



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2021 /
R.G. Trib. Trav. 19/540/A
Date du prononcé 04 juin 2021
Numéro du rôle 2020/AL/479
En cause de : S.A. F. C/ H. B.

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-G

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

* Contrat de travail – ouvrier – nullité du contrat – dol – erreur -licenciement pour motif grave – heures supplémentaires
--

EN CAUSE :

LA S.A. F., BCE 6, dont le siège social est établi à ,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après l'employeur
comparaissant par Maître Ines LASCHET, avocate, substituant Maître Guido ZIANS, avocat, à
4780 SAINT-VITH, Aachener Strasse, 76,

CONTRE :

Monsieur B. H., RRN , domicilié à ,
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après Monsieur H.
comparaissant par Maître Lucie REYNKENS, avocate, substituant Maître Stéphane ROBIDA,
avocat, à 4100 BONCELLES, route du Condroz, 61-63.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 7 mai 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 23 juillet 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{ère} Chambre (R.G. : n° 19/540/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 27 octobre 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 10 novembre 2020, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 décembre 2020 ;
- l'ordonnance rendue le 16 décembre 2020, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 7 mai 2021 ;

- les conclusions principales et les conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 15 janvier 2021, 8 mars et 9 mars 2021 ;
- les conclusions ainsi que le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 12 février 2021 ;
- les dossiers de pièces avec inventaire déposés par chacune des parties à l'audience du 7 mai 2021.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 7 mai 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail le 4 février 2019, Monsieur H. sollicitait :

- la condamnation de l'employeur au paiement de la somme brute de 2.554,06 € à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 21 septembre 2018 ;
- la condamnation de l'employeur au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de rémunération pour le mois de septembre, à majorer des intérêts légaux depuis le 21 septembre 2018 ;
- la condamnation de l'employeur au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre d'heures supplémentaires prestées mais non payées, à majorer des intérêts légaux depuis le 21 septembre 2018 ;
- la condamnation de l'employeur aux dépens ;
- l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par un jugement du 23 juillet 2020, le tribunal du travail a dit la demande recevable et partiellement fondée, a condamné l'employeur à payer à Monsieur H. la somme brute de 2.554,06 €, augmentée des intérêts légaux à dater du 22 septembre 2018, et a débouté Monsieur H. du surplus de ses réclamations.

Le tribunal a également condamné l'employeur au paiement des dépens, soit la somme de 780 € à titre d'indemnité de procédure, et la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite :

- à titre principal, la réformation du jugement entrepris en déclarant la nullité du contrat de travail qui liait les parties ;
- à titre subsidiaire, la confirmation du licenciement pour motif grave ;
- en conséquence, que la demande de Monsieur H. soit déclarée non fondée ;
- la condamnation de Monsieur H. aux dépens des deux instances.

Monsieur H. a formé appel incident par voie de conclusions et demande :

- la confirmation du jugement dont appel en son principe et en ce qui concerne le licenciement pour motif grave, et partant, la condamnation de l'employeur au paiement d'un montant brut de 2.554,06 € à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à compter du 21 septembre 2018 ;
- la réformation du jugement dont appel en ce qui concerne les heures supplémentaires et le solde de rémunération du mois de septembre 2018, et partant, la condamnation de l'employeur au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de solde de rémunération pour le mois de septembre 2018, et au paiement de la somme de 1.995,67 € à titre d'heures supplémentaires prestées mais non payées, à majorer des intérêts légaux à dater du 21 septembre 2018 ;
- la condamnation de l'employeur au paiement d'un montant brut de 85,14 € à titre de rémunération d'un jour férié presté ;
- la condamnation de l'employeur aux dépens des deux instances.

II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

III. LES FAITS

Monsieur H. a été occupé en qualité de « *Chauffeur permis B* » à partir du 19 mars 2018 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et horaire variable du même jour.

Le 22 septembre 2018, l'employeur lui notifie par courrier recommandé son licenciement pour motif grave dans les termes suivants :

« RUPTURE DE CONTRAT POUR REFUS DE TRAVAIL

Votre CV mentionne que vous avez votre permis de conduire pour les catégories suivantes

Permis C

Permis D

Nous vous avons signalé que ce CV est mensonger : vous ne pouvez pas conduire un camion.

Vos permis C & D sont valables au Maroc mais pas en Belgique.

A ce jour, vous n'avez pas passé les examens du CAP réglementaire ;

L'entreprise vous paye vos cours et examens pour mise à jour de vos documents

Vous ratez vos examens à Eupen.

En attendant votre réussite d'examen, nous vous demandons de partir avec vos collègues avec votre permis B ce lundi matin 24 septembre.

