



N° d'ordre

R

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 21/1501/A – 21/2162/A
Date du prononcé 29 juin 2023
Numéro du rôle 2022/AL/375
En cause de : UNION NATIONALE DES MUTUALITES LIBRES C/ L

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 2-D

Arrêt

SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - assurance-
maladie-invalidité
Arrêt contradictoire

*** AMI – fin du contrat de travail pour force majeure médicale –
allocation humanitaire volontaire octroyée par l'employeur –
gratification – cumul avec les indemnités AMI possible – art 103
LC 14.7.1994**

EN CAUSE :

L'UNION NATIONALE DES MUTUALITES LIBRES, BCE 0411.766.483, dont le siège est établi à
1070 ANDERLECHT, Route de Lennik, 788 A,
partie appelante au principal, intimée sur incident,
comparaissant par Maître S D qui substitue Maître V D, avocat

CONTRE :

Madame S L, domiciliée à
partie intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant par Maître M W qui substitue Maître B A, avocat

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 avril 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 15 juin 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 2ème Chambre (R.G. 21/1501/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 12 juillet 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 21 septembre 2022 ;
- le dossier de procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège reçu au greffe de la cour le 13 juillet 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 21 septembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 avril 2023 ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 21 novembre 2022 et 22 mars 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie intimée du 27 avril 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 avril 2023.

Monsieur ERIC VENTURELLI, substitut général, a déposé son avis écrit au greffe le 25 mai 2023.

Les éléments du dossier permettent à la cour de se former son opinion sur l'issue à donner au litige. Une réouverture des débats comme suggéré par Monsieur l'avocat général VENTURELLI dans son avis n'est pas nécessaire et ne retarderait qu'inutilement la procédure.

Les répliques par écrit à cet avis de la partie appelante ont été reçues par la greffe le 8.6.2023. Ces répliques sont prises en considération par la cour dans la mesure où elles répondent à l'avis du ministère public mais pas en ce qu'elles développent une nouvelle argumentation après la clôture des débats. Les nouvelles pièces déposées avec ces répliques ne sont également pas prises en considération.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Madame S L, l'intimée, ci-après Madame L est entrée au service de CBC Banque sa (ci-après « CBC ») le 1.2.1990.

Le 15.9.2015, la CBC, faisant état de ce qu'elle occupe 15.000 travailleurs, a demandé à l'ONEm la confirmation écrite qu'une indemnité « humanitaire » qu'elle paierait à un de ses employés dont le contrat de travail a pris fin pour force majeure médicale était cumulable avec les allocations de chômage.

L'ONEm a répondu 23.9.2015 : (Traduction libre)

« *Cher Monsieur,*

Je vous renvoie à l'article 46 §1^{er} dernier alinéa de l'AR du 25/11/1991 portant réglementation du chômage :

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, 5°, est considérée comme une indemnité qui est octroyée en complément de l'allocation de chômage, l'indemnité ou une partie de l'indemnité octroyée suite au désengagement d'un chômeur involontaire, si les conditions mentionnées ci-après sont remplies :

- *l'indemnité n'a pas été considérée par les parties comme une indemnité de préavis;*
- *l'indemnité ou une partie de celle-ci ne peut se substituer aux avantages octroyés dans le cadre d'un régime normal de licenciement, étant donné que ces derniers avantages ont été réellement accordés.*

Dans la situation que vous exposez, les conditions sont remplies et l'indemnité peut être cumulée avec les allocations de chômage.

Notez que le directeur local de l'ONEm peut malgré tout décider que l'indemnité n'est pas cumulable en cas d'abus de droit.

Cordialement,

XX

*Attaché de Direction Réglementation de chômage et litiges —
Administrateur général ONEm ».*

Le 21.3.2016, la même question fut soumise à l'INAMI qui y a répondu comme suit (Traduction libre) :

« Cher Monsieur,

Suite à votre question de savoir si l'indemnité versée volontairement par l'employeur en cas de rupture du contrat de travail pour cause de force majeure médicale définitive est cumulable avec les indemnités d'incapacité de travail, nous avons demandé l'avis du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS), à savoir si cette indemnité doit ou non être qualifiée de rémunération en application de la loi concernant la protection de la rémunération du 12.04.1965. Dans l'assurance indemnités, il existe en effet une interdiction de cumul des indemnités d'incapacité de travail avec de la rémunération au sens de la loi concernant la protection de la rémunération (cf. article 103, §1^{er}, 1° de la loi coordonnée du 14.07.1994).

