



Numéro de répertoire <b>2017/</b>
Date de la prononciation <b>14/06/2017</b>
c/

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties  le
---	-------------------------------

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Septième chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur ..... né le ....., domicilié à .....

PARTIE DEMANDERESSE : ayant pour conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 LIEGE, quai des Ardennes, 7 - comparaisant

Contre :

..... dont le siège social est établi à .....,  
inscrite à la BCE sous le numéro .....

PARTIE DEFENDERESSE : ayant pour conseils Olivier ESCHWEILER et Rodrigue CAPART, avocats à 4020 LIEGE, Place des Nations Unies, 7 – comparaisant par Maître CAPART, avocat

\* \* \*

### PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Les conseils des parties sont entendus à l'audience publique du 10 mai 2017.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 10/05/2017 et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 09/03/2016
- l'ordonnance rendue le 22/06/2016, sur pied de l'article 747 § 2 du code judiciaire fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries
- les conclusions de la ..... déposées au greffe le 30/09/2016
- les conclusions de ..... déposées au greffe le 02/12/2016
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la ..... déposées au greffe le 17/01/2017
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur ..... déposées au greffe le 21/02/2017
- le dossier de pièces de la ..... déposé au greffe le 04/04/2017
- le dossier de pièces de Monsieur ..... déposé à l'audience du 10/05/2017

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties

**OBJET DE LA DEMANDE**

Monsieur \_\_\_\_\_ sollicite la condamnation de la \_\_\_\_\_ à lui payer :

- La somme de 532,77 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour absence de réponse à une demande de motivation concrète du licenciement
- La somme de 4.528,56 € bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable
- La somme de 1 € provisionnel à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées

A majorer des intérêts de retard au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité ainsi qu'aux dépens de l'instance

**RECEVABILITE**

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais prescrits par la loi.

**HISTORIQUE DU LITIGE**

Monsieur \_\_\_\_\_ a été occupé en qualité d'ouvrier dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (19 heures/semaine) du 22/01/2015 au 31/08/2015 pour compte de la \_\_\_\_\_

Le 27/08/08, la \_\_\_\_\_ le licencie pour cause « d'incompatibilité professionnelle » avec dispense de prêter le préavis.

Par courrier recommandé de son organisation syndicale du 15/10/2015, Monsieur \_\_\_\_\_ souhaite obtenir des explications quant au motif de son licenciement, son C4, la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture et paiement de ses heures supplémentaires. L'employeur ne retirera pas ce courrier recommandé.

Le 28/10/2015, Monsieur \_\_\_\_\_ met son ex-employeur en demeure.

C'est dans ce contexte que la requête est déposée le 07/03/2016.

**DISCUSSION**

A l'audience du 10 mai 2017, les conseils des parties renoncent à invoquer les éventuels dépassements des délais visés par l'ordonnance 747 § 2 du code judiciaire du 22/06/2016.

Thèses des parties

I. Par ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 21/02/2017, Monsieur sollicite la condamnation de la à lui payer :

- La somme de 532,77 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour absence de réponse à une demande de motivation concrète du licenciement
- La somme de 4.528,56 € bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable

à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 28/08/2015

Monsieur postule la condamnation de la aux dépens de l'instance liquidés à l'indemnité de procédure, soit la somme de 1.080 € et sollicite qu'il soit réservé à statuer quant à la rémunération pour les heures supplémentaires qu'il aurait prestées.

Quant à l'amende civile forfaitaire, Monsieur indique que la lettre de son organisation syndicale du 15/10/2015 a été adressée tant par recommandé que par pli simple. Il verse à son dossier le récépissé d'envoi recommandé. La n'ayant pas donné suite à la demande de communication du motif concret de son licenciement endéans le délai de 2 mois suivant la demande, elle est bien redevable de l'indemnité forfaitaire de 2 semaines prévue par la CCT 109.

Il considère ensuite que son licenciement est manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109, les documents produits par la ensuite de l'introduction de la procédure (un courriel à l'ONEM et deux attestations) sont insuffisants à renverser la présomption légale et à établir la preuve d'un comportement inadéquat dans son chef. Il indique n'avoir jamais fait l'objet de remarques ou de mises au point de la part de son employeur.

Quant aux heures supplémentaires, soit 216, 50 H en juillet 2015 et 115 H en août 2015 et dont il sollicite le paiement, il affirme ne pas avoir pu les récupérer puisqu'il a été licencié dès le 27/08/2015. Il postule qu'il soit réservé quant à ce chef de demande.