Vous refusez le travail programmé, devant 3 de vos collègues envers lesquels votre comportement est violent verbalement et physiquement. Le patron craint vos attitudes et réactions violentes envers ses salariés. Il vous est interdit de circuler sur les sites du groupe Frédéric's à partir de ce jour.

Vous nous obligez à notifier une rupture de contrat sur le champ. »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur de Monsieur H. fait valoir en substance que Monsieur H. n'a pas informé son employeur de ses problèmes de dos, préexistants à son engagement, le rendant inapte au port d'objets lourds, ce qui pouvait constituer un danger pour ses collègues et un risque pour sa santé.

L'employeur considère que cette omission d'information constitue un dol au sens de l'article 1116 du Code civil, constitutif d'une cause de nullité du contrat de travail, car la connaissance de cet élément l'aurait conduit à ne pas l'engager.

Il considère également que le vice de consentement de l'erreur, au sens de l'article 1110 du Code civil, est établi : il ne pouvait être au courant des problèmes de santé de Monsieur H. (qui postulant un emploi de chauffeur dans une entreprise de transport savait qu'il allait devoir porter des objets lourds), et a signé un contrat de travail sur base d'éléments qui se sont avérés incorrects.

A titre subsidiaire, l'employeur fait valoir en substance que des manquements continus et répétés existaient en l'espèce, et qu'il faut conclure qu'il y avait des motifs graves justifiant le licenciement sans préavis :

- Le CV de Monsieur H. était mensonger, celui-ci n'ayant en rien mentionné une quelconque restriction en ce qui concerne les permis C et D dont il avait indiqué être détenteur ;
- Monsieur H. était violent et/ou agressif envers ses collègues et ses patrons ;

- Le vendredi 21 septembre 2018, l'employeur a appris que Monsieur H. refusait d'exécuter son travail du lundi 24 septembre 2018 de manière injustifiée.

En ce qui concerne les heures supplémentaires et le solde de rémunération non payé pour le mois de septembre 2018, l'employeur fait valoir en substance que Monsieur H. reste en défaut de fournir une explication ou de démontrer quoi que ce soit.

2. La position de Monsieur H.

Monsieur H. fait valoir en substance qu'aucun vice de consentement ne peut être retenu aux motifs que :

- L'employeur ne démontre aucunement que s'il avait eu connaissance de ses problèmes de dos il n'aurait pas contracté avec lui ;
- Si ceux-ci avaient eu un réel impact sur l'exécution de son contrat de travail l'employeur s'en serait rendu compte bien avant septembre 2018 ;
- Le poste de travail pour lequel il a été engagé n'implique pas forcément le port de charges lourdes ;
- Il n'avait absolument aucune obligation de dévoiler sa vie privée à son employeur, le fait qu'il se soit rendu auprès d'un médecin pour des problèmes de dos une seule fois avant son engagement ne pouvant être considéré comme un élément essentiel à l'engagement ;
- Il ne lui était pas impossible de porter des objets lourds, et il a uniquement demandé le 21 septembre 2018 de ne pas porter des meubles très lourds lors de la tournée « Leaderland » ;
- Il correspond très bien aux qualités requises pour être chauffeur permis B, tel que convenu dans le contrat de travail ;
- L'employeur était bien au courant de ses problèmes de santé, ses douleurs s'étant aggravées à la suite de l'exécution du contrat de travail.

Il fait valoir en substance qu'aucune faute grave ne peut être retenue dans son chef :

- Il n'a pas refusé le vendredi 21 septembre 2018 de travailler à partir du lundi 24 septembre 2018, mais uniquement de travailler le samedi 22 septembre de manière non déclarée, ce qui n'était pas prévu, alors qu'il avait déjà travaillé pendant 5 jours consécutifs et qu'il ressort des fiches de paie déposées par l'employeur que son horaire de travail n'était pas variable, de sorte qu'il était tout à fait en droit de refuser ;
- Son CV n'est pas mensonger puisqu'il a bien disposé des permis B, C, et D, les deux derniers ayant expirés et le premier étant le seul nécessaire pour l'exécution du contrat de travail ;

- L'employeur n'apporte aucun élément permettant d'accréditer un comportement violent dans son chef, les attestations qu'il produit devant être prises avec prudence car émanant de travailleurs de celui-ci ;
- A plusieurs reprises, l'employeur a tenté de lui faire signer un document de cessation volontaire de son contrat de travail sous la menace d'un licenciement pour motif grave, ce qu'il a refusé de faire, et lui a indiqué qu'à défaut, plusieurs de ses collègues pourraient en témoigner, ce qui l'a amené à déposer plainte à la police le 24 août 2018.

