

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

DU 24 MARS 2017

EN CAUSE :

L. G. C. V. ASBL, dont les bureaux sont établis à X
partie appelante, ci-après « ASBL L. »
comparaissant par Maître D. H., avocat à X

CONTRE :

Monsieur P. L., domicilié à X partie intimée, ci-après « Monsieur L. »
comparaissant par Maître P. P., avocat à X.

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement le 17 décembre 2015 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 8ème chambre;

- l'appel formé par requête reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division de Liège, le 9 février 2016 et régulièrement notifiée à la partie adverse conformément à l'article 1056 du Code judiciaire le 10 février 2016;

Vu l'ordonnance prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire rendue le 13 avril 2016 fixant les délais pour conclure et la date des plaidoiries le 24 février 2017;

Vu le dossier de pièces de la partie appelante reçu au greffe de la cour le 27 janvier 2017 ainsi que le dossier de pièces de la partie intimée déposé à l'audience du 24 février 2017;

Vu les conclusions et les conclusions additionnelles pour la partie appelante reçues au greffe de la cour respectivement le 26 juillet 2016 et le 2 novembre 2016 ainsi que les conclusions, les conclusions de synthèse et les ultimes conclusions de synthèse pour la partie intimée reçues au même greffe respectivement le 1^{er} juin 2016, le 2 juin 2016, le 29 septembre 2016 et le 11 janvier 2017;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 24 février 2017.

I. Quant à la recevabilité de l'appel

Attendu qu'il n'apparaît pas des éléments du dossier que le jugement dont appel a été signifié; que l'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

II. Les faits et la procédure

L'ASBL L. a pour objet la dynamisation et la valorisation du centre-ville de Liège dans toutes ses fonctions spécifiques de centre-ville. Dans le cadre de son objet social, l'ASBL L., notamment, engage et organise le travail de stewards.

Monsieur L. a été engagé le 26 mars 2002 par l'ASBL L. en vue d'exercer la fonction de comptable principalement. Il dépend directement du directeur de l'ASBL L.

A la fin de l'année 2013, l'ASBL a constaté que Monsieur L. avait publié sur son mur « facebook » plusieurs liens faisant référence à « la quenelle » et à l'artiste controversé D.. Une réunion a été organisée entre Monsieur L.), Monsieur G. et Monsieur W., Président et Vice-président de l'ASBL L. A la suite de cette réunion, Monsieur L. a pris un engagement écrit libellé, notamment, en ces termes : « Tenant compte de ma position hiérarchique de cadre et donc, de ce que je peux représenter pour les membres du personnel en termes d'influences (qui pourront tantôt être négatives tantôt positives), d'un des objets sociaux de l'ASBL en tant 'qu'intégrateur social' par le travail et du rôle direct ou indirect que j'y joue, de la représentation politique de l'ASBL et j'ajouterais même des principes moraux de base pour tout un chacun, JE M'ENGAGE FERMEMENT ET IRREVOCABLEMENT jusqu'à la fin de ma carrière au sein de (l'ASBL); qu'elle soit encore longue ou courte, à ne plus publier par tous réseaux sociaux ou autres moyens de communication type internet voir même de manière orale ou écrite par un autre biais, de l'humour risquant de heurter l'opinion publique ou encore de donner une image qui ne doit être, en aucun cas, celle de la cellule de Liège mais surtout de sa hiérarchie. J'ajoute que les parutions sur mon mur FACEBOOK ont également été retirées car je suis, dorénavant, bien conscient que ce réseau social est juridiquement réputé public. Je termine par cette phrase de Desproges et/ou Coluche que j'ai particulièrement bien comprise aujourd'hui : ON PEUT RIRE DE TOUT MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT. Et dans ce cas de figure, je préférerai dorénavant raisonner avant de rendre public quelque chose qui me fera rire avec du recul et du second degré mais qui donnera autour de moi une mauvaise image de ce que je suis réellement ou, en tout cas, ne veux pas être ou, ce qui permettra à quiconque (au personnel par exemple) de renforcer des idées qui pourraient aller à l'encontre du bon fonctionnement de notre outil de travail d'une part, voire de la société en général... »

Le 3 avril 2014, le directeur de l'ASBL constate que Monsieur L. a « liké » sur son mur facebook différentes publications des « quenelliers parisiens ».