II. La s'en réfère à justice quant au chef de demande relatif à l'amende civile.

Quant aux dommages et intérêts pour licenciement manifestement raisonnable, elle soutient que Monsieur

- adoptait régulièrement un comportement tout à fait inadapté et non professionnel vis-à-vis des clients de la brasserie-restaurant et de son employeur, ce qui lui aurait fait perdre de la clientèle

- ne respectait pas non plus les instructions qui lui étaient données par ses responsables et organisait son travail comme il l'entendait.
- n'hésitait d'ailleurs pas à regarder la télévision pendant ses heures de travail et à manger dans le restaurant où se trouvaient les clients.
- refusait régulièrement des tables ou des réservations à des clients, prétextant la fermeture de l'établissement.
- se vêtait en outre de tenues sportives (short, maillot de football, basket de tennis,...) et décontractées alors qu'il exerçait des fonctions de serveur de salle, que plusieurs remarques lui avaient déjà été faites oralement à ce sujet, et alors même que son employeur lui avait acheté une tenue de travail adaptée.

La                    dépose son courriel du 21/12/2015 à l'Onem faisant état des raisons du licenciement de Monsieur                    indiquant pour le surplus que ce mail a été rédigé avant que Monsieur                    ne réclame l'indemnité pour licenciement déraisonnable.

Elle dépose encore des cinq attestations de clients et indique qu'elle n'avait aucun intérêt financier à licencier Monsieur                   , puisque celui-ci présentait un profil permettant à l'entreprise de bénéficier d'importantes réductions de charges patronales.

En conséquence de ce qui précède, la                    estime qu'il est incontestable que le licenciement de Monsieur                    n'est pas « manifestation déraisonnable », les motifs du licenciement ayant incontestablement un lien avec l'aptitude et la conduite de celui-ci. Tout employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes conditions, aurait agi de la même manière.

Par ailleurs, elle rappelle que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable pour la gestion de son entreprise et qu'il convient de respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable peut envisager.

Quant aux heures supplémentaires, elle soutient que quand bien même Monsieur                    aurait presté au-delà de son horaire de travail à temps partiel, il ne s'agirait pas d'heures supplémentaires au sens légal du terme et elles ne donneraient pas lieu à un sursalaire. Elle s'oppose à la surséance sollicitée quant à ce chef de demande.

#### Position du tribunal

##### ➤ EN DROIT

**La convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement**, adoptée le 12/02/2014 en exécution de l'article 38 de la loi du 26/12/2013 est entrée en vigueur le 1/4/2014. Elle a été rendue obligatoire par A.R. du 9/3/2014, publié au M.B. le 20/03/2014 (2<sup>ème</sup> édition).

Cette convention se lit

- en son **article 3**, comme suit :

*« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. » ;*

- en son **article 4**, comme suit :

*« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.*

*Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. » ;*

- en son **article 5**, comme suit :

*« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.*

*La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. » ;*

-en son **article 7**, comme suit :

*« §1<sup>er</sup> Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.*

*§2. L'amende prévue au §1<sup>er</sup> ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.*

*§3. L'amende prévue au §1<sup>er</sup> est cumulable avec une indemnité due sur base de l'article 9. »*

- en son **article 8**, comme suit :

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » ;*

- en son **article 9**, comme suit :

*« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. » ;*

- en son **article 10**, comme suit :

*« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*

*- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

*- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*

*- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. ».*

Selon **Laurent DAER** (L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable, in ouvrage collectif, L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthemis, 2014, 161 et s.),

*« Cette convention collective de travail ne révolutionne pas fondamentalement les caractéristiques générales du droit du licenciement belge, en ce qu'elle n'impose pas une obligation de motivation formelle du congé. Elle crée toutefois, ..., le droit pour le travailleur d'exiger de son employeur une communication des motifs de son congé. Elle met par ailleurs en place, ..., un régime visant à indemniser le travailleur victime d'un licenciement « manifestement déraisonnable », et ce, parallèlement à l'application de la théorie classique de l'abus de droit. En créant, par ailleurs, une double sanction en cas de non-communication par l'employeur des motifs demandés par le travailleur (à savoir, d'une part, une amende civile et, d'autre part, un renversement de la charge de la preuve), le nouveau système crée un lien direct entre la question de la motivation du congé et le caractère manifestement déraisonnable de celui-ci, ce qui n'était pas le cas auparavant. ».*

