



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

19/175/A - 20/37/A

Date du prononcé

15 février 2023

Numéro du rôle

2021/AU/46

En cause de :

**TORO EUROPE SA
C/
D., veuve G.**

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Interlocutoire - réouverture des débats

Droit social – droit du travail – contrat de travail – employé –
Compétence territoriale du tribunal – le lieu où s'exerce le contrat – travail partiellement à domicile – art 627, 9 Code judiciaire
Héritière acceptant la succession sans mise à la cause des autres héritiers – recevabilité – art 724 Code civ.
Demande de dommages et intérêts – interprétation d'une clause du contrat – garantie de revenu effective en cas d'incapacité versus affiliation à une assurance invalidité – doute sur la portée de la convention – art 1156 sv Code civil – réouverture des débats.
Dommages et intérêts pour discrimination – droit non attaché exclusivement à la personne – distinction directe et indirecte sur l'état de santé – absence de comparaison – réouverture des débats – loi du 10/05/2007, art 4, 9, 18 et 28

EN CAUSE :

TORO EUROPE SA, BCE 0402.896.131, dont le siège social est établi à 2260 WESTERLO, Nijverheidsstraat 5,

Partie appelante,
ayant pour conseils Maître

CONTRE :

Madame D., veuve G.,

Partie intimée, ci-après dénommée Madame D., veuve de Monsieur GVR,
ayant pour conseil Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 janvier 2023, et notamment :

- l'arrêt interlocutoire du 23 novembre 2022 (et toutes les pièces y visées) ordonnant la réouverture des débats au 18 janvier 2023 ;
- la notification aux parties de cet arrêt sur base de l'article 775 du Code judiciaire datant du 24 novembre 2022 ;
- le courrier du Ministère public, remis au greffe de la cour le 30 novembre 2022, par lequel il déclare qu'il ne rendra pas d'avis dans cette affaire pour des motifs de convenance ;

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 18 janvier 2023.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau (RG 19/175/A), le 1^{er} octobre 2019, Madame D. venant aux droits et obligations de son époux décédé, sollicitait la condamnation de l'ancien employeur de celui-ci à lui verser :

- une somme provisionnelle d'un euro de dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi du fait de l'absence de versement de la rente prévue par l'assurance « *revenu garanti* » contractée par l'employeur auprès de la compagnie AG INSURANCE ;
- une somme provisionnelle d'un euro à titre d'indemnité pour discrimination telle que prévue à l'article 18, §2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- le tout augmenté des dépens.

Par citation du 26 février 2020 réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau (RG 20/37/A), Madame D. sollicitait les mêmes demandes mais citait l'employeur avec une traduction de la citation en néerlandais.

2. LE JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement du 10 mai 2021, le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, s'est estimé territorialement compétent, a joint les causes précitées et jugé les demandes de Madame D. recevables et fondées.

Le tribunal a estimé que l'employeur avait commis une faute contractuelle, en ne respectant pas l'article 12 du contrat de travail par lequel il s'engageait à faire bénéficier l'époux de Madame D. d'une assurance revenu garanti durant ses périodes d'incapacité de travail. Le tribunal a toutefois rouvert les débats pour que les parties chiffrent le dommage.

Il a également retenu l'existence d'une discrimination sur base du critère protégé de l'état de santé actuel ou futur. Le tribunal a considéré que Madame D. apportait la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination et l'employeur n'apportait aucun élément renversant cette présomption de discrimination.

Selon le tribunal, l'employeur, en souscrivant au bénéfice de l'époux de Madame D. une police d'assurance identique à celle des autres travailleurs alors qu'il savait pertinemment que celle-ci ne trouverait pas à s'appliquer à son état de santé, a opéré une discrimination indirecte.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 7 septembre 2021, la SA TE a interjeté appel au motif que le tribunal a estimé qu'elle avait commis une faute alors que :

- le tribunal du travail de Neufchâteau était incompétent territorialement ;
- Madame D. n'établit pas qu'elle est l'unique héritière de la succession de son mari sous peine d'irrecevabilité, ce que le tribunal n'a pas vérifié ;
- l'article 12 du contrat prévoyait explicitement une obligation de souscrire une assurance maladie invalidité couverte entièrement par l'employeur, sans indiquer à qui incombait cette obligation, son époux pouvait donc souscrire toute autre assurance en toute connaissance de cause ;
- La SA TE n'était pas au courant des détails de l'affection préexistante dans le chef de son époux ;
- Il y a lieu se référer au contexte du transfert qui a entraîné parce que Monsieur GVR voulait consulter son conseil ;
- elle s'est uniquement engagée à payer les primes d'assurance pour un revenu garanti en cas de maladie ou d'invalidité, sans autres garanties.

Concernant la discrimination, la SA TE considère qu'il n'y a pas eu de discrimination puisque les conditions de la police d'assurance valent pour tous les employés. Elle ne s'est pas

engagée à fournir un revenu garanti à ses travailleurs mais à couvrir la prime. En outre, il n'existe aucune compagnie d'assurances qui aurait couvert une maladie préexistante.

Elle demande par conséquent de :

- renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail de Anvers ;
- réformer le jugement ;
- déclarer les demandes de Madame D. irrecevables et non fondées ;
- condamner Madame D. au paiement des indemnités de procédure.