En ce qui concerne le solde de rémunération pour le mois de septembre 2018 et les heures supplémentaires prestées mais non rémunérées, Monsieur H. fait valoir en substance qu'il était rémunéré pour des prestations hebdomadaires de 38 h., alors qu'il effectuait bien plus que ces horaires, ce que démontre les feuilles de route en sa possession, établies par l'employeur, qu'il produit aux débats, et ce qui a justifié qu'il a porté plainte pour ces faits le 12 décembre 2018.

Enfin, ayant presté le samedi 21 juillet 2018, il sollicite également la rémunération correspondant à ce jour férié.

3. La décision de la cour du travail

a. La nullité du contrat de travail

Les parties doivent manifester leur consentement au contrat de travail, et les articles 1108 à 1118 du Code civil sont applicables au contrat de travail. Par conséquent, l'erreur, le dol, la violence et la lésion peuvent conduire à la nullité du contrat de travail.

Le consentement n'est pas valable s'il a été surpris par dol (art. 1109 C. civ.). Le dol est une cause de nullité du contrat lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté (art. 1116, al. 1er C. civ.). Un contrat conclu par suite d'un dol n'est pas nul de plein droit. La partie qui invoque le dol doit introduire une action en annulation (art. 1117 C. civ.).

S'agissant du dol, de manière générale, il doit exister entre les parties à un contrat une relation de confiance qui implique qu'en vertu de l'obligation de bonne foi, chaque partie a le devoir d'informer l'autre, dans les limites suivantes¹ :

- celui qui détient l'information doit savoir ou est censé savoir que l'autre partie attache de l'importance à cette information ;
- l'autre partie n'a pas connaissance de cette information et ne pouvait pas l'avoir ;
- le détenteur de l'information doit lui-même être au courant de l'information demandée ;

¹ Trib. trav. Gand, 18 mai 1981, R.W., 1981-1982, 1426.

- l'information demandée ne doit pas être du domaine de la vie privée ;
- les informations demandées ne peuvent avoir pour conséquence qu'elles conduisent à un refus d'engagement contraire à la loi.

De manière plus spécifique, un travailleur n'est pas obligé d'informer son futur employeur d'une maladie ou d'un handicap. Cette question relève de la vie privée. Une exception doit toutefois être faite si la maladie ou le handicap constitue un danger pour la sécurité du travailleur, ses collègues ou des tiers².

S'agissant de l'erreur, lorsqu'elle a été causée par le dol, elle peut entrer en ligne de compte pour apprécier la validité du consentement, même si elle ne concerne pas la substance même de la chose qui en est l'objet³.

En l'espèce, la cour relève qu'aucun document relatif à la phase précontractuelle n'est produit aux débats, pas plus qu'un descriptif de la fonction exercée par Monsieur H., le seul élément auquel la cour peut se référer étant le contrat de travail, qui fait uniquement état de l'engagement de Monsieur H. en qualité de chauffeur, soit « *une personne dont le métier est de conduire un véhicule automobile* » selon le dictionnaire Robert, ou selon le dictionnaire Larousse le « *conducteur d'un véhicule automobile et en particulier le professionnel chargé de conduire une voiture, un camion, etc.* »

De ce seul terme, il ne peut être déduit que cette fonction impliquait le chargement et le déchargement des marchandises, et encore moins le port de charges lourdes, de sorte qu'il n'est pas établi que Monsieur H. devait nécessairement, comme le prétend l'employeur, avoir conscience de ce fait au moment de la conclusion du contrat de travail.

La cour rappelle en outre que silence délibéré à propos d'une pathologie incompatible avec les exigences du travail, n'est considéré comme un dol que si le travailleur peut se faire une image exacte de son état de santé, ce qui n'est pas établi en la présente affaire, Monsieur H. indiquant à cet égard, sans pouvoir être contredit par l'employeur, s'être rendu auprès d'un médecin pour des problèmes de dos une seule fois avant d'être engagé.

Plus fondamentalement, l'inaptitude de Monsieur H. au port de charges lourdes n'est pas démontrée, puisqu'il n'est fait état d'aucune période d'incapacité pendant la période d'occupation, de mars à septembre 2018.

En tout état de cause, l'employeur pouvait, et même aurait dû, disposer de cette information, pour autant qu'elle soit réelle, compte tenu des dispositions relatives à la

² C. trav. Bruxelles, 5 novembre 1997, *J.T.T.*, 1998, 18 ; Trib. trav. Bruxelles (réf.), 30 novembre 2006, *Chron. D.S.*, 2008, 24.

