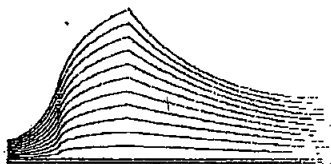


N° d'ordre 610



Numéro du répertoire
2015 / 835
Date du prononcé
15 MAI 2015
Numéro du rôle
2014/AL/185
En cause de :
ASBL Fonds et Services sociaux-s Solidaris C/ Angela A

Expédition

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège
Division Liège

sixième chambre

Arrêt

+ CONTRAT DE TRAVAIL – rupture pour cause de forme majeure médicale –
légalité de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des
travailleurs – non respect du délai de 7 jours ouvrables à dater de la remise du
formulaire d'évaluation de santé visé par l'article 65 dudit arrêté royal – constat
posé de manière prématurée – dommages-intérêts pour absence de
reclassement professionnel : preuve de la faute de l'employeur, mais pas du
lien causal avec le dommage vanté, couvert par l'indemnité compensatoire de
préavis – assiette de l'indemnité en cas de régime de travail à temps partiel :
rémunération en cours à la date de la rupture; inclusion des avantages acquis
en vertu de la convention, inclusion des sursalaires à condition que les
prestations irrégulières se soient poursuivies pendant une période significative
– assiette de calcul des pécules de vacances en cas d'accident de travail en
cours d'exercice de vacances – définition des journées assimilées, durée de
l'assimilation et modalités de calcul de la rémunération fictive.

Appel du jugement du 18 novembre 2013 de la 4^{ème} chambre du tribunal du
travail de Liège (R.G.n°411936)

COVER 01-00000182691-0001-0022-01-01-1



EN CAUSE DE:

L'ASBL FONDS ET SERVICES SOCIAUX-SOLIDARIS, dont le siège social est établi à 4040 HERSTAL, Rue André Renard, 1,
partie appelante, intimée sur incident, ayant pour conseil Maître Paul CRÄHAY, avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57

CONTRE :**Madame Angela A**

partie intimée, appelante sur incident, ayant pour conseil Maître Arnaud OLLIVIER, avocat à 4000 LIEGE, Avenue Rogier, 17

•
• •

I. BREF RAPPEL DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

Par son arrêt du 6 février 2015, la cour a tranché le principe du droit de l'intimée à l'indemnité compensatoire de préavis, l'a déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour défaut de reclassement professionnel et a réservé à statuer sur l'assiette de l'indemnité de rupture et la régularisation des pécules de vacances. Pour la clarté de l'exposé, le présent arrêt reproduira ci-après le texte de l'arrêt interlocutoire, en y intégrant les demandes ayant fait l'objet de la réouverture des débats.

II. L'OBJET DU LITIGE – UNE BREVE SYNTHÈSE EN 5 POINTS.

Pour l'essentiel, l'objet du litige soumis à la cour peut être décrit comme suit, sous réserve des précisions et des développements qui y seront consacrés dans l'exposé des faits et la motivation du présent arrêt.

1. **Madame Angela A** (ci-après : « l'intimée » ou « l'appelante sur incident », « l'intéressée » ou encore « Madame A. ») conteste la rupture pour force majeure médicale du contrat de travail à durée indéterminée qui la liait depuis le 1^{er} juillet 2008¹ en qualité d'aide-soignante au service de **L'ASBL FONDS ET SERVICES SOCIAUX-SOLIDARIS** (ci-après : « l'appelante », « l'intimée sur incident », « l'employeur », ou encore « FSS »).

Les parties s'opposent à cet égard sur l'incidence des obligations de reclassement imposées à l'employeur par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

¹ ce contrat de travail à durée indéterminée signé le 9 mai 2008 faisait suite à une succession de contrats de travail à durée déterminée, dont le premier avait été conclu en mars 2007



- 1.1. Madame A. soutient que le constat de rupture pour force majeure médicale, posé en mai 2012 par FSS durant le cours de l'incapacité de travail consécutive à un accident du travail dont elle avait été victime le 25 novembre 2010, l'a été avant même qu'elle ait pu exercer le droit de recours consacré par l'article 70 de l'arrêté royal précité pour contester la décision médicale d'Inaptitude au travail convenu.

Elle en déduit que l'employeur ne rapporte pas la preuve de la force majeure qu'il a invoquée pour mettre fin à son contrat de travail sans préavis ni indemnité, et ce d'autant qu'un poste de travail adapté aurait pu et dû lui être proposé comme assistante dentaire ou employée administrative.

A titre principal, Madame A. postule le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois de rémunération qu'elle chiffre, selon que l'assiette de cette indemnité de rupture doive être calculée en fonction d'un régime de travail à temps plein ou à temps partiel, à la somme brute de 16.993,11 €, ou subsidiairement de 8.496,56 €, majorée des intérêts légaux depuis la date de prise d'effet du constat de rupture et des intérêts judiciaires.

A titre de dommages-intérêts pour défaut de respect de l'obligation de reclassement visée par l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, cette demande est majorée d'une somme de 5.000 € outre les intérêts compensatoires au taux légal.