Madame D. sollicite de la cour de dire l'appel non fondé et débouter la SA TE et, par conséquent, confirmer en tous points le jugement de première instance.

Elle sollicite :

- la production de toutes les fiches de paie de son époux de mars 2017 à novembre 2018 ;
- d'obtenir les montants actualisés de mars 2017 à novembre 2018 de sa rémunération ainsi que ceux de tous les avantages rémunératoires (quote-part patronale dans l'assurance de groupe, etc.) ;
- ainsi que tous éléments justificatifs relatifs à la marque et à la valeur du téléphone et de l'ordinateur portables (factures, etc.) ;
- les extraits de compte bancaire démontrant le paiement par la SA d'une part de l'assurance hospitalisation du ménage auprès de SOLIDARIS ;
- Le tout dans les quinze jours du prononcé de l'arrêt à intervenir, sous astreinte de 100,00 € par jour de retard à dater de l'expiration du délai prévu.

Elle demande à la cour de condamner la SA TE à lui payer, les sommes provisionnelles de :

- 189.453,36 € à titre de dommages et intérêts ;
- 71.476,80 € pour discrimination en application de l'article 18 §2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- les intérêts sur ces sommes calculés au taux légal depuis la date d'introduction de la présente procédure judiciaire jusqu'à complet paiement.

Elle demande également à la cour la condamnation de la SA TE aux dépens liquidés comme suit:

- indemnité de procédure de première instance : 9.100,00 €
- indemnité de procédure d'appel : 9.100,00 €
- contribution au fonds d'aide juridique : 20,00 €
- frais de citation : 796,97 €

Dans l'hypothèse où la cour du travail ne ferait pas droit à ses demandes, compenser les dépens ou, à titre subsidiaire, limiter l'indemnité de procédure à son montant minimal.

4. ARRET DE REOUVERTURE DES DEBATS

Dans la mesure où la demande porte sur l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la cause est obligatoirement communicable en vertu de l'article 764, 12° du code judiciaire.

Par son arrêt du 23 novembre 2022, la cour a rouvert les débats afin de permettre à Madame l'avocat général de faire part de sa position quant à l'opportunité de remettre un avis et, le cas échéant, de permettre au ministère public de siéger à l'audience.

Le 30 novembre 2022, le ministère public a indiqué qu'il ne remettrait pas d'avis pour des motifs de convenance.

5. LES FAITS

La S.A. TE est une société belge, filiale d'une société américaine, qui vend et distribue des équipements d'entretien pour le gazon (tondeuses, systèmes d'arrosage) et de produits d'irrigation fabriqués par la société mère.

Monsieur GVR a été engagé le 1^{er} octobre 1995 par la société mère (TGS Company¹) sise aux Etats Unis de la SA TE dans le cadre d'une relation de travail indépendante. Il était chargé du développement des ventes, et plus spécialement attaché au département « golf ».

En 2006, Monsieur GVR a été en incapacité de travail dans le cadre d'une maladie grave (cancer). Il a connu par la suite d'autres périodes d'incapacité en 2009, 2011 et 2014. Il a notamment dû se faire opérer en novembre 2014. Le 1^{er} décembre 2014, son employeur lui adressait un courrier dans lequel il lui indiquait qu'il était content que l'opération chirurgicale s'était bien passée et qu'il était de retour chez lui.

Dans le courant de l'année 2014, la société mère a souhaité que Monsieur GVR exerce dans le cadre d'un contrat de travail salarié pour la filiale belge, la SA TE.

Les négociations relatives au changement de statut ont pris un certain temps. L'épouse de Monsieur GVR indique qu'il souhaitait pouvoir continuer à bénéficier d'une couverture médicale identique à celle dont il bénéficiait dans le cadre de son contrat de prestataire de services².

Finalement, il a été engagé par la S.A. TE dans le cadre d'un contrat de travail signé en janvier 2015 et débutant au 1^{er} février 2015. Le contrat prévoyait qu'il était engagé en tant que « Area Sales Manager » à durée indéterminée.

¹ Le nom est anonymisé

² Voir page 3 de ses conclusions

Selon l'article 3 du contrat de travail et l'annexe deux, il y est indiqué qu'il sera amené à travailler à son domicile, en particulier lorsqu'il ne visite pas les clients ou ne travaille pas dans les bureaux de l'employeur.

L'article 12 du contrat de travail dispose en outre :

« This contract is furthermore subject to the following special conditions :

a) Mandatory participation in the group insurance policy, hospitalisation policy for which 1/3 of the premium is covered by the employee and 2/3 by the employer. For hospitalisation, the mandatory participation of the other family members also applies.

Alternatively, employee may be exempt from such participation by providing employer with proof of acceptable private insurance coverage. In this case, employer shall reimburse employee for the portion of premium related to the employee's individual coverage, up to a maximum of Euro 850/year.

b) Mandatory participation in the disability insurance that is covered entirely by the employer.

c) Mandatory participation in the group health care plan (voorzorgsplan). This contains an employer's contribution of 4% of the annual salary.

d) At the employer's request, and in any event upon the termination of this agreement, returning to the employer all documents, correspondence and reports, as well as all materials, tools and equipment that may have been provided to the employee by the employer ».