³ Trib. trav. Liège, 25 mars 1996, *J.T.T.*, 1997, 155.

manutention manuelle de charges reprises dans le livre VIII, titre 3, du Code du bien-être au travail.

On entend par manutention manuelle de charges toute opération de transport ou de soutien d'une charge, par un ou plusieurs travailleurs, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement d'une charge qui, du fait de ses caractéristiques ou de conditions ergonomiques défavorables, comporte des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs⁴.

La manutention manuelle d'une charge peut présenter un risque, notamment dorsolombaire, dans les cas suivants⁵ :

- 1) quand la charge :
 - est trop lourde ou trop grande ;
 - est encombrante ou difficile à saisir ;
 - est en équilibre instable ou son contenu risque de se déplacer ;
 - est placée de telle façon qu'elle doit être tenue ou manipulée à distance du tronc ou avec une flexion ou une torsion du tronc ;
 - est susceptible, du fait de son aspect extérieur et/ou de sa consistance, d'entraîner des lésions pour le travailleur, notamment en cas de heurt.
- 2) si l'effort physique requis :
 - est trop grand ;
 - ne peut être réalisé que par un mouvement de torsion du tronc ;
 - peut entraîner un mouvement brusque de la charge ;
 - est accompli alors que le corps est en position instable.
- 3) si l'activité comporte l'une ou plusieurs des exigences suivantes :
 - des efforts physiques sollicitant notamment le rachis, trop fréquents ou trop prolongés ;
 - une période de repos physiologique ou de récupération insuffisante ;
 - des distances trop grandes d'élévation, d'abaissement ou de transport ;
 - une cadence imposée par un processus non susceptible d'être modulé par le travailleur.
- 4) les caractéristiques du lieu de travail et des conditions de travail peuvent accroître un risque lorsque :
 - l'espace libre, notamment vertical, est insuffisant pour l'exercice de l'activité concernée ;
 - le sol est inégal, donc source de trébuchements, ou bien glissant pour les chaussures que porte le travailleur ;
 - l'emplacement ou le lieu de travail ne permettent pas au travailleur la manutention manuelle de charges à une hauteur sûre ou dans une bonne posture ;

⁴ art. VIII.3-1 du Code du bien-être au travail

⁵ art. VIII.3-2 du Code du bien-être au travail

- le sol ou le plan de travail présentent des dénivellations qui impliquent la manipulation de la charge sur différents niveaux ;
 - le sol ou le point d'appui sont instables ;
 - la température, l'humidité ou la circulation de l'air sont inadéquates.
- 5) si les facteurs de risque individuels suivants se présentent :
- inaptitude physique à exécuter la tâche en question ;
 - inadéquation des vêtements, chaussures ou autres effets personnels portés par le travailleur ;
 - insuffisance ou inappropriation des connaissances ou de la formation.

Préalablement à leur affectation, l'employeur doit soumettre les travailleurs chargés de la manutention manuelle de charges comportant des risques notamment dorso-lombaires à une évaluation de santé préalable⁶, qui doit inclure notamment un examen du système musculosquelettique et cardio-vasculaire.

En synthèse, il ressort de ces dispositions que lors de l'embauche, les travailleurs recrutés pour une activité à risque dorso-lombaire, doivent subir un examen médical lors de la dernière phase du processus de recrutement.

Par conséquent, l'employeur, qui indique en termes de conclusions que tout chauffeur doit être en mesure de porter des objets lourds et qu'il n'engagerait jamais un chauffeur ayant des problèmes de dos, se devait de soumettre Monsieur H. à un examen médical préalable à l'embauche par la médecine du travail à l'issue duquel il aurait été informé quant à la capacité de celui-ci à exercer la fonction, *quod non* en l'espèce ainsi qu'il est ressorti de l'instruction d'audience.

Avec les premiers juges, sur base de motifs propres, la cour considère par conséquent que le contrat de travail doit être considéré comme valable et que sa nullité ne peut être prononcée.

b. Le licenciement pour motif grave

Les principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

⁶ art. VIII.3-9 du Code du bien-être au travail

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »⁷. À cette fin, une enquête peut se révéler utile et le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de l'enquête, mais il ne résulte pas de l'article 35, al. 3, de loi du 3 juillet 1978 qu'elle doive être entamée sans délai et menée avec célérité⁸.

La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a en outre le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture, permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves⁹.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit

⁷ Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

⁸ V. en ce sens : Cass., 17/01/2005, *C.D.S.*, 2005, 207.