Par courrier recommandé du 18 juin 2014, le conseil d'administration de l'ASBL L. licencie Monsieur L. pour motif grave. Monsieur affirme que ce courrier n'était pas complet, ne comprenant qu'une page non signée et une page blanche si ce n'est un encadré pré imprimé avec les coordonnées de l'employeur.

Par requête du 7 juillet 2014, Monsieur L. a contesté le motif grave et réclamé des arriérés de primes de fin d'année. Par son jugement dont appel, le tribunal, après avoir relevé que l'employeur n'établissait pas que le licenciement avait été notifié dans les trois jours de la prise de connaissance des faits invoqués à titre de motif grave, condamne l'ASBL L. à payer à Monsieur L. la somme de 57.379,83 € bruts provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Ce même jugement réserve à statuer quant aux arriérés de primes de fin d'année.

III. Positions des parties en appel

En appel, l'ASBL L. fait valoir :

- que le délai de trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement a été respecté,
- que Monsieur L. a reçu une lettre de congé complète explicite et signée,
- que le motif grave est établi à suffisance, notamment par le fait de « liker » des publications nauséabondes,
- que Monsieur L. ne précise pas la base légale du droit aux primes de fin d'année ainsi que la méthode de calcul des primes qui seraient dues.

Monsieur L. fait valoir :

- que l'employeur reste en défaut d'établir la date à laquelle il fut informé des faits repris à titre de motif grave,
- qu'une certaine diligence est requise quant au licenciement pour motif grave, - que le Conseil d'administration avait connaissance avant le 18 juin 2014 des faits retenus comme motif grave,
- qu'il n'a pas reçu dans le délai légal une lettre signée de son employeur lui notifiant le motif grave,
- que le fait de « liker » n'entraîne pas une publication,
- que la liberté d'expression doit être préservée,
- qu'il a respecté son engagement,
- que le motif grave n'est pas établi,
- que des primes de fin d'années sont dues.

IV. Discussion

Le délai de trois jours

1. Conformément à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins. L'alinéa 8 de cet article précise que la partie qui invoque le motif grave doit prouver qu'elle a respecté le délai de trois jours.

Il n'est pas contesté que le directeur de l'ASBL L. a informé le Vice-président de l'ASBL des « likes » repris sur le mur « facebook » de Monsieur L. dès le 3 avril 2014 et que le conseil de l'ASBL fut contacté le 16 avril 2014. Il résulte également des statuts de l'ASBL L. qu'il appartient au conseil d'administration de l'ASBL de procéder au licenciement d'un travailleur et il n'apparaît pas que l'ASBL L. ait donné mandat à une autre personne pour assurer le licenciement du personnel. Il résulte de ces éléments que le conseil d'administration était la seule personne, le seul organe compétent pour licencier Monsieur L.

2. Il n'est pas contesté que le conseil d'administration de l'ASBL L. s'est réuni le 18 juin 2014. Il apparaît du procès-verbal du conseil d'administration du 18 juin 2014 que : « Le conseil d'administration s'est réuni ce jour, sur convocation du président et vice-président, avec l'ordre du jour suivant :

- situation du personnel.

Le conseil d'administration constate préalablement qu'il a valablement été convoqué et qu'il est habilité à délibérer sur les points inscrits à l'ordre du jour.

Le conseil d'administration entend ensuite Monsieur G. (le directeur) relativement aux faits reprochés à (Monsieur L.).

Le conseil d'administration prend connaissance du rapport établi à cette occasion par Monsieur G. (le directeur), et les différents documents y annexés... »

Il résulte de ces éléments que ce ne fut que le 18 juin 2014, soit plus de deux mois après la dénonciation intervenue le 3 avril 2014 que le Conseil d'administration fut informé des faits reprochés à Monsieur L. et a pris connaissance du rapport établi par le directeur.