Conformément à l'article 2 de la loi concernant la protection de la rémunération, le terme « rémunération » désigne :

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Pour qu'il y ait une rémunération en ce sens (en dehors du cas d'un pourboire) il faut:

- *qu'il soit question d'argent ou un avantage évaluable en argent;*
- *que l'intéressé ait droit à cet avantage ;*
- *que ce droit soit la conséquence de son engagement;*
- *que la charge de l'avantage incombe à l'employeur.*

Il ressort des travaux préparatoires de la loi concernant la protection de la rémunération que l'expression « en raison de son engagement » doit être interprétée de manière large, en ce sens que sont pris en compte non seulement le salaire effectif accordé en contrepartie directe du travail fourni, mais aussi tous les autres avantages accordés dans le cadre de l'exécution, de la cessation ou de la suspension de l'engagement.

Seuls les avantages accordés spontanément à un travailleur déterminé, et non à tout ou partie du personnel, en raison d'une affection ou d'une reconnaissance personnelle de l'employeur, et donc non en contrepartie du travail fourni dans le cadre du contrat de travail, constituent des libéralités (Cass. 26 février 1979, RDS, 1979, 116; Cass. 20 avril 1977, JTT 1977, 180).

Seul un tel avantage individuel spontané ne constitue pas une rémunération au sens de l'article 2 de la loi concernant la protection de la rémunération (ni au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Par conséquent, le SPF ETCS est d'avis que, dans ce cas, l'indemnité humanitaire peut être considérée comme un avantage ou une libéralité au sens susmentionné.

Il s'ensuit qu'un cumul avec des indemnités d'incapacité de travail est possible. Cordialement,

F.P.

Directeur Général»

Depuis le 6.3.2018, Madame L était en incapacité de travail de manière ininterrompue et a été indemnisée jusqu'au 30.9.2019.

Dans le cadre de son incapacité de travail de longue durée, le 17.6.2019, la CBC a introduit une demande de réintégration auprès du conseiller en prévention-médecin du travail conformément à l'article 1.4-73 §1er, 3° du CBE tel qu'applicable à ce moment-là.

Le 12.7.2019, l'INAMI envoie la circulaire suivante aux Unions :

« Indemnité humanitaire - Cumul avec les indemnités d'incapacité de travail

Madame, Monsieur,

En vertu de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, qui rend l'exécution du travail convenu définitivement impossible pour le travailleur, ne peut mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure que lorsque le trajet de réintégration du travailleur, qui est définitivement dans l'incapacité d'exécuter le travail convenu, établie par la loi du 4 août 1996 sur le bien-être du travailleur au travail, a été achevé.

Toutefois, la présente disposition ne porte pas atteinte au droit de résiliation du contrat de travail moyennant un préavis ou le versement d'une indemnité conformément aux dispositions de cette loi du 3 juillet 1978.

Différents exemples pratiques montrent que certaines entreprises accordent à leurs travailleurs une indemnisation spécifique (parfois qualifiée « d'allocation humanitaire ») à la fin du contrat de travail pour des raisons de force majeure médicale.

En application de l'article 103, §1, 1° de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, le travailleur n'a pas droit aux indemnités pour la période pour laquelle il a droit au salaire. La notion de salaire est définie à l'article 2 de la loi relative à la protection de la rémunération du 12 avril 1965.

Conformément à l'article 2 de la loi relative à la protection de la rémunération, il faut entendre par rémunération :

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage ;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Afin que - en dehors du cas du pourboire - il soit question de rémunération dans ce sens, il faut :

- un rapport à l'argent ou à un avantage évaluable en argent;*
- que l'intéressé ait droit à cet avantage ;*
- que cet avantage soit la conséquence de son engagement; et*
- que la charge de l'avantage pèse sur l'employeur.*

Seuls les avantages qui sont accordés spontanément, et donc pas en contrepartie du travail effectué en vertu du contrat de travail, à un salarié bien spécifique

séparément, et non à tout ou partie du personnel, en raison de l'affection personnelle ou de l'évaluation de l'employeur, sont des cadeaux et donc pas un salaire au sens de la loi relative à la protection de la rémunération (Cass. 26 février 1979, TSR 1979, 116; Cass 20 avril 1977, JTT 1977, 180).