⁹ C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, *Bull. F.E.B.*, 1976, 2608 ; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, *J.T.*, 1978, 349 ; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, *R.D.S.*, 1983, 523, note P. HALLEMANS ; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, 715 ; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS

parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail¹⁰.

Si des fautes multiples ou répétées sont invoquées pour motiver la rupture immédiate pour faute grave, le délai de trois jours doit être observé au regard du dernier fait reproché, à défaut le congé sera tardif pour l'ensemble des faits¹¹.

En cas de faute continue, il n'appartient pas au juge de déterminer quand un comportement constitue un motif grave, cette appréciation relevant en premier lieu de la compétence de l'employeur : lorsque l'employeur reproche au travailleur une faute continue, il appartient à l'employeur d'apprécier à partir de quel moment cette faute rend définitivement et immédiatement impossible toute collaboration professionnelle¹². L'employeur doit lui-même décider à partir de quel moment la situation atteint un degré de gravité inacceptable¹³. Il suffit donc que la faute retenue existe encore 3 jours avant le congé¹⁴.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »¹⁵. L'imprécision quant à la description de la faute commise pourrait aussi empêcher le juge de situer le moment précis où a pris cours le délai de 3 jours ouvrables pour donner congé. L'exigence de précision du motif ne nécessite cependant pas *ipso facto* que soient mentionnés dans la notification les lieu(x) et date(s) du fait constitutif de faute grave, ni même la date où l'employeur en a eu une connaissance suffisante¹⁶. Autrement dit encore, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée, mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent au travailleur

¹⁰ Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

¹¹ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 3^{ème} ch., 04/05/2007, *J.T.T.*, 2007, 390

¹² Cass., 27 novembre 1995, *J.T.T.*, 1996, 141 ; Cass., 19 janvier 1998, *R.W.*, 1998, 306 ; Cass., 20 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, 209 ; Cass., 28 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 389 et *J.T.T.*, 2002, 39 ; Cass., 8 avril 2002, *J.T.T.*, 2002, 419, note ; Cass., 23 mai 2005, S.04.0138.F, *Pas.*, 2005, 1092 ; voy. aussi: Cass., 19 septembre 1994, *J.L.M.B.*, 1995, 472 ; *J.T.T.*, 1995, 29 ; *R.W.*, 1994-1995, 1293 ; *Chron. D.S.*, 1994, 394.

¹³ C. trav. Bruxelles, 23 mars 1983, *R.D.S.*, 1983, 301 ; C. trav. Mons, 12 janvier 1987, *J.T.T.*, 1987, 284 ; C. trav. Liège, 23 avril 2010, *J.L.M.B.*, 2010, 1468 ; C. trav. Gand, 14 mai 2018, *J.T.T.*, 2019, 81 ; Trib. trav. Tournai, 8 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, 85.

¹⁴ Cass., 18 février 1980, *R.W.*, 1980-1981, 1417 ; Cass., 4 février 1985, *J.T.T.*, 1985, 310 et 469 ; C. trav. Gand, 14 mai 2018, *J.T.T.*, 2019, 81.

¹⁵ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

¹⁶ V. en ce sens : CT Mons, 04/09/2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; v. aussi : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail - 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2259, n° 4197 et la jurisprudence citée.

licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision de licencier a été prise, était reproché au titre de motif grave¹⁷. Grâce aux précisions apportées, le travailleur licencié doit pouvoir situer exactement les faits reprochés pour faire valoir ses arguments, de sorte que la seule mention d'un comportement général ne peut suffire, tout comme l'utilisation d'un vocable trop général tel que « *insubordination* » sans autre explication sur le manquement reproché¹⁸.

Les faits qui sont découverts ultérieurement au congé pour motif grave peuvent être pris en considération, s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué¹⁹.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

L'article 35, al.3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état²⁰.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle comporte trois éléments :

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée²¹.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute²².

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend

¹⁷ V. en ce sens : CT Bruxelles, 4^{ème} ch., 29/09/2015, R.G. n° 2013/AB/983.

¹⁸ V. en ce sens CT Bruxelles, 4^{ème} ch., 29/09/2015, *op.cit.*, qui cite sur ce point : CT Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 09/02/2006, R.G. n° 7539/2004, et CT Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 11/01/2011, R.G. n° 2010/AN/41.

¹⁹ Cass., 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, 98 ; Cass., 13 octobre 1986, *J.T.T.*, 1986, 462 ; C. trav. Anvers, 26 octobre 1981, *J.T.T.*, 1982, 179 ; C. trav. Liège, 21 juin 1995, *J.T.T.*, 1996, 145.