3. Monsieur L. fait valoir que juste avant ce conseil d'administration il fut informé par un représentant du conseil d'administration, de son licenciement, ce qui établit que le conseil d'administration avait une connaissance antérieure des faits reprochés. Cette affirmation est contestée et Monsieur L. n'établit nullement que le conseil d'administration avait une connaissance des faits reprochés à Monsieur L.

4. Il est exact que le conseil d'administration n'a pris sa décision que plus de deux mois après les faits invoqués à titre de motif grave. Toutefois, conformément à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, pour que la connaissance des faits invoqués comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai, il faut que ces faits soient parvenus à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat, en l'espèce le conseil d'administration. On ne peut exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile des faits (rapidement) considérés comme motif grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal (Cf. Cass. Arrêt du 7 décembre 1998, J.T. T. 1999, p. 149). En effet, le délai de trois jours concerne la personne compétente pour procéder au licenciement et on ne peut reprocher à cette personne d'avoir tardé à procéder à un licenciement si elle n'a eu la connaissance des faits que dans un délai récent, à savoir moins de trois jours.

Le fait que plusieurs administrateurs, voire tous les administrateurs individuellement furent peut être au courant des faits reprochés à Monsieur L. avant le 18 juin 2014 est indifférent en l'espèce dès lors que c'est le conseil d'administration et non un ou des administrateurs qui est compétent pour procéder au licenciement.

Certes, il pourrait être reproché à la personne compétente pour procéder au licenciement de n'avoir pas tout mis en oeuvre pour être informée rapidement des faits pouvant constituer un motif grave. Ce reproche toutefois concerne l'organisation de l'entreprise ou le comportement d'un membre de celle-ci demeuré en défaut d'avoir informé la personne compétente mais n'énerve nullement le fait que la personne compétente pour procéder au licenciement dans le cas d'espèce ne fut informée des faits que le 18 juin 2014. En l'absence d'information quant aux faits reprochés, le conseil d'administration ne pouvait évidemment pas prendre la décision de licencier.

Il est exact que les statuts de l'ASBL L. prévoit que le conseil d'administration se réunit sur convocation du président aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige. Il n'apparaît toutefois pas que le président de l'ASBL L. ait convoqué le conseil d'administration avant le 18 juin 2014. On ne peut dès lors reprocher au conseil d'administration ne n'avoir pas pris connaissance avant le 18 juin 2014 des fait reprochés à Monsieur L., et ce même s'il pourrait être reproché au président de l'ASBL de ne pas avoir convoqué le conseil d'administration avant cette date.

Il résulte de ces considérations que le licenciement est régulier quant au délai de trois jours.

La régularité de la notification

1. Selon l'ASBL L., la lettre de congé comprend trois pages. La première page est ainsi libellée : « Par la présente nous vous notifions la décision prise ce 18 juin 2014 par le conseil d'administration de (l'ASBL L.) de rompre le contrat de travail qui vous lie à celle-ci pour motif grave, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Cette décision a effet immédiat, de sorte que vous ne faites plus partie du personnel de l'ASBL à dater de ce jour. Le conseil d'administration a en effet été informé des faits suivants qui vous sont reprochés. En date du 14 novembre 2013, vous avez posté sur votre profil 'facebook' plusieurs liens faisant référence à la 'Quenelle, qui constitue un salut antisémite. »

La deuxième page est ainsi libellée : « Ensuite de cela vous avez été entendu par le président et le vice-président de notre ASBL le 19 novembre 2013. Au terme de cet entretien vous avez rédigé l'engagement suivant : 'Tenant compte de ma position hiérarchique de cadre et donc, de ce que je peux représenter pour les membres du personnel en termes d'influences (qui pourront tantôt être négatives tantôt positives), d'un des objets sociaux de l'ASBL en tant 'qu'intégrateur social' par le travail et du rôle direct ou indirect que j'y joue, de la représentation politique de l'ASBL et j'ajouterais même des principes moraux de base pour tout un chacun, JE M'ENGAGE FERMEMENT ET IRREVOCABLEMENT jusqu'à la fin de ma carrière au sein de la (l'ASBL) ; qu'elle soit encore longue ou courte, à ne plus publier par tous réseaux sociaux ou autres moyens de communication type internet voir même de manière orale ou écrite par un autre biais, de l'humour risquant de heurter l'opinion publique ou encore de donner une image qui ne doit être, en aucun cas, celle de la cellule de Liège mais surtout de sa hiérarchie.' Vous ajoutiez que vous aviez retiré de votre mur facebook les publications incriminées et que vous adressiez par ailleurs vos excuses au vice-président.