A titre subsidiaire, est postulée, également à titre de dommages-intérêts, une somme de 21.933,11 €, outre les intérêts compensatoires au taux légal.

- 1.2. L'appelante conteste quant à elle la légalité même de l'arrêté royal du 28 mai 2003 en ce qu'il serait contraire à l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978, par les restrictions qu'il apporte au droit des parties au contrat de travail de constater la force majeure, qui est une cause d'extinction des obligations résultant de ce contrat.

A supposer même que ledit arrêté royal dût être appliqué au litige, une contestation oppose les parties sur la détermination de la date à laquelle le constat de rupture a été porté à la connaissance de l'intéressée, FSS soutenant que sa notification n'a été effectuée qu'après l'expiration du délai de recours invoqué par Madame A., contrairement à ce qu'elle soutient.

L'employeur maintient quant à lui en tout état de cause que la force majeure médicale était bel et bien établie du fait que suite à cet accident du travail, il était médicalement contre-indiqué à l'intéressée de porter une charge supérieure à 10 kg et d'effectuer un travail amenant le bras droit au-dessus du plan des épaules, alors que, vu sa formation limitée à celle d'aide-soignante, aucun poste de travail adapté ne pouvait lui être proposé dans l'entreprise.



2. Dans le cas où la cour viendrait à décider qu'une indemnité compensatoire de préavis est due à Madame A., les parties s'opposent encore sur la détermination de la rémunération en cours à la date du constat de rupture, du fait que le régime hebdomadaire de travail a fait l'objet, dans le cours des relations professionnelles des parties, de plusieurs modifications successivement actées par deux avenants au contrat de travail à durée indéterminée du 9 mai 2008 ayant pris cours le 1^{er} juillet 2008.
- 2.1. L'appelante sur incident soutient à ce sujet qu'il s'impose de se référer au régime de travail à temps plein sur lequel les parties s'étaient initialement accordées, régime hebdomadaire de travail qui n'a été que temporairement modifié par deux avenants successifs, lesquels n'ont pas donné lieu à la formation d'un nouveau contrat de travail.
- 2.2. Thèse que contredit l'intimée sur incident en faisant valoir que le premier avenant (par lequel avaient été convenues entre parties des prestations de travail à mi-temps) avait été conclu pour une durée indéterminée et avait été modifié ensuite – mais pour une durée déterminée cette fois – sur la base d'un horaire hebdomadaire de 30h30' ayant pris fin bien avant que fût posé le constat de rupture pour force majeure médicale en sorte que la rémunération en cours à cette date doit être calculée sur la base du régime horaire de travail (19/38) fixé par le premier avenant pour une durée indéterminée.
3. Une ultime contestation oppose enfin les parties sur le calcul des pécules de vacances de sortie, dont l'intéressée postule la régularisation.
4. Les premiers juges ont partiellement fait droit aux demandes de Madame A. en lui octroyant, à charge de son ex-employeur, une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois de rémunération (6.185,55 € brut), mais dont l'assiette a été calculée en fonction du régime de travail à temps partiel (19/38) prévu par le premier des avenants précités.

Ils ont estimé que, vu l'absence de reconnaissance de la force majeure médicale invoquée par l'employeur, il n'y avait pas lieu d'examiner les demandes subsidiaires de dommages-intérêts pour absence de reclassement.

Après avoir exposé les règles applicables aux journées assimilées dans le calcul des pécules de vacances de sortie, ils ont ordonné la réouverture des débats pour des motifs qui seront analysés plus amplement infra.
5. L'appel principal porte sur la non reconnaissance, par le jugement dont appel, de la cause de force majeure médicale invoquée par FSS, et l'appel incident, a pour objet d'une part, le régime hebdomadaire de travail applicable à la date du constat de rupture, et d'autre part, le refus d'octroi des dommages-intérêts postulés en raison de l'absence de reclassement.



III. LES FAITS.

Ceux-ci ont été minutieusement et correctement décrits par le jugement dont appel dans un exposé auquel la cour renvoie les parties en se limitant ci-dessous à rappeler l'essentiel de leur chronologie.

1. Après deux contrats de travail à durée déterminée successifs, Madame A. a été engagée par FSS en qualité d'auxiliaire de soins dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 1^{er} juillet 2008, contrat dont l'article c) prévoit que ses prestations s'effectueront dans le cadre d'un régime de travail à temps plein.

Le régime de travail de l'intéressée a ensuite varié au fil du temps, jusqu'à ce qu'elle soit victime d'un accident du travail le 25 novembre 2010.

Le 22 février 2010 avait été conclu un premier avenant entre parties modifiant ledit article c) en fixant désormais un mi-temps (19/38) pour une durée non précisée.

Le 18 octobre 2010 était conclu un second avenant libellé comme suit :

« L'article c) des conventions intervenues le 9 mai 2008 et le 22 février 2010 est modifié comme suit : les prestations de Madame A. seront de 30h30' à partir du 1^{er} novembre 2010 jusqu'au 31 octobre 2011.