Cet article imposait donc la participation obligatoire à différentes assurances (notamment des assurances groupes) dont une assurance « invalidité » prise en charge par l'employeur.

Monsieur GVR n'a signé la demande d'affiliation de l'assurance invalidité à l'assureur AG Insurance que la société avait proposée que le 8 mai 2015, soit après une période d'hospitalisation du 29 avril 2015 au 4 mai 2015.

Monsieur GVR a donc été affilié au contrat d'assurance « rente d'invalidité » et l'employeur a payé les primes.

Lorsque l'état de santé de Monsieur GVR s'est détérioré en 2017, il a sollicité l'intervention de l'assurance qui a refusé son intervention tenant compte du fait que l'incapacité de travail de Monsieur GVR faisait suite à une affection existant déjà au moment de son affiliation et qu'il avait déjà été en incapacité en lien avec cette maladie durant la première année.

Le 17 juillet 2017, AG Insurance adressait le courrier suivant à Monsieur GVR :

« (...)

Vous avez récemment été invité à une visite médicale chez le docteur De Meersman.

*Il résulte de l'avis du médecin-conseil d'AG Insurance, que votre incapacité de travail est consécutive à une affection qui existait au moment de l'affiliation à la présente assurance collective (01/02/2015). De plus, vous avez déjà subi un arrêt de travail dans le cadre de cette affection pendant la première année d'assurance. Conformément aux dispositions contractuelles, AG Insurance ne peut par conséquent pas intervenir dans ce sinistre.
(...) »*

Dans un second courrier du 12 septembre 2017, la compagnie d'assurance confirmait sa position.

Finalement, Monsieur GVR est décédé des suites de la maladie le 3 novembre 2018.

Son épouse, Madame D. a sollicité de la S.A. TE, par l'intermédiaire de son conseil, une indemnisation correspondant à l'intervention qui était attendue de l'assureur. L'employeur a refusé l'indemnisation. Madame D. a alors introduit la présente procédure judiciaire.

6.DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 7 septembre 2021, introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Recevabilité de l'action initiale

6.2.1 Compétence du tribunal du travail de Neufchâteau

La SA TE invoque l'irrecevabilité de la demande, le tribunal du travail de Neufchâteau étant territorialement incompétent.

L'article 627, 9° du Code judiciaire dispose qu'est seul compétent, le juge de la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement, pour toutes les contestations prévues aux articles 578 et 582, 3°, 4° et 15°.

C'est donc le lieu d'exécution du contrat qui détermine le tribunal territorialement compétent, sans devoir tenir compte du lieu où une société a son siège social, du lieu où

l'employeur exerce son pouvoir d'autorité ou encore du lieu où le travailleur a son domicile ou sa résidence³. Lorsque le travailleur exerce ses prestations sur plusieurs lieux, il peut introduire son action devant le tribunal déterminé par chacun de ces lieux.

En l'espèce, le contrat de travail prévoit expressément du travail à domicile et il n'est pas démontré par l'employeur que l'exécution du contrat n'était pas conforme à ce qui était prévu. La SA TE intervenait par ailleurs dans les frais de téléphone et d'internet et un ordinateur portable a été mis à la disposition de Monsieur GVR. Par conséquent, Monsieur GVR travaillant pour partie à domicile, la cour estime que le tribunal du travail de Neufchâteau pouvait être valablement saisi. Cette position est d'ailleurs confirmée par la jurisprudence applicable en matière de représentant de commerce⁴. Il n'y a pas lieu de faire de distinction entre l'importance des prestations. Le fait que le contrat s'exerce en partie à domicile ne modifie pas ce principe.

S'il est exact que certaines pièces sont rédigées en néerlandais, ce n'est pas la langue des pièces déposées qui justifient la compétence de la juridiction. En revanche, la procédure devant la cour doit se faire en français. Force est de constater que d'autres pièces sont rédigées en anglais. Le conseil de Madame D. a traduit les passages utiles. La SA TE ne sollicite pas que les pièces soient traduites dans leur intégralité et de façon formelle.

La cour rouvrira les débats si elle estime nécessaire la traduction de certaines pièces.

6.2.2 Quant à l'intérêt et la qualité de Madame D.

Il n'y a pas lieu de s'attarder sur l'intérêt de Madame D., tant celui-ci est évident en sa qualité d'héritière ayant accepté la succession.

L'employeur conteste la qualité de Madame D., indiquant qu'elle a introduit la demande en son nom propre comme si elle possédait un droit subjectif personnel.

La cour ne peut partager ce point de vue puisque la citation précise qu'elle est initiée à la requête de Madame D., veuve GVR, venant aux droits et obligations de Monsieur GVR.

Madame D. apporte la preuve qu'elle a accepté la succession de son époux par le dépôt de l'acte notarié⁵. A tout le moins, elle récupère l'usufruit des biens de son époux.