Le 3 avril 2014, (Monsieur G.) directeur de l'ASBL, constaté que vous avez 'liké' via votre profil facebook, un lien renvoyant à une page 'les Quenelliers parisiens' sur laquelle figurait une affiche reprenant les termes suivants : 'France réveille-toi. Ton honneur fout le camp. Bienvenue en république sioniste'. Depuis (Monsieur G.) a dû constater que vous aviez publiquement, toujours via votre profil facebook, affiché votre sympathie (like) envers les liens publiés sur les pages 'Mouvement Q.r', 'Les Q. parisiens' et 'Pas vu à la tv'. Ces pages affichent clairement des positions que vous vous étiez 'fermement et irrévocablement' engagé à ne plus publier.

(Monsieur G.), Directeur, nous a d'ailleurs rapporté que :

- vous teniez quasi à longueur de journée des propos antisémites visant notamment (Monsieur M.) ou sa fille,
- vous polémiqiez de manière quasi obsessionnelle dans votre bureau sur la Quenelle ou faisiez du prosélytisme politique en invitant les stewards ou ancien stewards à voter Parti Populaire,
- vous teniez régulièrement des propos racistes visant aussi bien les Noirs, les Arabes que les juifs, ce qui a étonné vos collègues de travail compte tenu de la fonction que vous exerciez au sein de l'ASBL dont la multi culturalité de l'équipe est évidente.

Ces faits sont de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite du contrat de travail qui vous lie à notre ASBL... »

La fin de cette page deux est suivie des signatures du président et du vice-président de l'ASBL.

La page trois de la lettre de congé est une page vierge si ce n'est un encadré pré imprimé reprenant les coordonnées de l'ASBL.

2. Par mail du 29 juin 2014 adressé au Président de l'ASBL L., Monsieur L. reprend notamment : «J'accuse bonne réception de l'envoi recommandé du 18 juin dernier me signifiant officiellement la rupture de mon contrat de travail en date du 18 juin 2014. En ouvrant l'enveloppe, j'ai été fortement étonné de son contenu : une première page dactylographiée non signée et une deuxième page vierge non signée par les autorités compétente en la matière : c'est-à-dire vous et le Vice-président représentant le C.A. (voir scan en pièces jointes). Monsieur L. considère dès lors que le licenciement est intervenu irrégulièrement à défaut de signatures des personnes autorisées à ce faire et que le motif grave n'a pas été notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. Ainsi Monsieur L. considère que ne lui fut adressé le 18 juin 2014 que la première et la troisième page de la lettre de congé notifiant le motif grave.

Monsieur L. fait valoir que la copie de la lettre de congé lui notifiée peu après n'est pas identique à celle reçue par lui dès lors que l'en-tête de la première page est différente. La cour relève que la différence ne concerne que l'adresse de Monsieur L. qui fut complétée à la main sur le courrier parvenu à Monsieur L. Il ne s'agit dès lors pas d'une différence significative dès lors que l'adresse de Monsieur L. a été complétée sur le courrier lui adressé, ce qui est logique dès lors que ce courrier lui était destiné. La copie de ce courrier ne lui était pas destinée et dès lors son adresse ne fut pas complétée.

Il fait également valoir que le scan du courrier reçu montre clairement que celui-ci n'a pas été trafiqué dès lors que l'agrafe apparaît intacte. La cour relève que cette considération n'est pas relevante, Monsieur L. ayant pu scanner la 1^{ère} feuille et la troisième feuille du courrier reçu sans scanner la deuxième feuille. Certes, il appartient à l'ASBL L. d'établir que le congé et le motif grave furent notifiés régulièrement. L'ASBL L. établit que le courrier du 18 juin fut adressé par recommandé. La cour considère qu'il ne suffit pas pour Monsieur L. d'affirmer que le courrier reçu était incomplet pour que cette affirmation soit crédible, sous peine de mettre en échec le mode d'envoi par recommandation et de contraindre tout qui veut notifier un licenciement de le faire par voie d'huissier.