Lorsque survint l'accident du travail, l'intéressée était donc occupée au travail dans le cadre de prestations hebdomadaires de travail de 30h30'.

2. Hormis une brève reprise de travail du 1^{er} au 14 février 2011, Madame A. a été en incapacité de travail sans interruption des suites de l'accident du 25 novembre 2010.

Le 13 avril 2012, est communiqué à l'employeur et à l'intéressée un formulaire d'évaluation de santé comportant, en sa rubrique F., une recommandation en vue de la reprise du travail invitant l'employeur à envisager pour l'intéressée une fonction sans port de charges supérieures à 10 kg et sans travail amenant le bras droit au-dessus du plan des épaules.

Le 21 mai 2012, le conseiller en prévention-médecin du travail remet à FSS et à Madame A. un constat d'incapacité médicale définitive de celle-ci à exercer la fonction d'aide soignante telle qu'organisée dans l'entreprise.

Le délai de 7 jours ouvrables ouvert à dater de la remise de ce formulaire d'évaluation de santé par l'article 65 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 – pour autant que soit admise la légalité de cet arrêté royal (voir infra) – expirait donc le 29 mai 2012.



3. Les parties divergent sur la date à laquelle a été notifié à l'intéressée le constat de rupture pour force majeure médicale posé par FSS suite à la communication dudit formulaire d'évaluation de santé.

Un premier certificat de travail-certificat de chômage C4 daté du 23 mai a été adressé à l'intéressée par lettre ordinaire datée du même jour, constatant la rupture pour force majeure avec effet au 20 mai. Il sera ultérieurement remplacé, par courrier du 7 juin 2012, par un second C4 fixant la date prise de cours de la rupture du contrat au 21 mai.

- 3.1. Madame A. en déduit que le délai de recours contre cette décision médicale d'inaptitude au travail convenu adoptée par le médecin conseil en prévention-médecin du travail n'a pas été respecté, en sorte que le constat de force majeure médicale posé dès le 23 mai était prématuré et ce, d'autant plus qu'elle avait, par un courrier du 21 mai faisant suite à un entretien du même jour entre parties, réitéré sa volonté déjà maintes fois exprimée d'être remplacée dans un autre service, en suivant d'éventuelles formations.

Or, ce courrier s'était heurté à un refus de FSS, qui lui avait été adressé par la voie recommandée le 25 mai 2012 en lui confirmant que l'entreprise ne pouvait lui procurer un travail adapté.

- 3.2. L'employeur soutiendra, dans un courrier adressé par son conseil à celui de Madame A. le 18 septembre 2012, soit près de quatre mois après la rupture, que lors de l'entretien qu'avaient eu les parties le 21 mai, Madame A. avait marqué son accord sur les conclusions du médecin du travail et que ce n'est que le 29 mai qu'avait été confié à la poste le C4 établi le 23 constatant la fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale, en sorte que l'intéressée n'a pu en prendre connaissance qu'au plus tôt le 30 mai 2012.

Or, puisque le congé est un acte unilatéral qui ne sort ses effets que lorsqu'il est reçu par la partie à laquelle il a été adressé, l'appelante en déduit que ce n'est qu'à cette date du 30 mai qu'il a pu sortir ses effets, c'est-à-dire au lendemain de l'expiration du délai de recours.

4. L'intéressée conteste l'absence de possibilités de reclassement dans un poste de travail adapté en produisant aux débats un appel interne à candidatures pour un poste d'assistante en polyclinique émis quelques semaines après son départ de l'entreprise, poste pour lequel elle soutient qu'elle disposait des compétences requises, ayant suivi en 2001 une formation en gestion de magasin, expérience que son ex-employeur considère comme insuffisante pour occuper ce poste.



IV. LA DECISION DE LA COUR.

A. LA FORCE MAJEURE MEDICALE.

1. La légalité de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

1.1. La notion de force majeure a, de tout temps, été consacrée par le droit civil des obligations (ci-après, 1.1.1.). Elle prend, en droit du travail, une connotation particulière lorsque celle qui est invoquée par l'une des parties au contrat de travail, pour entendre être déchargée de ses obligations contractuelles, est d'origine médicale (infra, 1.1.2.).

1.1.1. L'article 1148 du Code civil dispose qu'« il n'y a lieu à aucuns dommages et intérêts lorsque, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit. »

Jurisprudence et doctrine s'accordent de façon unanime sur le fait que la force majeure requiert une impossibilité absolue et définitive de l'exécution de l'obligation, en raison d'un événement imprévisible, non imputable à la faute du débiteur de cette obligation² et créant un obstacle insurmontable à l'exécution de ladite obligation, que la volonté humaine n'a pu conjurer.³

1.1.2. L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident constituera, dans la grande majorité des cas, un événement de force majeure.⁴

Le droit du travail fait de la force majeure une cause de cessation du contrat de travail, l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 disposant que « sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure. »

Ceci étant, la loi relative aux contrats de travail apporte un important tempérament à la rigueur des principes du droit civil qui viennent d'être rappelés plus haut, en disposant, en son article 26, que « les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat » et en précisant en son article 31, lorsque la force majeure alléguée est d'origine médicale, que « l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat. »

² Cass., 15 février 1951, Pas., 1951, I, 388 ; Cass., 12 mars 1959, Pas., 1959, I, 702 ;

³ Cass., 17 mai 1972, J.T., 1972, 585 ; Cass., 9 octobre 1986, Pas., 1987, I, 153 ; Cass., 1^{er} juin 1988, Pas., 1988, I, 1185.