Quant à la procédure, le même auteur a écrit notamment :

*« Le travailleur doit adresser à son employeur une lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris. S'il s'agit d'un licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire, c'est évidemment à partir du dernier jour de travail que le délai prend cours. ... » (page 214) ;*

*« Selon nous, la formalité du recommandé n'est pas prévue à peine de nullité, celle-ci n'étant pas formellement visée par la C.C.T. Le recommandé semble avoir plutôt été imposé pour des raisons probatoires de date. ... » (page 215) ;*

*« Il nous paraît que le travailleur peut demander en passant par un mandataire, notamment par un avocat, la communication des motifs. Dans cette hypothèse, la forme reste identique et doit se faire par un courrier recommandé. De même, l'employeur peut répondre par la voie de son avocat directement à l'avocat du travailleur. ... » (page 215) ;*

*« L'employeur qui reçoit une demande relative à la motivation du congé doit y répondre par lettre recommandée dans les deux mois, ce qui amène à avoir une première réponse au plus tard quatre mois après le congé. ...*

*Il est prévu que si l'employeur, de sa propre initiative, communique par écrit au travailleur les motifs concrets du licenciement, il n'est pas tenu de répondre à sa demande ultérieure pour autant que cette communication contienne les éléments permettant au travailleur de connaître ces motifs. » (page 215) ;*

*« La question se pose de savoir si le C4 ne pourrait pas valoir notification des motifs du licenciement. P. Crahay répond à cette question par l'affirmative, considérant que les motifs peuvent être valablement communiqués par la remise du C4 dès lors que ce document précise suffisamment les motifs concrets de la rupture. Nous ne partageons pas cette opinion. ... » (pp. 216-217).*



Quant à la charge de la preuve, le même auteur a écrit notamment :

« 1. Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits – ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables - de les prouver.

➤ EN L'ESPECE

I. Amende civile forfaitaire

Monsieur                    a sollicité de son employeur par l'intermédiaire de son organisation syndicale dans les formes et délais prescrits par la CCT 109 qu'il lui communique le motif concret de son licenciement.

La                    n'y a pas donné suite.

L'amende civile est dès lors due.

Son montant n'est pas contesté.

Ce chef de demande est fondé.

II. Examen du licenciement manifestement déraisonnable :

En vertu de l'article 10 de la CCT 109, la charge de la preuve de ce que le motif du licenciement n'est pas déraisonnable repose sur la                    à défaut pour elle d'avoir communiqué le motif du licenciement.

La                    invoque le mail adressé le 21/12/2014 à l'Onem rédigé comme suit :

« Nous avons licencié Monsieur                    moyennant le paiement d'une indemnité de rupture pour plusieurs faits rendant notre collaboration impossible :

- tenue vestimentaire non adéquate, par exemple short de sport et maillot de football pour effectuer le service en salle dans une brasserie restaurant, malgré les nombreuses remarques et l'achat d'une tenue adéquate au travailleur;
- beaucoup de plaintes de clients quant à sa serviabilité et sa politesse engendrant une perte de client ;
- ne respecte pas les directives quant à la mise en place et la fermeture de la brasserie : rangement des vidanges, propreté du mastic,...

- *difficulté pour travailler en équipe. Il n'assume pas sa charge de travail et la reporte sur les autres ;*
- *regarde la télévision et télécharge des vidéos sur Youtube pendant les heures de travail ;*
- *refus catégorique d'utiliser la télécommande pour la caisse enregistreuse.*

*Malgré les nombreuses remarques et mises au point, l'attitude de l'intéressé n'a pas évolué dans un sens positif. Nous avons donc été contraints de mettre fin à son contrat de travail ».*

Il s'agit évidemment d'affirmations unilatérales tandis que la preuve de ce qu'effectivement de nombreuses remarques et mises au point auraient été adressées à Monsieur n'est pas rapportée.

La soutient que l'attitude de Monsieur est encore prouvée par les éléments suivants :

- Le témoignage de Monsieur dans une attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire, lequel stipule :
  - qu'il a voulu réserver une table au restaurant un lundi soir d'été vers 20h30 ;
  - qu'il a reçu comme réponse qu'il était trop tard, bien que ses amis et lui-même étaient des clients habitués ;

Ce soir-là, c'est bien Monsieur qui était de service, et qui a répondu à l'appel téléphonique de ce client.