La cour relève que Monsieur L., qui a pris connaissance du courrier recommandé le 20 juin 2014, n'a interpellé par courriel le président du conseil d'administration que le dimanche 29 juin 2014 alors qu'il lui était loisible de signaler que cet envoi, important, était incomplet dès réception du courrier un ou deux jours plus tard, ce qu'il s'est abstenu de faire.

La cour considère aussi que s'il peut arriver que la première page ou la dernière page d'un envoi puisse ne pas avoir été glissée par erreur dans une enveloppe; il est particulier et surprenant que ce soit une page se trouvant dans le corps d'un envoi qui soit omise.

La cour considère dès lors que Monsieur L. a bien reçu par recommandé la lettre de congé lui adressée dans son intégralité, soit 3 pages, contenant les motifs du licenciement, courrier signé par le président et vice-président de l'ASBL L. En aucune manière Monsieur L. n'établit à suffisance que le courrier du 18 juin 2014 était incomplet.

La cour considère dès lors que la notification du congé ainsi que la notification du motif grave sont régulières.

Le motif grave

1. Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, est considéré comme constituant un motif grave toute faute d'une gravité telle qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre parties.

A titre de motif grave, il est reproché, notamment, à Monsieur L

- de tenir quasi à longueur de journée des propos antisémites visant notamment (Monsieur M.) ou sa fille,
- de polémiquer de manière quasi obsessionnelle dans son bureau sur la Quenelle et/ou de faire du prosélytisme politique en invitant les stewards ou anciens stewards à voter Parti Populaire,
- de tenir régulièrement des propos racistes visant aussi bien les Noirs, les Arabes que les juifs, ce qui a étonné ses collègues de travail compte tenu de la fonction qu'il exerçait au sein de l'ASBL dont la multiculturalité de l'équipe est évidente.

Ces reproches sont contestés par Monsieur L. L'ASBL L. ne produit aucun élément, document, témoignage ou autres, qui confirmerait ses allégations.

La cour considère dès lors que ces fautes ne sont pas établies.

2. Il est également reproché à Monsieur L. d'avoir « liker », via son profil facebook des liens renvoyant à des mouvements « Quenelliers » mouvements qui affichaient notamment des considérations sur l'antisémitisme, le sionisme, Israël et l'artiste Dieudonné. Ces publications visent, avec un humour discutable, la position d'Israël, des étrangers et de l'artiste D.. La cour considère que ces publications ne peuvent que faire polémiques quant au caractère fréquemment raciste et discriminatoire de celles-ci en ce qu'elles visent le peuple juif et les étrangers. En outre, la « quenelle », à tort ou à raison, notamment en ce qu'elle est ou fut utilisée abondamment par l'artiste Dieudonné, à une connotation antisémite bien connue.

A partir du moment ou via son profil facebook Monsieur L. a « liké » les sites notamment « quenelliers », il ne pouvait apparaître que comme adhérent ou à tout le moins intéressé aux idées ou à l'humour grinçant de ces sites qui véhiculent des idées à connotation raciste.

La cour relève que « like » est traduit en français et apparaît sur la page facebook de Monsieur L. comme « j'aime » ce qui peut être compris par tout un chacun comme non que seulement Monsieur L. est intéressé par ces publications mais aussi qu'il les apprécie.

Monsieur L. s'était engagé en novembre 2013, fermement et irrévocablement, à ne plus publier sur ses réseaux sociaux de l'humour risquant de heurter l'opinion publique ou encore de donner une image qui ne doit être, en aucun cas, celle de la cellule de Liège mais surtout de sa hiérarchie. Il est exact que la mention « like » ou « j'aime » d'une publication sur un mur facebook n'entraîne nullement la publication sur ce mur facebook de la publication Toutefois, à partir du moment où sur son site facebook il est publié que Monsieur L. aime les publications sus vantées, la cour considère que Monsieur L. a publié sur son réseau facebook des indications de publications « humoristiques » risquant de heurter l'opinion publique et de publications qui donnent certainement une image qui ne doit pas être celle de l'ASBL L. et de sa hiérarchie. La cour considère dès lors que Monsieur L. n'a pas respecté son engagement.