⁴ H. De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, t.II, p.523, n°602.



- 1.2. Ce n'est, partant, que lorsqu'est établi le caractère de permanence et d'irrévocabilité requis de cette incapacité pour empêcher définitivement l'exécution du travail convenu, qu'elle peut être invoquée au titre de la force majeure⁵ pour constater la fin du contrat de travail sans préavis ni indemnités.

C'est donc bien parce que l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident ne met pas fin *automatiquement* au contrat de travail mais ne fait qu'en suspendre l'exécution – sauf si celle-ci réunit les conditions de la force majeure en sorte qu'elle empêche définitivement l'exécution du travail convenu – qu'il a fallu, par cet arrêté royal du 28 mai 2003, aménager le régime de l'administration de la preuve de cette impossibilité absolue.

- 1.3. Les dispositions pertinentes de cet arrêté royal dans le présent litige peuvent être résumées comme suit.

Lorsqu'après la période de concertation ouverte à partir de l'examen de pré-reprise du travail ayant émis des recommandations en vue d'un travail adapté, le formulaire d'évaluation de santé établi par le conseiller en prévention-médecin du travail constate que l'intéressé est définitivement inapte au travail convenu, les articles 64 et 65 de cet arrêté royal ouvrent au travailleur le droit de contester cette inaptitude définitive.⁶

L'article 70, §3, de ce même arrêté royal dispose que « tant qu'une décision définitive concernant l'aptitude au travail du travailleur n'est pas prise, l'incapacité de travail définitive n'est pas prouvée. »

L'article 72, pierre angulaire de ce dispositif protecteur de la santé des travailleurs, dispose par ailleurs que « (...), l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés. »

- 1.4. Il s'ensuit non pas que l'employeur se trouverait désormais privé du droit d'invoquer la force majeure et verrait, du fait de cet arrêté royal, restreindre les droits qu'il puise dans l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978, mais bien qu'il est tenu, s'il veut établir la force majeure médicale qu'il invoque pour mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité, de respecter la procédure édictée par ledit arrêté royal. La force majeure ne pourra être considérée comme établie qu'après l'écoulement du délai de recours et l'épuisement des possibilités raisonnables de reclassement au sens de l'article 72 précité.

⁵ Cass., 21 avril 1986, J.T.T., 1986, 501 ; Cass., 1^{er} juin 1987, 427 ; Cass., 10 janvier 1994, J.T.T., 1994, 23 ; Cass., 23 mars 1998, J.T.T., 1998, 377.

⁶ Ce droit de recours étant ouvert même en l'absence de concertation préalable à la décision d'inaptitude définitive.



- 1.5. Ce faisant, l'arrêté royal du 28 mai 2003 ne contredit pas l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978, mais se borne à aménager les modalités d'administration de la preuve de cette cause d'extinction des obligations nées du contrat de travail que constitue la force majeure médicale, dont la charge probatoire repose sur l'employeur. Il n'y a là aucune restriction de son droit à la preuve de la force majeure puisque cet arrêté royal lui permet précisément, une fois respectée la procédure, d'apporter la preuve qui lui incombe. L'exception d'illégalité invoquée par l'appelante doit par conséquent être écartée.

2. **La date du constat posé en l'espèce de la force majeure médicale.**

- 2.1. L'appelante soutient que l'intimée n'a pu prendre connaissance du constat de rupture que le 30 mai au plus tôt, soit une fois que le délai de 7 jours ouvrables était déjà expiré.

Elle ne rapporte toutefois pas la preuve de ce que cette lettre datée du 23 n'aurait été expédiée que le 29. Si elle entendait s'en réserver la preuve, il lui incombait de soumettre son envoi à la recommandation postale, ce qu'elle n'a pas fait, alors que paradoxalement elle avait pris soin de soumettre à cette formalité son envoi du 25 mai notifiant à l'intimée l'impossibilité dans laquelle elle se trouvait de lui proposer un poste de travail adapté.

- 2.2. La demande de production, par Madame A., de l'enveloppe qui contenait l'envoi du premier C4 n'est pas fondée, dès lors que la charge de la preuve de la date d'envoi de ce document social repose sur l'employeur et que l'obligation, pour l'intimée, de collaborer à l'administration de la preuve ne peut aller jusqu'à imposer au destinataire d'un courrier non soumis à la recommandation postale de conserver l'enveloppe qui le contenait.