²⁰ V. en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

²¹ V. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^{ème} ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat.*

²² V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé²³.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond²⁴.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave²⁵. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3 juillet 1978²⁶.

Application

Le respect du double délai de 3 jours

Dans le courrier de notification du motif grave du 22 septembre 2018, il est fait référence aux faits suivants :

- Le caractère mensonger du CV produit par Monsieur H en phase précontractuelle ;

²³ V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, juridat.be, *J.T.T.*, 2006, 404.

²⁴ V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, juridat.

²⁵ V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

²⁶ V. Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, juridat.

- Le refus de travail manifesté par Monsieur H. le 21 septembre 2018, accompagné d'un comportement violent verbalement et physiquement.

Il s'agit là de deux faits instantanés, et non de manquements répétés ou continus.

La connaissance du premier de ces faits est antérieure de plus de 3 jours ouvrables à la notification du congé, et ne peut dès lors justifier en tant que tel un congé pour motif grave en vertu de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

Lorsque le juge estime que certains faits n'entrent pas en considération, il est néanmoins tenu d'examiner si les autres faits invoqués constituent un motif grave.²⁷

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

Celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit²⁸.

S'agissant du refus de travail accompagné d'un comportement violent verbalement et physiquement, manifesté par Monsieur H. le 21 septembre 2018, et contesté par ce dernier, l'employeur produit aux débats différentes attestations qui émanent de membres de son personnel.

Ces témoignages revêtent la forme d'attestations conformes au prescrit des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

La cour rappelle à cet égard qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur.

La doctrine a relevé que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation* »²⁹.

Ces éléments sont les suivants :

²⁷ Cass., 27 juin 1983, *J.T.T.*, 1984, 144 ; Cass., 16 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, 381.

²⁸ Cass., 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, 98 ; Cass., 13 octobre 1986, *Pas.*, I, 1987, 164.

²⁹ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le Congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188

- Une attestation du 10 janvier 2020 de Monsieur BECQUET, dont le contenu est le suivant :
« Je déclare avoir donné à Monsieur H. du travail le vendredi pour le lundi matin, mais ce dernier a refusé de le prester, en me le lançant, moi je fais pas ce travail, trouve quelqu'un d'autre. Monsieur était assez agressif envers ses collègues, il en est venu aux mains avec un collègue, (ancien) Mr Arnaud Servais, il faisait toujours croire à tout le monde qu'il était la victime, alors que c'est lui qui était toujours sur la défensive. Moi-même, et mes collègues, sommes heureux qu'il ne fasse plus partie de la société, car il y avait une mauvaise ambiance quand il était présent. »
- Une attestation du 8 janvier 2020 de Monsieur HUIN, dont le contenu est le suivant
*« Je déclare être témoin que Mr H. a refusé le travail que Mr Olivier Becquet lui a donné en disant bien que ce n'était pas un travail pour lui.
Je déclare que Mr H. était désagréable envers ses collègues et est déjà arrivé aux mains avec Mr Arnaud Servais (ancien). »*

Ces attestations sont à mettre en regard de la déclaration faite à la police locale de Waimès par Monsieur Freddy SOLHEID, gérant de la SA FREDERIC'S, en date du 8 février 2019 :

« [...] Concernant son licenciement, le vendredi après-midi, j'avais distribué le travail aux hommes du lundi. Le chef d'équipe Leaderland avait reçu le bordereau d'entrée de véhicules pour la foire en Allemagne (salon de cuir), il y avait 3 véhicules et 4 personnes prévus pour ce travail. Il faut transporter les meubles dans les foires, les sortir du camion et puis lorsque la foire est terminée, les remettre dans le camion et les ramener. Les hommes vont à plusieurs par camion, les meubles étant transportés sur des planches à roulettes « géantes ». Alors, Mr H. s'est empressé de prendre le bordereau d'entrée et de jeter ce papier à la tête du chef d'équipe en riant et en lui disant qu'il ne ferait pas ce travail là. Il est alors rentré chez lui sans rien dire et sans autorisation, estimant qu'il avait fait assez ce jour-là. [...] je n'ai eu d'autre choix que de le licencier pour refus de travail et incompatibilité d'humeur vis-à-vis de ses collègues et de moi-même (il s'est déjà battu très violemment à mains nues avec un de ses collègues, dans notre établissement, il avait été prévenu qu'à l'altercation suivante, c'était la porte directement). [...] »

L'employeur produit en outre une attestation datée du 6 août 2020 de Monsieur Arnaud SERVAIS, qui ne répond pas au prescrit des articles 961/1 et 961/2 du Code

judiciaire, ce fait n'étant pas un obstacle à sa prise en compte³⁰, le juge appréciant, dans chaque cas, la force probante à attacher à ce type de documents³¹.