Certes, Monsieur L. a droit à sa liberté d'expression. Cette liberté d'expression ne peut en aucun cas pouvoir ternir gravement l'image de l'ASBL L. et de ses dirigeants. En l'espèce en affirmant apprécier des publications discriminatoires à connotation racistes et antisémites, Monsieur L. a abusé de son droit et risqué de porter atteinte à une institution, l'ASBL L., ASBL qui entend avoir un objet d'intégration sociale. Cette ASBL ne saurait dès lors tolérer qu'un de ses agents affiche une posture intolérante avec, soit des étrangers, soit avec des personnes de diverses convictions religieuses.

Monsieur L. avait été dûment averti qu'il ne pouvait se permettre de véhiculer ou faire véhiculer de l'humour ou une image à connotation raciste et/ou antisémite et de l'importance qu'il y avait pour l'ASBL L. que la hiérarchie de celle-ci ait une image exempte de toute discrimination entre les personnes. En publiant des « j'aime » concernant des publications sulfureuses, à connotation raciste ou antisémite, non seulement Monsieur L. n'a pas respecté son engagement mais a risqué de donner à l'ASBL L. une image tronquée vu la conduite adoptée par un de ses travailleurs sur facebook.

La cour considère que la faute commise est grave. En effet, non seulement Monsieur L. ne respecte pas les consignes données par son employeur et reconnues comme raisonnables mais par son comportement risqué de ternir l'image de l'ASBL L.

Cette faute est à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement la poursuite des relations de travail impossibles.

Le motif grave est établi.

Les primes de fin d'année

Conformément à son contrat de travail, article 5, § 3, « l'allocation de fin d'année et le pécule de vacances sont calculés selon les normes applicables aux agents définitifs de l'Etat ».

Monsieur L. explique qu'après avoir reçu au cours de ses premières années d'occupation cette allocation, celle-ci ne fut plus versée par la suite.

Monsieur L. ne dépose aucun document qui attesterait du versement de cette allocation de fin d'années pour certaines années. Il ne précise nullement la base légale qui établirait tant le droit de percevoir cette allocation que le montant de cette allocation.

Il semble toutefois que les parties, lors de l'engagement, aient envisagé le versement d'une allocation de fin d'année. Une réouverture des débats s'impose quant à la débiton de cette allocation et quant à son montant.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

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

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Reçoit l'appel, le déclare dès à présent fondé,

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il condamne la partie appelante à verser à la partie intimée une indemnité compensatoire de préavis,

Dit le motif grave établi et ne fait pas droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis de la partie intimée,

Invite les parties à s'expliquer et à conclure, document à l'appui si possible :

- sur l'octroi éventuel d'allocations de fin d'année au cours des premières années d'occupation de la partie intimée,
- sur la base légale de cette allocation de fin d'année,
- sur les montants éventuellement dus à titre d'allocations de fin d'année,

A cette fin, fixe la date limite pour les échanges des conclusions entre parties et leur dépôt au greffe de la Cour conformément à l'article 775 du Code judiciaire :

- des conclusions de la partie intimée au 28 avril 2017;
- des conclusions de la partie appelante au 26 mai 2017;
- des conclusions de synthèse de la partie intimée au 23 juin 2017 ;

Fixe date pour les plaidoiries d'une durée de 15 minutes à l'audience publique du DEUX FEVRIER DEUX MILLE DIX-HUIT à 15h10 précises de la Cour du travail de Liège, division Liège, 3eme chambre, Palais de Justice, Aile Sud, sise Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE.

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

D K., conseiller faisant fonction de président,
D B conseiller social au titre d'employeur,
P B., conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur N. P., Greffier.

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, le VINGT-QUATRE MARS DEUX MILLE DIX-SEPT, par Monsieur A. H., magistrat suppléant, remplaçant

Monsieur D. K., conseiller, légitimement empêché, conformément à l'article 782bis, alinéa 2, du Code judiciaire, assisté de Monsieur N. P., Greffier.