L'attestation tardivement émise le 2 avril 2013, soit près d'un an après les faits, par Madame P., responsable administrative du personnel, selon laquelle Madame A. aurait, lors de l'entretien qu'elles eurent le 21 mai 2012, reconnu son inaptitude définitive au travail convenu et exigé la remise de son C4 sans même attendre l'expiration du délai de recours n'emporte pas la conviction de la cour.

On s'interroge en effet en vain sur la question de savoir pour quelle raison, à supposer comme prétendu par cette attestation que le C4 devait être préparé à l'avance en raison du départ en vacances de l'employée chargée de l'établir, celle-ci l'a non seulement daté du 23 mai 2012, mais a encore daté du même jour le courrier d'accompagnement destiné à l'intéressée.



- 2.3. En réalité, la chronologie des faits démontre à suffisance qu'une fois connu le constat d'inaptitude définitive posé le 21 mai 2012 par le conseiller en prévention-médecin du travail, l'employeur a dès le surlendemain établi le C4 pour force majeure médicale et qu'il l'a adressé le même jour à l'intéressée.

Il doit dès lors être constaté que le constat de rupture pour force majeure a été posé le 23 mai 2012, soit avant l'échéance du délai imparti à Madame A. pour exercer son droit de recours.

Le jugement dont appel doit donc être confirmé sur ce point.

3. Les conséquences de cette décision prématurée.

- 3.1. Il a été jugé par notre cour⁷ qu'un contrat de travail ne peut plus, depuis l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, être rompu pour cause de force majeure médicale sans respecter la procédure prévue par cet arrêté royal, en sorte que tant qu'une décision définitive n'est pas prise concernant l'aptitude au travail, l'incapacité de travail n'est pas prouvée. Or, la décision ne peut être définitive qu'à l'issue du délai de recours. Dès lors, lorsque celle-ci est, comme en l'espèce, prématurément portée à la connaissance du travailleur, l'employeur est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis.

- 3.2. L'appelante formule, pour la première fois en degré d'appel, une demande subsidiaire tendant à soumettre Madame A. à une expertise médicale aux fins de l'examiner et d'établir avec certitude qu'elle est définitivement inapte à exercer le travail convenu.

- 3.2.1. Il doit être rappelé à ce propos que pareille demande aurait pu être adéquatement rencontrée si FSS avait veillé à préserver l'exercice du recours ouvert à Madame A. contre la décision médicale d'inaptitude au travail du 21 mai 2012.

En effet, les articles 66 à 68 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 disposent qu'en cas de recours du travailleur contre ladite décision, une séance de recours doit être organisée par le médecin-inspecteur du travail de l'inspection médicale du travail qui doit convoquer à cet effet le médecin traitant du travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail, dans les délais visés à l'article 67.

Lors de cette séance, il peut être décidé, si l'un des médecins présents le demande, de recourir à une mesure d'expertise dont le résultat doit ensuite faire l'objet d'une décision de ce collège à la majorité des voix.

⁷ C.trav. Liège, 13^{ème} ch., 13 janvier 2009, R.G.n°8589/08, J.T.T., 2009,132.



3.2.2. Il appartenait à FSS de se conformer à cette procédure, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce, puisque l'employeur a, par sa décision prématurée, privé Madame A. de l'exercice de son recours visé par l'article 70 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Or, pareil recours aurait pu donner lieu à une expertise, à l'issue de laquelle une décision définitive aurait seulement pu être adoptée quant à l'impossibilité, pour Madame A., de poursuivre soit l'exécution du contrat de travail convenu, soit l'exécution d'un autre travail au sens de l'article 72 dudit arrêté royal, sauf impossibilité technique ou objective ou si cela ne pouvait, pour des motifs dûment justifiés, être raisonnablement exigé par elle.

3.2.3. Dès lors, même si la cour faisait aujourd'hui droit à la demande d'expertise judiciaire formulée par l'appelante et que l'expert venait à confirmer la thèse qu'elle soutient, il ne pourrait en tout état de cause qu'être constaté *qu'à la date à laquelle le constat de rupture pour force majeure médicale a été effectivement posé en l'espèce*, l'impossibilité définitive de l'intimée de poursuivre la relation de travail n'était pas encore établie, faute pour l'employeur d'avoir respecté la procédure prévue à cet effet par l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande d'expertise introduite par l'appelante.

3.2.4. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont décidé que l'indemnité compensatoire de préavis était due à l'intéressée.

Le jugement dont appel doit par conséquent être confirmé sur ce point.

B.	L'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis.
-----------	--

1. La notion légale de rémunération en cours.

Selon l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, il s'agit de la rémunération en cours à la date de la rupture.

La Cour de cassation a décidé dans un arrêt du 16 novembre 1992⁸ que le montant de l'indemnité de préavis doit être calculé sur la base du contrat de travail qui lie les parties au jour du congé. Il s'ensuit qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant une période d'incapacité de travail, il faut tenir compte, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, de la rémunération qui aurait normalement été due au moment du congé.⁹

⁸ Cass., 16 novembre 1992, J.T.T., 1993,230.