³ CT Liège, 14 septembre 1978, *JTT* 1979, p.147 ; CT Bruxelles, 23 juin 1987, *JTT* 1988, p.495

⁴ Voir Simon, A., Forthomme, M., Bouiouliev, I., Mary, G., Clesse C., « *La compétence territoriale* », in guide social permanent, T5, commentaire droit du travail, Partie 4, Liv 3, Titre 3, ch 2- 180 citant les arrêts de cassation du 15 juin 1988, *Pas.*, 1988, I, p. 1225; Arr. cass., 1987-1988, p. 1328; *J.T.T.*, 1988, p. 494 et R.W. 1988-1989, p. 573. Egalement: Cass., 9 octobre 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 430; Arr. cass., 1989- 1990, p. 146; *J.T.*, 1990, p. 160; *J.T.T.*, 1990, p. 7; *Pas.*, 1990, I, p. 159 et R.W., 1989-1990, p. 579.

⁵ Pièce 33

L'article 724 du Code civil ⁶ dispose que les héritiers sont saisis de plein droit des biens, droits et actions du défunt, sous l'obligation d'acquitter toutes les charges de la succession. L'article 1224 du Code civil précise que chaque héritier peut exiger en totalité l'exécution de l'obligation indivisible. Toutefois, il ne peut recevoir seul le prix au lieu de la chose. Si l'un des héritiers a seul remis la dette ou reçu le prix de la chose, son cohéritier ne peut demander la chose indivisible qu'en tenant compte de la portion du cohéritier qui a fait la remise ou qui a reçu le prix.

Ceci signifie que chaque héritier a qualité pour exercer les droits du défunt sans l'accord des autres cohéritiers, à tout le moins en cas d'obligation indivisible. Chaque héritier dispose de l'universalité de l'hérédité et, à ce titre, est fondé à agir pour réclamer les biens de leur auteur et poursuivre seul les actions du défunt.

En tout état de cause, l'article 724 du Code civil ne fait pas de distinction selon que l'héritier agit en qualité de héritier « saisi » ou d'héritier dont le statut a été confirmé par le notaire, après acceptation de la succession.

C'est d'ailleurs en ce sens que s'est prononcée la cour de cassation française à propos de l'application du même article de leur Code civil⁷.

En l'espèce, l'obligation éventuelle dans le chef de l'employeur doit être considérée comme indivisible, qu'elle soit vue sous l'angle d'un versement d'une somme ou sous l'angle d'une obligation de faire dès lors que Madame D. dispose de l'usufruit sur l'héritage de son époux de sorte qu'il est impossible de n'envisager que le paiement de la part qui lui reviendrait.

Le cas échéant, la question se posera ultérieurement à propos du partage de la somme éventuelle à laquelle l'employeur serait condamné à payer. Ce n'est que dans le cadre de ce partage, que l'ensemble des héritiers sera concerné.

Par conséquent, la cour estime que Madame D. pouvait introduire cette action seule, sans mettre les autres héritiers à la cause.

6.3 Fondement

6.3.1 Quant aux principes relatifs à l'interprétation d'une clause d'un contrat

L'interprétation consiste à déterminer le sens de la portée qu'il faut donner aux mots, aux phrases, aux expressions comprises dans un écrit pour en déduire la volonté de leur(s) auteur(s)⁸.

⁶ Applicable au moment de l'introduction de l'action

⁷ Cass. Civ, 25 avril 2007 *N° pourvoi N° 05-14.793* in « La saisine des héritiers et la prise de possession de biens successoraux »- Légavox (legavox.fr) – pièce 35 du dossier de Madame D

Il s'agit d'une question laissée à l'appréciation du juge de fond⁹ mais celui-ci doit y procéder en se référant aux articles 1156 et suivants du Code civil qui constituent de véritables règles de droit régissant la façon dont il convient d'interpréter les conventions¹⁰:

« Art. 1156 On doit dans les conventions rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes .

Art. 1157. Lorsqu'une clause est susceptible de deux sens, on doit plutôt l'entendre dans celui avec lequel elle peut avoir quelque effet, que dans le sens avec lequel elle n'en pourrait produire aucun.

Art. 1158. Les termes susceptibles de deux sens doivent être pris dans le sens qui convient le plus à la matière du contrat.

Art. 1159. Ce qui est ambigu s'interprète par ce qui est d'usage dans le pays où le contrat est passé.

Art. 1160. On doit suppléer dans le contrat les clauses qui y sont d'usage, quoiqu'elles n'y soient pas exprimées.

Art. 1161. Toutes les clauses des conventions s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

A défaut de pouvoir interpréter la portée d'une convention par des éléments intrinsèques ou extrinsèques, il convient d'appliquer l'article 1162 du code civil¹¹:

Art. 1162. Dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé, et en faveur de celui qui a contracté l'obligation.

Art. 1163. Quelque généraux que soient les termes dans lesquels une convention est conçue, elle ne comprend que les choses sur lesquelles il paraît que les parties se sont proposé de contracter.

Il est toutefois admis que l'article 1156 du Code civil est limité aux cas où les parties n'auraient pas exprimé leur volonté de façon suffisamment claire et précise. Il en est ainsi par exemple lorsque les parties ont utilisé des termes confus, susceptibles d'interprétations différentes ou que les mots ont dans l'esprit des parties une signification différente de celle qui est usuelle ou normale ou encore que les faits extrinsèques à l'acte constaté par le juge

⁸ Van Ommeslaghe, *De Page- Traité de droit civil belge, les obligations*, T II, vol.1, Bruylant, 2013, p.605.