Récemment, le Service a organisé une concertation, en tenant compte du cadre réglementaire et jurisprudentiel actuel, pour évaluer l'impact sur le droit aux indemnités d'incapacité de travail d'une « allocation humanitaire » versée lors de la résiliation du contrat de travail pour cause de force majeure médicale. Des représentants du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) et de l'Office National de Sécurité sociale (ONSS) ont participé à ces consultations. Ces instances sont compétentes pour l'interprétation de la loi relative à la protection de la rémunération et pour la manière dont la déclaration doit être effectuée dans la DmfA.

Il ressort clairement des consultations précitées que l'octroi d'une «allocation humanitaire» ne peut être qualifié de « don » au sens de la description précitée de la Cour de cassation (contrairement à ce que le Service a communiqué à certaines institutions en 2016, à la suite d'une consultation avec le SPF ETCS pour examiner un seul cas individuel).

Cette «allocation humanitaire» constitue bien une rémunération au sens de l'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération et doit être déclarée dans la DmfA (les cotisations de sécurité sociale requises sont dues).

Cela signifie que, conformément à l'article 103, §1, 1^o de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, les indemnités d'incapacité de travail doivent être refusées pendant la période couverte par cette « allocation humanitaire ».

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

*F.P.
Directeur-général »*

Le 15.7.2019, Madame L a été conviée par le conseiller en prévention-médecin du travail pour effectuer un examen de réintégration conformément à l'article 1.4-73 §3 du CBE tel qu'applicable à ce moment-là.

Ce même jour, soit le 15.7.2019, le conseiller en prévention-médecin du travail a décidé que Madame L était définitivement inapte à effectuer le travail convenu et également inapte à effectuer un travail adapté ou tout autre travail auprès de la CBC (soit une décision D).

Madame L a ensuite informé la CBC qu'elle était d'accord avec le résultat de l'évaluation de réintégration et qu'elle n'introduirait pas de recours.

Compte tenu de la décision D du conseiller en prévention-médecin du travail, la CBC a ensuite procédé, le 9.8.2019, à la constatation de la rupture du contrat de travail de la concluante pour cause de force majeure médicale, conformément à l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail tel qu'applicable à ce moment-là.

Estimant qu'elle n'était redevable à l'égard de Madame L d'aucune indemnité, la CBC lui a alors volontairement accordé une indemnité humanitaire de 22.000,00 EUR brut et l'a informée que cette indemnité pouvait être cumulée avec toute allocation de chômage ou d'incapacité de travail dont elle pourrait bénéficier.

Par lettre du 24.2.2021, Partenamut, affiliée à l'Union Nationale des Mutualités Libres (l'appelante, ci-après dénommée « UNML ») a réclamé à Madame L le remboursement d'un montant de 1.815,33 €, pour la période du 10.8.2019 au 17.9.2019.

Dans cette lettre, UNML indique que le recouvrement est motivé par le fait que, pour la période en question, Madame L avait été indemnisée par une indemnité de départ, à savoir « *une indemnité de rupture de contrat* », et qu'elle ne pouvait donc pas prétendre aux indemnités d'incapacité de travail pour cette période couverte par l'indemnité de départ (et ce sur base de l'article 103 § 1er, 3° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14.7.1994).

Sur demande, l'UNML a informé Madame L que l'ONSS avait comptabilisé l'indemnité humanitaire versée par la CBC sous le code salaire 3 (qui est le code salaire applicable aux indemnités de départ) au lieu du code salaire 4 (qui est le code salaire applicable aux indemnités humanitaires).

Madame L s'est ensuite adressée à la CBC afin qu'elle prenne contact avec l'ONSS pour corriger l'encodage erroné de l'indemnité humanitaire.

Le 11.5.2021, la CBC, via l'intermédiaire de son secrétariat social, a opéré la rectification pour que l'indemnité humanitaire soit correctement encodée sous le code salaire 4 (voir pièce 111.3 du dossier de Madame L — correction apportée par l'ONSS).

Suite à cela, le 12.5.2021, CBC a également écrit à l'UNML pour lui indiquer que la rectification avait bien été réalisée et a par conséquent demandé à l'UNML d'annuler sa décision de recouvrement à l'égard de la concluante et de rouvrir ses droits aux indemnités futures.

L'UNML a répondu en date du 18.5.2021 ce qui suit :

« Nous accusons bonne réception de votre mail ainsi que de la modification du flux DMFA relatif au paiement d'une indemnité humanitaire sous le code 004 - "indemnité fin contrat pas de temps de travail" allouée à notre affiliée sous rubrique.