⁹ Cass., 17 mai 1982, R.D.S. 1982, 475, note A.TRINE.



2. Son application en l'espèce.

- 2.1.** La succession des avenants ayant modifié le régime hebdomadaire de travail de l'intéressée laissait place à des interprétations divergentes à propos de la rémunération en cours à la date de la rupture.

Afin de compléter son information, la cour a ordonné par son arrêt interlocutoire du 6 février 2015, conformément aux articles 774, 775 et 877 du Code judiciaire, la réouverture des débats aux fins de compléter son information à ce sujet par la production aux débats de la fiche de paye relative à la période comprise entre le 1^{er} et le 14 février 2012.

- 2.2.** L'appelante a déposé la pièce demandée le 20 février 2015, ainsi que ses observations le 5 mars 2015, soit dans le délai qui avait été imparté à cet effet jusqu'au 12 mars 2015 aux conseils des parties.

L'intimée, appelante sur incident, n'a pas déposé d'observations.

- 2.3.** Il ressort de la pièce actuellement versée aux débats que le régime de travail du mois de février 2012 et des mois qui ont suivi était à temps partiel, à raison de 19h par semaine dans un régime hebdomadaire de 5 jours.

Il s'ensuit qu'au jour de la rupture, laquelle, pour rappel est intervenue trois mois plus tard, le 23 mai 2012, l'intéressée était liée à son employeur par un contrat de travail à temps partiel de 19h par semaine et que la rémunération en cours à la date de la rupture était celle qui correspondait à ce régime de travail.

Les parties s'accordent sur la hauteur de la rémunération barémique à temps plein, soit la somme brute de 2.124,04 € incluant le salaire barémique à l'échelle 1.26 et l'allocation de foyer.

L'intimée, appelante sur incident, entend toutefois majorer cette rémunération de la contrepartie d'une série d'avantages acquis en vertu du contrat de travail, ce que conteste la partie appelante, intimée sur incident.

Il s'agit :

- 2.3.1. De la quote-part patronale à l'assurance de groupe.**

Il ressort effectivement des bulletins de salaire des mois de novembre 2010 et février 2011 que FSS a contribué à l'assurance de groupe à raison d'une somme mensuelle ayant varié entre 23,66 € et 19,37 €. La moyenne proposée par le conseil de Madame A., à hauteur de la somme de 21,52 € doit être retenue.



2.3.2. Des chèques-repas.

L'évaluation chiffrée que fait le conseil de Madame A. de cet avantage n'est en tant que telle pas remise en question par l'employeur. Il y a lieu de la fixer à la somme mensuelle de 49,10 €.

2.3.3. De la rémunération des prestations irrégulières.

2.3.3.1. Le conseil de Madame A. soutient que celle-ci effectuait régulièrement des prestations de nuit, de week-ends ou de jours fériés, donnant lieu à des sursalaires enregistrés sur les fiches de paie au titre de prestations irrégulières, sommes dont il demande l'inclusion dans l'assiette de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il fait référence à ce propos à une jurisprudence unanime admettant que « le sursalaire payé pour des heures supplémentaires qui ont été prestées au cours d'une période suffisamment longue constitue une partie fixe de la rémunération et doit être pris en compte pour déterminer la rémunération en cours sur la base de laquelle l'indemnité de préavis est calculée. »¹⁰

2.3.3.2. La cour observe qu'hormis une brève reprise de travail durant la première quinzaine du mois de février 2011, Madame A. avait, à la date de la rupture, interrompu déjà depuis un an et demi toute prestation suite à son incapacité de travail consécutive à son accident du travail du 25 novembre 2010.

Par ailleurs, son conseil ne produit aucune fiche de paie à son dossier et se réfère à celles produites par FSS, lesquelles se rapportent exclusivement aux mois de novembre 2010 et février 2011, deux mois qui ont effectivement enregistré des prestations irrégulières.

Il ne peut cependant être extrapolé de ces seuls documents que l'intéressée a effectué régulièrement et pendant une période significative des prestations de travail générant un sursalaire qui devrait être intégré dans la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité compensatoire de préavis.

Il n'y a donc pas lieu d'y inclure la somme mensuelle de 161 € calculée à ce titre par le conseil de l'intimée, appelante sur incident.

2.4. Le montant de la rémunération annuelle de base à temps partiel se calcule donc comme suit : $(2.124,04 \text{ €} + 21,52 \text{ €} + 49,10 \text{ €}) \times 13,92 = 15.274,83 \text{ €}$.

2

L'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois s'élève donc à la somme brute de $15.274,83 \text{ €} / 2 = 7.637,42 \text{ €}$, outre les intérêts légaux et judiciaires sur ce montant brut. L'appel est déclaré très partiellement fondé sur ce point.

¹⁰ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social 2013-2014, Droit du travail, tome III, n°4300 et les nombreuses références qui y sont citées.