Cette attestation est par ailleurs relative à un fait antérieur, qui ne peut certes en tant que tel justifier un congé pour motif grave, mais qui peut être invoqué pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave a été donné³², même s'il n'a pas été mentionné dans la lettre de congé³³.

Son contenu est le suivant :

« [...] Je faisais la vidange d'huile des vieux moteurs. Monsieur H. m'a fait la réflexion qu'il avait un peu d'huile sur le volant du clark. Je lui ai dit s'attendre 5 min. que je relave le volant du clark. Monsieur H. n'a pas voulu attendre 5 min. [...] il m'a empoigné et m'en a mis une. L'ouvrier Mr G. est venu nous séparer car j'étais à terre et je saignais du nez. [...] »

Les faits du 21 septembre 2018, tels qu'ils ont été décrits ci-dessus, sont constitutifs d'un comportement violent envers un supérieur hiérarchique, devant et en présence de collègues de travail, ainsi que d'un acte d'insubordination.

Ils sont incontestablement gravement fautifs, ce constat étant encore renforcé par l'agression d'un collègue intervenue précédemment.

A contrario, les éléments que Monsieur H. avance pour contester la gravité des faits ne peuvent avoir cet effet.

Ainsi notamment, l'affirmation selon laquelle l'employeur a tenté à diverses reprises de lui faire signer un document de cessation volontaire de son contrat de travail sous la menace d'un licenciement pour faute grave en lui affirmant que plusieurs de ses collègues pourraient témoigner, est peu crédible : pour étayer cette affirmation, Monsieur H. indique avoir déposé plainte à la police pour ces faits le 24 août 2018, et produit un procès-verbal de son audition par la police de Waimes qui porte cette date. Or, la cour constate, à la lecture du dossier répressif que l'auditorat a fait verser au dossier de procédure en première instance, que cette audition, annexée à un

³⁰ C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. n° 2016/AB/1149, www.terralaboris.be

³¹ C. trav. Bruxelles, 20 mai 2020, R.G. n° 2017/AB/672, www.terralaboris.be

³² Cass., 16 décembre 1979, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 18 février 1980, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 28 octobre 1987, *J.T.T.*, 1987, 494 ; Cass., 28 mars 1988, *J.T.T.*, 1989, 82 ; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2000, *R.W.*, 2001-2002, 127.

³³ Cass., 21 mai 1990, *J.T.T.*, 1990, 435 ; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N ; C. trav. Liège, 21 juin 1995, *J.T.T.*, 1996, 145.

procès-verbal de la police locale de Waimes, est en réalité intervenue le 24 septembre 2018 ainsi qu'il ressort de celui-ci, soit postérieurement au licenciement...

De même, l'absence d'avertissement préalable est indifférente.

Eu égard à ce qui précède, la cour considère que c'est à juste titre que l'employeur de Monsieur H. a considéré que les faits du 21 septembre 2018 étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec celui-ci.

La demande d'indemnité de rupture qui repose sur le postulat inverse est donc non fondée.

L'appel de l'employeur est dès lors fondé.

c. L'appel incident

Il est de jurisprudence bien établie qu'il appartient au travailleur de prouver les heures supplémentaires dont il réclame le paiement³⁴, ainsi que leur nombre, et que ces heures ont été prestées à la demande de l'employeur, par toute voie de droit, présomptions de fait comprises³⁵.

Cette obligation concernant la charge de la preuve a été adoucie par la Cour de Justice de l'Union européenne, pour qui la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail exige que la durée du temps de travail journalier de chaque travailleur soit mesurée de manière à assurer pleinement aux travailleurs l'application effective de leur droit à une limitation de cette durée maximale du temps de travail, puisqu'à défaut, cette application est laissée à l'appréciation de l'employeur³⁶.

À la suite de cet arrêt, il a ainsi été jugé qu'à la lumière de l'arrêt de la Cour de justice du 14 mai 2019, l'employeur a l'obligation de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier de chaque travailleur qui soit objectif, fiable et accessible, que la conséquence du fait que ce système n'ait pas été mis en place est qu'il appartient à l'employeur de démontrer quelles heures de travail ont été effectuées, ou à tout le moins que de telles heures n'ont pas été prestées, et qu'à défaut de l'existence de l'un

³⁴ C. trav. Liège, 18 janvier 1995, *Chron. D.S.*, 1997, 132 ; C. trav. Mons, 10 avril 2000, *J.T.T.*, 2000, 375 ; C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2012, *J.T.T.*, 2013, 126

³⁵ Voir BLOMME, « De bewijslast bij de vordering van overuren », *Oriëntatie*, 2018, liv. 3, pp. 55-56.