⁹ Cass. 26 mars 1979, *Pas.* 79, I, p.880 ; Cass. 18 septembre 1981, *Pas.*, 1982, I, p 94.

¹⁰ P. Wery, *Droit des obligations*, vol. 1, *Théorie générale du contrat*, Larcier, Bruxelles, 2010 p.360 ; Cass. 10 janvier 1994, *Pas* 94, I, p12.

¹¹ Van Ommeslaghe, *op.cit.*, p.613

du fond révèlent un sens différent de celui qui apparait dans les termes de l'acte ou **quand il y a un doute sur la portée de la convention**¹².

Lorsqu'il complète une convention, le juge doit être attentif à ne pas violer l'article 1134 du Code civil. Il ne pourra donc s'écarter des termes apparemment clairs repris dans la convention qu'en justifiant son comportement en se fondant sur des éléments intrinsèques ou extrinsèques aux actes, tels que des documents précontractuels, les circonstances qui ont entouré la formation du contrat ou l'exécution qui lui a été donnée¹³.

6.3.2 Quant à la demande de dommage et intérêts

Il appartient à Madame D. d'établir une faute dans le chef de l'employeur, un dommage et un lien de causalité.

Madame D. reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté l'article 12 du contrat de travail qui prévoit qu'il est soumis à la condition particulière suivante : affiliation obligatoire à une assurance invalidité entièrement prise en charge par l'employeur.

L'obligation réside donc d'abord dans le chef du travailleur et ensuite dans le chef de l'employeur qui s'engage à payer les primes.

- Quant au contenu de la clause du contrat

Cette obligation est claire et c'est à tort que le tribunal indique qu'interpréter la clause du contrat comme obligeant seulement l'employeur à verser les primes d'assurances aboutirait à la priver de son objet.

En effet, en l'espèce, un contrat d'assurance de revenu garanti a bien été signé et le revenu garanti lié à l'incapacité survenue en 2017 aurait pu être pris en charge, alors que l'incapacité était en lien avec l'affection dont souffrait Monsieur GVR, si il n'y avait pas eu d'incapacité liée à cette maladie durant la première année d'affiliation.

L'employeur prétend qu'habituellement, le risque préexistant est exclu et qu'il a dû négocier lui-même cette clause, rarement rencontrée, pour l'ensemble du personnel.

Comme rappelé ci-dessus, en vertu de l'article 1157 du Code civil, lorsqu'une disposition est claire, il n'y a pas lieu de l'interpréter¹⁴.

¹² CT Mons, 20 septembre 1997, sommaire sur www.juridat.be

¹³ CT Mons, 22 septembre 1997, RG 13868, sommaire sur www.juridat.be

¹⁴ Voir en ce sens Cass. 28 janvier 1977, *pas* 1977, I 584

- Quant à la réelle volonté des parties

Afin de déterminer ce que les parties ont réellement convenu, il est utile de se pencher sur les échanges précontractuels. Il semble que 2 propositions de contrats aient été soumises à Monsieur GVR¹⁵. Il serait utile que la cour soit en possession de celles-ci afin de vérifier si les propositions ont évolué.

A cet égard, la cour relève plusieurs observations :

- Madame D. soutient que ce qui avait été convenu était **une réelle garantie de revenus et non une affiliation à une assurance**. Elle indique que dans le cadre des négociations du changement de statut, ce point avait été discuté puisque le changement de statut d'indépendant au Grand-Duché du Luxembourg, (bénéficiant de revenus confortables) au statut de salarié en Belgique signifiait une diminution de rémunération ainsi qu'une sécurité sociale moins intéressante que celle du Grand-Duché. Dans ces conditions, une couverture assurantielle en revenu garanti était nécessaire afin d'éviter de ne disposer que de la seule intervention de la mutuelle belge.

La SA TE conteste cet élément prétendant qu'il n'était pas possible pour Monsieur GVR de bénéficier de la sécurité sociale grand-ducale en tant qu'indépendant alors qu'il est domicilié en Belgique. Elle reproche à Madame D. de ne pas établir que l'assurance en revenu garanti que son époux possédait sans doute en qualité d'indépendant a bien été résiliée.

Si Monsieur GVR exerçait son activité dans un bureau au Grand-Duché en qualité d'indépendant, il a pu avoir été assujéti à la sécurité sociale indépendante dans ce pays. C'est ce qui semble avoir été le cas si l'on se réfère au courrier de la société TE du 1^{er} décembre 2014 (« You are not a Luxemburgish border employee, as you claimed in your letter. Rather, as you insisted many times yourself, you are a contractor who has **a business address in Luxembourg** and lives in Belgium”).

Si madame D. veut accréditer sa thèse, il serait utile de démontrer que son époux était assujéti au Grand- Duché (soit par la preuve d'un assujettissement à la sécurité sociale grand-ducale, soit par le dépôt des factures adressées à la maison mère qui devraient reprendre une adresse au Grand-Duché).