C. La demande de dommages-intérêts pour défaut de reclassement.

1. L'appelante ne démontre nullement que si son employeur avait respecté le délai de recours et cherché un poste de travail adapté, cette démarche aurait forcément conduit à son reclassement dans l'entreprise.

Il s'agit, comme le confirme la lecture de l'article de l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, non d'une obligation de résultat, mais d'une obligation de moyens en sorte qu'il n'est pas certain que cette démarche que l'employeur devait accomplir aurait pu aboutir au reclassement souhaité par l'intéressée.

Si celle-ci prouve la faute de l'employeur, consistant à n'avoir pas respecté la procédure que lui imposaient les articles 64 à 72 de cet arrêté royal, elle ne prouve pas en revanche la matérialité du dommage qui en serait résulté sous la forme d'une perte suffisamment certaine d'une chance de reclassement.

Elle ne démontre pas davantage que le fait d'avoir renoncé à un projet de construction ou à une grossesse (?) soit en un quelconque lien causal avec la violation de l'obligation de reclassement.

2. Ces chefs de demande formulés à titre principal à hauteur d'une somme de 5.000 € et à titre subsidiaire pour couvrir l'ensemble du préjudice allégué des suites de la perte de son emploi – lequel est intégralement couvert par l'indemnité compensatoire de préavis octroyée par le présent arrêt – doivent donc être déclarés non fondés.

Il y a donc lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point, quoique sur la base d'une autre motivation.

D. La régularisation des pécules de vacances.

1. L'objet de la demande.

- 1.1. Madame A. considère qu'elle n'a pas été remplie, après la rupture de son contrat de travail de ses droits à pécules de vacances de sortie, en tenant compte des périodes d'assimilation en lien avec son accident du travail.

Elle postule par conséquent la régularisation des pécules de vacances à hauteur d'une somme brute de 3.004,99 € pour l'exercice 2011 (année de vacances 2012) et de 1.170,61 € brut pour l'exercice 2012 (année de vacances 2013), lesdits montants bruts à majorer des intérêts légaux et judiciaires.



1.2. Son ex-employeur soutient quant à lui ne plus lui être redevable à ce titre d'aucune somme, suite à la rectification qu'il a opérée d'une erreur initialement commise dans le calcul des pécules de vacances de sortie.¹¹

1.2.1. Le double pécule de vacances de l'exercice 2011 (vacances 2012) lui avait été initialement réglé en tenant compte de sa rémunération brute assimilée de 2011 (soit la somme de 18.199,78 € du 1^{er} janvier au 24 novembre 2011) à hauteur d'une somme brute de 1.237,59 € correspondant à un montant net de 864,18 €. Une période d'assimilation a ensuite été reconnue du 14 février au 31 décembre 2011 entraînant la rectification dont question ci-après.

Le simple pécule de vacances a, selon FFS, été réglé par Ethias, l'assureur-loi tenu à l'indemnisation de suites de l'accident du travail du 25 novembre 2010.

1.2.2. Pour ce qui est des pécules de vacances de l'exercice 2012 (vacances 2013), FFS avait initialement considéré que la période d'assimilation liée à l'accident du travail était terminée.

1.2.3. Après vérification, l'employeur a reconnu à Madame A. une période d'assimilation du 1^{er} janvier au 13 février 2012, ce qui a finalement conduit à l'établissement d'une fiche de paie rectificative, qui a établi les droits à pécules de vacances pour les exercices 2011 et 2012 à la somme brute totale de 1.694,34 €, correspondant à un montant net de 1.186,04 €.

Le supplément dû (1.186,04 € - 864,18 €) = 321,86 € a été à Madame A. réglé le 19 août 2013.

2. Les dispositions réglementaires applicables.

2.1. L'article 46, §1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés dispose que « lorsque son contrat prend fin, [l'employeur paie à l'employé], au moment de son départ, 15,34 % des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal. »

L'alinéa 2 de cette même disposition réglementaire dispose que « si l'employé (...) n'a pas encore pris les vacances afférentes à l'exercice précédent, l'employeur lui paie en outre 15,34% des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant cet exercice de vacances majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal. »

¹¹

voir pour tout ce qui suit, la fiche VI, pièces 1 à 3 du dossier de l'appelante.



2.2. L'article 41 du même arrêté royal précise ce qu'il faut entendre par « journées assimilées » :

« Pour le calcul du montant du pécule de vacances, sont assimilées aux jours de travail effectif normal, les journées d'interruption de travail résultant :

1° d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle donnant lieu à réparation. » (sulent 21 autres cas d'assimilation).

2.3. L'article 43 dudit arrêté royal détermine la durée de l'assimilation :

« La durée de l'assimilation est limitée :

1° en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu à réparation :

a) à la période d'incapacité temporaire totale ;

b) aux douze premiers mois de la période d'incapacité temporaire partielle consécutive à une incapacité temporaire totale, à condition que le pourcentage de l'incapacité temporaire partielle reconnu soit au moins égal à 66%.