³⁶ C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE

de ces éléments, il y a lieu de condamner l'employeur au paiement des heures supplémentaires réclamées mais non prouvées³⁷.

En l'espèce, il ressort du dossier répressif que l'auditorat du travail a fait verser au dossier de procédure en première instance, et qui a fait l'objet d'un classement sans suite « *priorité donnée à la voie civile* », que l'employeur est coutumier des infractions en matière de tenue des feuilles de prestations journalières et en matière de paiement de la rémunération.

Il a ainsi fait l'objet de la part du service d'inspection du Contrôle des lois sociales (CLS) d'un avertissement en date du 2 mai 2016 concernant les feuilles de prestations journalières, et d'un avertissement en date du 9 mars 2016 concernant le paiement de la rémunération.

A la suite de la plainte de Monsieur H., le CLS sera amené, en date du 1^{er} juillet 2019, à dresser pro-justitia à l'encontre de Monsieur Freddy Solheid et de la SA Frederic's du chef de l'absence de tenue de feuilles journalières de prestations conformes aux prescrit de l'article 16 de la CCT du 27 janvier 2005 (rendue obligatoire par arrêté royal du 24 septembre 2006 – M.B. du 28 novembre 2006) pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 octobre 2018, ainsi que du chef de ne pas avoir payé la rémunération ou de ne pas l'avoir payée à la date à laquelle elle est exigible, Monsieur H. faisant partie des travailleurs visés par cette infraction.

L'employeur n'est donc pas fondé à se revendiquer desdites feuilles de prestations, dont Monsieur H. conteste par ailleurs la signature.

De son côté, Monsieur H. produit aux débats diverses feuilles de route sur base desquelles à l'estime de la cour il démontre avoir presté des heures supplémentaires par rapport à l'horaire de travail déclaré par l'employeur, que ce dernier ne démontre pas avoir rémunérées, et il produit à cet égard un décompte dont le calcul n'est pas contesté.

Il sera dès lors fait droit aux demandes de paiement de la somme de 1.995,67 € à titre d'heures supplémentaires prestées mais non payées, ainsi qu'à la demande d'un euro provisionnel à titre de solde de rémunération pour le mois de septembre 2018.

La cour constate enfin qu'aucune objection n'est formulée en termes de conclusions par l'employeur à l'encontre de la réclamation par Monsieur H. de la somme brute de 85,14 € à titre de rémunération pour la prestation du samedi 21 juillet 2018, jour férié.

Il sera donc également fait droit à cette demande.

³⁷ Arbh. Brussel 22 mai 2020, N.J.W., 2020, afl. 430, 801, note P. PECINOVSKY et M. EECKHOUT ; A. BRIES, « *Prikklok voortaan verplicht ?* », SOCWEG, 2020, liv. 16, 13-15 ; *Chr. D.S.*, 2020, liv. 8-9, 326 ; F. BLOMME, « *'Tempus fugit': gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen* », *Oriëntatie*, 2020, liv. 8, 276-297.

L'appel incident est dès lors fondé.

d. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « *soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge* ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation³⁸ a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant sur une partie des demandes originaires de Monsieur H., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà acquittées par chacune d'elles.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare les appels, principal et incident, recevables et fondés,

Réformant le jugement dont appel,

³⁸ Cass. (1^{ère} ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

Confirme le licenciement pour motif grave de Monsieur Badreddine HAOUZI par la SA FREDERIC'S ;

Condamne la SA FREDERIC'S à payer à Monsieur Badreddine HAOUZI :

- la somme provisionnelle de 1 € à titre de solde de rémunération pour le mois de septembre 2018, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 21 septembre 2018 ;
- la somme de 1.995,67 € à titre d'heures supplémentaires prestées mais non payées, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 21 septembre 2018 ;
- la somme brute de 85,14 € à titre de rémunération pour le jour férié presté du 21 juillet 2018, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 21 septembre 2018 ;

Déboute Monsieur Badreddine HAOUZI pour le surplus de sa demande ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des deux instances, les contributions de 20 € par instance, soit un total de 40 €, au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà acquittées par chacune d'elles, restant à leur charge.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Sergio CENEDESE, Conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Mme Monique SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre **3 G** de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le **QUATRE JUIN DEUX MILLE VINGT ET UN**, par le Président, assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

Le Président