Néanmoins, si l'on se réfère aux conclusions de Madame D., Monsieur GVR souhaitait continuer à bénéficier d'une couverture identique à celle qu'il bénéficiait dans le cadre de son contrat de prestataires de service¹⁶, ce qui laisse supposer qu'il avait

¹⁵ Voir courrier de monsieur O. , pièce 4

¹⁶ Page 3 de ses conclusions

une assurance en revenu garanti indépendant. Il serait donc intéressant de connaître le contenu et les conditions générales de cette assurance.

Dans l'hypothèse d'une volonté des parties d'accorder une réelle garantie de revenu, la cour s'étonne que l'affiliation à l'assurance n'a été signée qu'en mai alors que Monsieur GVR savait que son état de santé était précaire. Le bulletin d'affiliation a été signé le 8 mai 2017, soit juste après une période d'hospitalisation. La cour aimerait connaître la durée de l'incapacité relative à cette hospitalisation. Le retard de Monsieur GVR dans la signature s'explique éventuellement par la couverture de l'ancienne assurance. Madame D. doit apporter la preuve de la date à laquelle ce contrat a été résilié.

- L'employeur prétend qu'il n'était pas au courant des problèmes de santé de Monsieur GVR. Or, il est établi par les pièces du dossier que la maison mère connaissait les problèmes de santé de Monsieur GVR. Il ressort des courriers et e-mails des 21 novembre 2014, 1^{er} décembre 2014 et 18 décembre 2014 (pièce 2, 3 et 4 de Madame) que les négociations sur le changement de statut ont été reportées en raison de l'hospitalisation de Monsieur G. Outre le fait que les attestations de plusieurs collègues confirment que la direction était au courant, si l'on se réfère au courrier du 21 novembre adressé par Monsieur GVR à la SA TE, celui-ci devait subir une opération importante et stressante dont il précisait d'ailleurs qu'elle l'empêchait de prendre une décision relative au changement de statut. Dans ces conditions, le directeur de la SA TE qui devait attendre la décision de Monsieur GVR était nécessairement au courant de ses problèmes de santé, peu importe qu'il ait été informé de la nature exacte de ceux-ci.

Manifestement la société mère voulait une décision sur le changement de statut avant la fin de l'année 2014. Elle a même tenté de démontrer que le passage au statut de salarié était plus avantageux puisqu'elle précisait qu'en tant que salarié, il ne serait plus payé à la commission mais il « *serait payé durant ses incapacités de travail, un indépendant ne bénéficiant pas de cette protection* ». A partir du moment où le contrat visait un salaire mensuel de plus de 9.000 € bruts, cette phrase ne visait évidemment pas l'indemnité de mutuelle telle que le prétend la SA TE dans ses conclusions. Sa comparaison avec l'activité d'indépendant ne résiste d'ailleurs pas puisqu'en tant qu'indépendant, Monsieur GVR avait droit à des indemnités d'incapacité de travail.

- En revanche, il n'est pas démontré que les conditions générales de l'assurance ont été communiquées à Monsieur GVR avant son accord sur le changement de statut. L'attestation de Madame Smets déposée au dossier fait état des formulaires de demande d'invalidité mais ne précise pas que les conditions générales ont également été remises. L'employeur, quant à lui, ne pouvait ignorer ces conditions générales puisqu'il indique avoir négocié l'assurance groupe. A tout le moins devait il attirer l'attention de Monsieur GVR à ce sujet.

- Enfin, la cour souhaite également avoir la preuve que l'assurance en revenu garanti est une assurance groupe pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie de personnel (ce qui ne ressort pas du libellé du contrat) et qu'elle n'a pas été négociée uniquement dans le cadre du dossier de Monsieur GVR. La SA TE doit déposer une attestation de l'assurance à cet égard.

Tenant compte de ces éléments, la faute de l'employeur **pourrait** être de deux ordres :

- Le fait d'avoir fait croire à Monsieur GVR qu'il bénéficierait d'une assurance en revenu garanti **sans condition** pour l'inciter à accepter la modification du statut. Or aucune assurance ne couvre un risque préexistant sans condition. La cour se demande dès lors si dans ce cas, le dommage ne résiderait pas davantage dans une perte de chance de négociation d'une assurance en garantie de revenus préexistante que lui-même ou la société TE aurait pu poursuivre ou la perte d'une chance de négocier d'autres conditions de travail ou celles relatives à la fin du contrat d'indépendant. Dans cette hypothèse, Madame D. devrait déposer la preuve qu'il était possible de poursuivre l'ancienne assurance en revenu garanti ou de contracter une nouvelle assurance à des conditions plus avantageuses que celle de l'employeur.
- Soit il s'agit d'une exécution de mauvaise foi des engagements contractuels obtenus dans le cadre des négociations, encore faut-il que ceux-ci soient établis.

Selon l'une ou l'autre faute, il semble que l'étendue du dommage soit différente.

Afin d'éviter des remises intempestives, il appartient à la SA TE de déposer les pièces justifiant tous les éléments de la rémunération de Monsieur GRV, quelle que soit sa position quant à l'étendue ou la nature d'un éventuel dommage.

A ce stade, la cour n'estime pas nécessaire d'imposer la production de ces documents sous astreinte.

6.3.3. *Domages et intérêts pour discrimination*

6.3.3.1 L'interdiction de discrimination, les principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Son objectif est de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale

dans les matières visées à l'article 5¹⁷. L'article 5 prévoit qu'entrent dans son champ d'application, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, les relations de travail.