Cependant, conformément à la décision de l'INAMI, cfr copie de la réglementation ci-dessous, nous ne pouvons malheureusement revoir le dossier de notre affiliée et par conséquent le contentieux reste bien d'application.

"Cette « allocation humanitaire » constitue bien une rémunération au sens de l'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération et doit être déclarée dans la DmfA (les cotisations de sécurité sociale requises sont dues).

Cela signifie que, conformément à l'article 103, §1, 1° de la loi coordonnée du 14 juillet 1994, les indemnités d'incapacité de travail doivent être refusées pendant la période couverte par cette « allocation humanitaire ».

Par requête déposée au greffe du tribunal le 20.5.2021, Madame L a contesté la décision de l'UNML.

Par requête déposée le 22.7.2021, l'UNML a introduit une demande de titre exécutoire portant sur un montant de 1.815,33 €

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 15.6.2022, les premiers juges ont

- Joint les 2 affaires ;
- Dit l'action de Madame L recevable et fondée ;
- Dit l'action de l'UNML recevable mais non fondée ;
- Dit pour droit que Madame L n'est redevable d'aucune somme indue couvrant la période indemnisée par l'UNML du 10.8. au 17.9.2019.
- Condamné l'UNML aux dépens liquidés par Madame L à la somme de 142,20 € et au paiement des contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidées à, la somme de 40,00 euros (articles 4 et 5 de la loi du 19.3.2017).

Le jugement a été notifié en date du 20.6.2022.

III.- APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 12.7.2022, l'UNML demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de condamner Madame L à lui rembourser la somme de 1.881,33 €.

Par voie de conclusions additionnelles et de synthèse, Madame L demande à la cour de

A titre principal

- Confirmer intégralement le jugement a quo et ce faisant déclarer nulle la décision attaquée, plus précisément en disant pour droit que le recouvrement de 1.815,33 € pour la période du 10 août 2019 au 17 septembre 2019 n'est pas fondé ;

- Entendre condamner l'UNML au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 153,05 € pour la procédure en première instance (formant ainsi appel incident) et un montant de 225,09 € pour la procédure en appel, ainsi que la contribution versée au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en vue de l'inscription de cette affaire au rôle ;

A titre subsidiaire

- Accorder un plan de paiement à Madame L en cas de confirmation de la décision de recouvrement de l'UNML, à étaler sur 24 mensualités.

L'UNML n'a pas conclu en réponse à ces conclusions de 33 pages ...

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Les appels, introduits dans les formes et délais légaux, sont recevables.

V.- APPRÉCIATION

L'article 103 de la loi coordonnée le 14.7.1994 dispose que :

« § 1er. Le travailleur ne peut prétendre aux indemnités :

1° pour la période pour laquelle il a droit à une rémunération. La notion de rémunération est déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

(...)

2° (...)

3° pour la période pour laquelle il peut prétendre à une indemnité due à la suite de la rupture irrégulière du contrat de travail, (...) ou de la cessation du contrat de travail de commun accord (...)

(...) »

En l'espèce, le contrat de travail de Madame L a pris fin pour force majeure médicale dument constatée et d'ailleurs non contestée.

Il ne s'agit pas d'une cessation du contrat de commun accord, ni d'une rupture irrégulière de ce contrat et, en conséquence, aucune indemnité n'est due.

La possibilité prévue par le point 3° du § 1^{er} de l'article 103 ne trouve ainsi pas à s'appliquer.

En ce qui concerne le point 1°, l'article 2 de la loi du 12.4.1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs auquel il fait référence dispose que :

« La présente loi entend par "rémunération":
(...)
3° les avantages évaluable en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.
(...) »

La doctrine¹ écrit, et la cour de céans y adhère, que :

« On peut se demander si la notion de libéralité a encore sa place dans le contrat de travail. La Cour de cassation a répondu à cette question par l'affirmative, même si les possibilités qui subsistent sont peu nombreuses. Le législateur a sans nul doute voulu exclure de la notion de rémunération au sens de l'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération, les libéralités que l'employeur fait au travailleur. La notion de libéralité n'est concevable que lorsque l'avantage accordé n'est pas une contrepartie du travail exécuté en vertu d'un contrat de travail, mais lorsqu'il est notamment octroyé lors de la rupture du contrat de travail, à l'occasion d'une interruption de travail ou pour cause de circonstances particulières comme la sympathie ou l'estime de l'employeur ou un autre événement de la vie privée du travailleur ou de sa famille (Cass., 20 avril 1977, J.T.T., 1977, 180) ».