- Le témoignage de Monsieur dans une attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire, lequel stipule :
  - qu'il a entendu de nombreux commentaires négatifs de clients quant à la sympathie et la tenue (short et vareuse de foot) de son collègue Monsieur ;
  - qu'il en a avisé son patron ;
  - que des clients, mal reçus par Monsieur, ne fréquentaient plus l'établissement.

- Le témoignage de Monsieur, lequel stipule :
  - que durant l'été 2014, il se trouvait à la terrasse de l'établissement ;
  - que Monsieur a fermé l'établissement prétextant devoir aller rechercher son enfant alors qu'il n'était qu'environ 15h ;
  - que Monsieur les a laissés seuls dans l'établissement avec leurs consommations ;
  - que Monsieur a refusé de continuer à les servir.

- Le témoignage de Monsieur [redacted] lequel stipule :
  - que durant l'été 2014, il se trouvait à la terrasse de l'établissement avec une dizaine d'autres clients ;
  - que lorsqu'il a voulu commander une nouvelle tournée, Monsieur [redacted] a dit qu'il devait aller rechercher sa fille et qu'il fermait ;
  - que Monsieur [redacted] les a laissés seuls dans l'établissement, sans surveillance, avec le reste de leurs consommations.
  
- Le témoignage de Monsieur [redacted], lequel stipule :
  - que lors d'un repas de midi au restaurant du club de tennis du [redacted], Monsieur [redacted] a quitté son poste de travail, alors qu'une dizaine de clients étaient encore présents ;
  - que les clients se sont retrouvés seuls dans l'établissement.

Le témoignage de Monsieur [redacted] n'est pas relatif à l'occupation de Monsieur [redacted] par la [redacted], il n'est dès lors pas pertinent et ne sera pas retenu.

Le témoignage de Monsieur [redacted] rapporte des faits non précisés dans le temps, de quel été s'agit-il ? Tandis qu'il ne mentionne pas Monsieur [redacted]. De quel barman s'agit-il ? Ce témoignage n'est pas précis, il n'en sera dès lors pas tenu compte.

Monsieur [redacted] est occupé par la [redacted]. Son témoignage doit dès lors être pris avec circonspection puisqu'il est toujours dans un lien de subordination avec la défenderesse. Il indique avoir reçu des témoignages négatifs de la clientèle à propos de Monsieur [redacted] (sympathie et tenue) et en avoir avisé son patron.

Il poursuit en indiquant que les clients mal reçus par Monsieur [redacted] ne fréquentent plus l'établissement « d'après leurs dires ». L'on peut se poser la question de savoir comment Monsieur [redacted] a pu recueillir les dires de clients qui ne fréquenteraient par ailleurs plus l'établissement ? Par ailleurs, il est surprenant qu'il ne fasse état que de commentaires de clients mais non de ce qu'il aurait pu constater lui-même puisqu'il travaillait comme il l'indique conjointement avec Monsieur [redacted] et les deux patrons. Dans ces conditions, le tribunal estime dès lors ne pouvoir retenir les propos de Monsieur [redacted] comme démonstratif de ce que c'est en raison de son comportement que Monsieur [redacted] aurait été licencié.

Restent les témoignages des sieurs [redacted]. Ceux-ci apparaissent bien être les assureurs ou travailler pour la compagnie d'assurances de la [redacted]. Il s'agit dès lors de personnes liées commercialement avec la défenderesse. Leur témoignage sera également pris avec circonspection. Le fait relaté est identique pour les deux et consiste pour Monsieur [redacted] à avoir quitté l'établissement un jour d'été 2015 vers 15 H en laissant des clients en terrasse parce qu'il devait aller rechercher son enfant.

Quant à lui, Monsieur                      dépose 8 témoignages.

Monsieur                      qui a travaillé comme cuisinier durant le mois de juillet indique n'avoir aucune remarque négative à faire sur Monsieur                      et son travail de même que ce dernier était très apprécié des clients.

Madame                      , technicienne de surface dans l'établissement indique que Monsieur                      était très professionnel et prenait ses responsabilités.

Monsieur                      client régulier atteste dans le chef de Monsieur                      d'un travail de qualité.

Monsieur                      atteste de ce tous les samedis en juillet il allait pêcher avec son fils de 10 ans et fréquentait à ce titre l'établissement de la défenderesse. Il indique avoir pu profiter du travail de Monsieur                      et décrit le service comme étant de qualité dans une bonne ambiance.