On entend par relations de travail au sens de la loi, les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement¹⁸.

L'article 14 interdit toute forme de discrimination qui s'entend de :

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

La loi fait une différence en son article 4, entre distinction directe et indirecte :

- L'article 4. 6° définit comme suit la notion de **distinction directe** : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;
- L'article 4. 7° définit comme suit la notion de **discrimination directe** : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;
- L'article 4. 8° définit comme suit la notion de **distinction indirecte** : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ;
- L'article 4. 9° définit comme suit la notion de **discrimination indirecte** : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.

¹⁷ Art 3 de la loi

¹⁸ Article 4.1 de la loi

- *Quant à une discrimination directe*

Le principe est que toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires¹⁹.

Néanmoins l'article 8 ajoute des conditions supplémentaires en précisant qu'une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les relations de travail, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes dont il ne peut être question que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

- *Quant à une distinction indirecte*

L'article 9 prévoit que toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte :

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ;
- ou, à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

¹⁹ Article 7 de la loi.

L'article 18 de la loi prévoit les sanctions suivantes :

« §1er En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »

L'article 28 de la loi prévoit un allègement de la preuve pour la personne qui se prétend victime de discrimination :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

La Cour de justice de l'Union européenne a rappelé que lorsqu'il existe une présomption de discrimination, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur l'autre partie au procès, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe²⁰.

La Cour de justice de l'Union européenne relève deux manières d'identifier les mesures qui bien qu'apparemment neutres produisent un traitement défavorable des personnes caractérisées par le critère protégé : soit en relevant le nombre beaucoup plus important de personnes caractérisées ce critère qui en sont désavantagées, soit que les mesures sont par nature et intrinsèquement susceptibles de défavoriser les personnes présentant le critère protégé²¹.

S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable²².

6.3.3.2 Le droit à l'indemnité de discrimination est-il un droit attaché à la personne ?

La SA TE estime que Madame D. n'est pas fondée à revendiquer l'article 28 §1^{er} de la loi du 10 mai 2007 parce qu'elle n'est assurément pas la victime. Ce faisant, la SA TE tend à prétendre que cette action intentée par Madame D. porte sur un droit exclusivement attaché à la personne de son époux qu'elle ne pourrait poursuivre en tant qu'héritière.

Les « droits et actions exclusivement attachés à la personne » se divisent en deux catégories:

- les actions extrapatrimoniales relatives à l'état des personnes ;
- les actions patrimoniales dans lesquelles, selon la doctrine contemporaine, « *l'intérêt moral l'emporte nettement sur l'intérêt pécuniaire* », celles qui comprennent « *un*

²⁰ CJUE, 16.07.2015, C- 83/14 et par analogie CJUE, 17.07.2008, C-303-06,

²¹ J. Ringelheim, « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », in comprendre et pratique le droit de la lutte contre les discriminations, CUP, vol 184, Anthémis, 2018, p.46

²² M Asselbourg et M Borres, « la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? » in *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Anthémis, Limal, 2022, p 71 et sv.

élément d'ordre moral essentiel », celles qui « bien que de nature patrimoniale ont un caractère personnel ou familial marqué dont l'exercice met en jeu des considérations d'ordre moral dont le débiteur seul peut apprécier la valeur »²³.

Il en est ainsi du droit à l'aide sociale²⁴, des droits aux aliments des parents à l'égard de leurs enfants²⁵, les actions en séparation de biens entre époux, l'action en révocation d'une donation pour cause d'ingratitude²⁶.

Lorsqu'une action a, à la fois, un fondement moral et un fondement pécuniaire, il faut alors considérer l'élément qui domine²⁷. Si l'objet ou le fondement du droit est mixte, il n'est pas « exclusivement » attaché à la personne²⁸.

La cour estime que le droit de revendiquer une indemnité pour discrimination au travail ne constitue pas un droit « *exclusivement attaché à la personne* ». L'objet de la réparation a manifestement un aspect pécuniaire lié à la réparation d'un dommage résultant d'une faute commise par l'employeur.

Si l'on se réfère aux travaux préparatoires de la loi, le fait que la loi vise expressément que le choix de la réparation appartient à « la victime » vise à exclure du bénéfice de l'indemnisation les groupement d'intérêts ou les acteurs institutionnels qui disposent d'un droit d'action dans cette matière.²⁹

La victime peut se prévaloir du forfait du seul fait de la démonstration de la discrimination sans qu'on puisse l'obliger à agir en droit commun³⁰, ce qui ne signifie pas que les héritiers ne peuvent pas exercer l'action.

La cour estime que Madame D. est en droit de réclamer ladite indemnité.