Cette position est confirmée par la Cour de cassation dans un arrêt plus récent du 5.1.2009.²

En l'espèce, le contrat de travail de Madame L ayant pris fin pour force majeure médicale, aucune indemnité ne lui était due légalement.

Il n'est pas contesté que la CBC occupe plus de 15.000 travailleurs comme elle l'a écrit à l'ONEm. Il peut être raisonnablement exclu qu'il existe au sein de

¹ VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales, 2022-2023, Kluwer, p. 1571

² Cass 5.1.2009, www.juportal.be

l'entreprise un usage (que Madame L aurait pu invoquer) qui donnerait droit à tous ces travailleurs à une aide humanitaire lors de leur départ. Madame L fait état de seulement 3 cas semblables mais dont on ne sait pas s'ils concernent la CBC et pour lesquels la mutuelle chrétienne a d'ailleurs finalement accepté le caractère de libéralité des indemnités humanitaires. L'UNML de son côté ne produit aucune pièce dont on pourrait déduire qu'elle a eu affaire à d'autres situations comparables chez CBC.

En conséquence et a défaut d'un fondement juridique, Madame L n'avait droit à rien de la part de son employeur et ceci après une occupation de quasiment 30 ans.

C'est dans ces conditions que l'employeur a octroyé à Madame L, à titre d'indemnité humanitaire, un montant de 22.000 € ce qui ne correspond même pas à 750 € par année de loyaux services.

Il s'agit manifestement d'une libéralité octroyée lors de la rupture du contrat de travail pour cause de circonstances particulières comme la sympathie ou l'estime de l'employeur et un autre événement de la vie privée du travailleur (maladie).

Ceci est confirmé par la précaution que l'employeur a pris de se renseigner en 2015 et 2016 auprès de l'ONEm et de l'INAMI pour savoir si ces aides étaient bien considérées comme des libéralités cumulables avec des allocations de chômage et des indemnités AMI. Les réponses données par ces institutions étaient sans équivoque affirmatives. Ce n'est que plus tard que l'INAMI est revenu sur sa position, qui ne lie pas la cour, tout en admettant que : *« Seuls les avantages qui sont accordés spontanément, et donc pas en contrepartie du travail effectué en vertu du contrat de travail, à un salarié bien spécifique séparément, et non à tout ou partie du personnel, en raison de l'affection personnelle ou de l'évaluation de l'employeur, sont des cadeaux et donc pas un salaire au sens de la loi relative à la protection de la rémunération (Cass. 26 février 1979, TSR 1979, 116; Cass 20 avril 1977, JTT 1977, 180). »* alors que c'est bien le cas en l'espèce.

L'indemnité humanitaire accordée à Madame L n'est ainsi pas une rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12.4.1965, précité. Le fait que l'ONSS l'a considérée comme tel n'y change rien. D'ailleurs l'ONSS est revenue sur sa position par après.

Sur base de ce qui précède, la cour arrive à la conclusion que l'indemnité humanitaire octroyée à Madame L constitue une gratification de l'employeur qui n'entre pas dans le champ d'application de l'article 103 de la loi coordonnée du 14.7.1994.

L'appel principal n'est pas fondé.



Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, l'UNML est condamnée aux dépens.

Le montant de l'indemnité de procédure de base applicable au moment du jugement était de 153,05 €. L'appel incident est fondé.

En ce qui concerne les dépens d'appel, la cour, en tenant compte de la complexité de l'affaire, fait droit à la demande de Madame L de fixer l'indemnité de procédure à 225,09 €.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Vu l'avis écrit du ministère public auquel la partie appelante a répliqué par écrit.

Reçoit les appels.

Dit l'appel principal non fondé et l'appel incident fondé.

Confirme le jugement dont appel sous la seule modification que l'indemnité de procédure s'élève à 153,05 €.

Condamne l'UNML aux dépens d'appel, soit la somme de 225,09 € représentant l'indemnité de procédure majorée.

Condamne l'UNML à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 24,00 € (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

H B, président de chambre,
J P, conseiller social au titre d'employeur,
P L, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de L D, greffier,

J P,

P L,

H B,

L D,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 2-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 29 juin 2023**, par :

H B, président de chambre,
L D, greffier,

H B,

L D.