Monsieur                      client durant l'été 2015, indique que pour ce qui est de la qualité des prestations d'Erwin, il a été très satisfait puisqu'il a fait appel à lui par la suite en intérim pour son propre restaurant à Ivoz.

Enfin une dame                      atteste : « *Durant l'année 2015, j'ai fréquenté la brasserie le Val d'Oxhe à Engis. C'est là que j'ai fait la connaissance                      qui y était garçon.                      partageait l'horaire avec un collègue et assurait seul 3 ou 4 jours par semaine dès l'ouverture jusqu'à la fermeture. C'était un établissement où régnait une ambiance plutôt détendue dans un environnement agréable avec une clientèle d'habitues mais exigeante. Le service d'                      correspondait bien au cadre de travail : décontracté mais efficace et était apprécié par un grand nombre.* »

Ces témoignages n'ont fait l'objet d'aucune critique de la part de la

Force est de constater que celle-ci ne rapporte pas la preuve des motifs invoqués dans son email à l'ONEM et reprochés à Monsieur                      [                      ] comme ayant motivé le licenciement de celui-ci.

Qui plus est Monsieur                      dépose des témoignages de membres du personnel mais également de clients et même de l'un d'entre ceux-ci qui a fait appel à lui pour travailler dans son établissement après son licenciement lesquels témoignages sont élogieux quant à la qualité des prestations assurées par Monsieur                      à la clientèle.

Le tribunal estime dès lors que dans ce contexte le licenciement de celui-ci est manifestement déraisonnable et fera droit à la demande relative au paiement de dommages et intérêts équivalent à 17 semaines de rémunération dans la mesure où la preuve d'aucun grief sérieux n'a été rapportée dans le chef d'un travailleur qui justifie par ailleurs au travers des témoignages qu'il produit de la qualité de ses prestations.

### III. Heures supplémentaires

Monsieur                    réclame celles-ci par envoi recommandé du 31/08/2015 à la                    laquelle n'a pas émis de contestation.

Il sera dès lors fait droit à la demande de surséance.

Monsieur                    est toutefois invité à diligenter la procédure quant à ce chef de demande, le licenciement datant maintenant de près de 2 ans et la défenderesse ne pouvant rester dans l'expectative indéfiniment quant aux prétentions exactes et chiffrées de son ex-ouvrier.

Un calendrier judiciaire sera dès lors imposé aux parties.

#### **PAR CES MOTIFS**

#### **Le Tribunal, statuant contradictoirement**

Dit la demande recevable.

Condamne la                    à payer à Monsieur

- 523,77 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour absence de réponse à une demande de motivation concrète de licenciement
- 4.528,56 € bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable

Le tout à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 28/08/2015.

Ordonne la réouverture des débats quant aux arriérés de rémunérations pour heures supplémentaires et aux dépens.

Fixe le **calendrier judiciaire** suivant pour le dépôt au greffe et la communication des éventuels dossiers complémentaires et des conclusions :

- Dossier complémentaire du demandeur au plus tard le 15/07/2017
- Conclusions principales après réouverture des débats de la défenderesse au plus tard le 15/08/2017
- Conclusions principales après réouverture des débats pour le demandeur au plus tard le 15/09/2017
- Conclusions additionnelles après réouverture des débats de la défenderesse au plus tard le 15/10/2017
- Conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats du demandeur au plus tard le 15/11/2017
- Conclusions de synthèse après réouverture des débats de la défenderesse pour le 15/12/2017.

Fixe le jour et l'heure de la réouverture des débats et des plaidoiries à l'audience du \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ pour 30 minutes de la 7<sup>ème</sup> chambre du tribunal de céans, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, à laquelle les parties seront entendues sur l'objet de ladite réouverture des débats,

Réserve pour le surplus.

Conformément à l'article 880 du Code judiciaire, le greffe est invité à notifier le présent jugement sous pli judiciaire aux parties.

Dit le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours sans cation ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la SEPTIEME Chambre de la **DIVISION DE HUY** du **Tribunal du Travail DE LIEGE**, du MERCREDI QUATORZE JUIN DEUX MIL DIX SEPT.

Présents :

Madame Véronique TORDEUR, Juge, président l'audience,  
Monsieur Rodolphe GAMBINI, Juge social au titre d'employeur,  
Monsieur David CAMERINI, Juge social au titre d'ouvrier,  
Monsieur Denis COURTOY, Greffier.

Le Greffier,

La Présidente et les Juges sociaux.