6.3.3.3 Application en l'espèce

- Distinction directe

²³ Comme le résume P. BOSSARD, « Le périmètre de l'action oblique », *RGDC*, 2015/7, p.350,

²⁴ Cass, 29 septembre 2008, *Pas.*, 2008, p.2084 ; C. trav. Liège (2-G ch.) n° 2021/AL/152, 22 octobre 2021

²⁵ Cass., 20 septembre 2013, *Pas.* 2013, p. 1739

²⁶ P. BOSSARD (« Le périmètre de l'action oblique », *RGDC*, 2015/7, p.350), selon la doctrine qualifiée de constante,

²⁷ Mons, 21 février 2006 précité et R. DEMOGUE, *Traité des obligations en général*, t. VII, Paris, Rousseau and Cie, 1933, n°924, p. 303, cité dans P. BOSSARD, *op.cit.*

²⁸ Pour P. BOSSARD, l'action oblique est alors possible, in « Le périmètre de l'action oblique », *RGDC*, 2015/7, p.355

²⁹ Voir projet de loi La chambre, session 2007. N°51 -2722, p.28

³⁰ JF Germain et C Eyben ; « les sanctions civiles . La nullité et les dommages et intérêts forfaitaires » dans C Bayart, S Sottiaux et S Van Drooghenbroeck – *De nieuwe federale antidiscriminativetten – les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, la charte, 2008, p 358, n°25

En l'espèce, l'exclusion du revenu garanti pour les personnes ayant des antécédents et qui ont connu une incapacité liée à cette affection préexistante dans l'année de l'affiliation est une distinction directe opérée dans le cadre des avantages octroyés par l'employeur au cours de l'exécution du contrat de travail. Le critère d'exclusion du bénéfice de l'assurance est directement lié à cet état préexistant de santé. Néanmoins, il est justifié par les principes qui régissent tout contrat d'assurance, à savoir que le risque assuré doit survenir après l'adhésion au contrat. Cette condition poursuit un but légitime (éviter la fraude) et apparaît appropriée et nécessaire.

Il n'y a donc pas de discrimination directe qui serait davantage opérée par l'assureur que par l'employeur.

- *Distinction indirecte*

Madame D. soutient que son époux a subi une discrimination indirecte dès lors qu'il a subi une distinction fondée sur son état de santé puisque l'employeur a refusé de lui accorder le revenu garanti en se retranchant derrière la décision de l'assurance.

D'une part, ce raisonnement repose sur le postulat que l'employeur s'est engagé effectivement à lui verser un salaire garanti. Or la cour estime que ce point reste litigieux et doit faire l'objet d'une réouverture des débats (cfr supra).

D'autre part, il lui appartient de prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur l'état de santé actuel ou futur. Or, Madame D. ne précise pas les catégories de personnes qu'elle compare ni les moyens de comparaison (comme des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale).

Si elle considère que d'autres éléments (comme l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect) révèle un traitement défavorable, elle doit le développer d'autant qu'au moment où l'employeur refuse de verser le revenu garanti, le critère est relatif à un état de santé passé.

Il lui appartient de s'expliquer sur ces points.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 ;

Dit l'appel recevable,

Dit l'appel non fondé sur la question de la recevabilité de la demande originaire.

Réserve à statuer sur le fond des demandes et les dépens.

Invite Madame D. à déposer les informations / documents suivants :

- La preuve de l'assujettissement de Monsieur GVR à la sécurité sociale grand-ducale lorsqu'il était indépendant ;
- Le contenu et les conditions générales de son (éventuelle) assurance revenu garanti en tant qu'indépendant et la date à laquelle le contrat a été résilié ;
- Les 2 propositions de contrat adressées pendant les négociations ;
- La raison pour laquelle l'affiliation à l'assurance groupe n'a été signée qu'en mai 2015 alors que Monsieur GVR savait qu'il avait une santé fragile.

Invite la SA TE à déposer les informations / documents suivants :

- Les comptes individuels de 2015, 2017 et 2018 ;
- Préciser la durée d'incapacité de Monsieur GVR liée à son hospitalisation de début mai 2015 ;
- La preuve que l'assurance invalidité est une assurance groupe concernant tout le personnel ou une catégorie du personnel ;
- Les 2 propositions de contrat envoyées à Monsieur GVR durant les négociations ;
- Tous les éléments nécessaires pour déterminer la rémunération de Monsieur GVR : les montants actualisés de sa rémunération pour la période de mars 2017 à novembre 2018, les quote-part des assurances groupes, les éléments justificatifs relatifs au téléphone et ordinateur, le montant de la prime de l'assurance hospitalisation.

Invite les parties à se concilier,

Eu égard à l'article 775 du code judiciaire,

- dit que les parties disposent jusqu'au **31 mars 2023** pour déposer leurs pièces complémentaires ;
- dit que Madame D. dispose jusqu'au **02 mai 2023** pour déposer ses conclusions après arrêt ;
- dit que la SA TE. dispose jusqu'au **31 mai 2023** pour déposer ses conclusions ;
- dit que Madame D. dispose jusqu'au **30 juin 2023** pour déposer ses conclusions de synthèse après arrêt.

Fixe la cause à l'audience publique du **mercredi 20 septembre 2023 à 16h00**, pour une durée de 30 minutes de plaidoiries, devant la **chambre 8-B** de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, Palais de Justice, place Charles Bergh, 7 à 6840 Neufchâteau, salle habituelle,

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, conseiller faisant fonction de président,
 , conseiller social au titre d'employeur,
 , conseiller social au titre d'employé,
 Assistés de , greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Madame , ci-avant mieux identifiée, qui a concouru à cet arrêt.

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8-B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **15 février 2023**

par Madame , conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur , greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président