Toute nouvelle interruption de travail qui survient, pour cause d'accident, après une reprise de travail dont la durée n'atteint pas quatorze jours est considérée comme la continuation de l'interruption de travail précédente. »

2.4. Enfin, l'article 47 de ce même arrêté royal précise comme suit le mode de calcul de la rémunération journalière fictive à prendre en considération dans le calcul du pécule de vacances :

« Le montant journalier de la rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des jours de travail effectif normal est égal à la rémunération journalière due à l'employé (...) au moment où survient l'événement donnant lieu à assimilation. »

3. Leur application en l'espèce.

3.1. Madame A. a été victime d'un accident du travail le 25 novembre 2010, suite auquel elle a été en incapacité temporaire apparemment totale jusqu'à sa reprise du travail du 1^{er} au 14 février 2011.

S'en est suivie une rechute qui a entraîné une nouvelle période d'incapacité temporaire, qui s'est poursuivie tout au long de l'année 2011, ainsi que jusqu'à la date du constat de rupture soit le 23 mai 2012, l'employeur ne démontrant, par aucune des pièces versées au dossier, son allégation selon laquelle l'intéressée aurait été mise en chômage temporaire le 16 avril 2012.



- 3.2. Il s'ensuit que les conditions d'assimilation visées par l'article 43 de l'arrêté royal précité du 30 mars 1967 sont réunies tant en ce qui concerne les pécules de vacances dus pour l'année 2011 que pour ceux dus pour 2012.

FSS admet que pour l'exercice de vacances 2011 (année de vacances 2012) une rectification s'imposait pour que fût tenue compte de la période d'assimilation comprise entre le 14 février 2011 et le 31 décembre 2011.

L'appelante n'explique pas en quoi il conviendrait en revanche de limiter, pour l'exercice de vacances 2012 (année de vacance 2013) la période d'assimilation du 1^{er} janvier au 13 février 2012. Comme dit plus haut, FSS ne démontre pas que Madame A. aurait été mise en chômage temporaire à partir du 16 avril 2012.

Il en résulte que la période d'assimilation doit être prolongée jusqu'à la date du constat de rupture le 23 mai 2012.

- 3.3. Pour ce qui est du simple pécule de l'exercice de vacances 2011 (année de vacances 2012), FSS fait valoir à bon droit qu'il est pris en charge par l'assureur-loi pour 2011, en suite de l'accident du travail dont Madame A. a été victime.

Il en résulte que, pour 2011, la contestation ne porte que sur le double pécule de vacances.

- 3.4. Ce que FSS a effectivement payé au titre des pécules de vacances 2011 :

- 3.4.1. FSS a initialement payé, pour l'exercice de vacances 2011 (année de vacances 2012) une somme brute de 1.395,93 € sur la base de la rémunération de référence (brut contractuel indexé de 2011), soit 6,80 % de 18.199,78 € = 1.237,59 €, somme majorée du double pécule anticipé des 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} jours de la 4^{ème} semaine de vacances (18.199,78 € x 0,87 %) = 158,34 €, soit au total une somme brute de 1.395,93 € correspondant à la somme nette de 864,18 €. ¹²

- 3.4.2. FSS a ensuite rectifié ce calcul¹³, après s'être rendu compte de ce que son assiette était non une somme brute de 18.199,78 €, comme initialement retenu (qui était en fait la rémunération afférente à la période immédiatement antérieure à l'accident du travail du 25 novembre 2010, courant donc du 1^{er} janvier au 24 novembre 2010), mais bien, pour 2011, une somme brute de 20.376,23 €. Le double pécule de vacances dû sur cette base s'élève par conséquent à (20.376,23 € x 6,80 %) = 1.385,58 € + (20.376,23 € x 0,87 %) = 177,27 € (double pécule anticipé des 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} jours de la 4^{ème} semaine de vacances), soit la somme brute de 1.562,85 €.

¹² voir la pièce 1 de la farde VI du dossier de l'appelante.

¹³ voir la pièce 2 de la farde VI du dossier de l'appelante.



3.5. Ce que FSS a effectivement payé au titre des pécules de vacances 2012 :

FSS a payé, pour l'exercice de vacances 2012 (année de vacances 2013) :

- le simple pécule anticipé, calculé sur la base de la rémunération de référence de l'année en cours (2.324,21 €) soit à hauteur de (2.324,21 €) x [6,80 % + 0,87 %] = 178,27 €.
- le double pécule de vacances anticipé, calculé sur la même base, soit la somme brute de 178,27 €.

3.6. Ce que FSS a effectivement payé au total au titre des pécules de vacances :

FSS a donc payé, au total, à titre de pécules de vacances de sortie, la somme brute de 1.919,39 €, correspondant à un montant net de 1.186,04 €.

Compte tenu du net déjà versé sur la base des premiers calculs, FSS a payé à Madame A. une somme nette supplémentaire de (1.186,04 € - 864,18 €) = 321,86 €, payée le 19 août 2013.¹⁴

3.7. Ce que FSS aurait dû payer au titre des pécules de vacances 2011 :

Il s'avère que les pécules ont été calculés en fonction d'un régime hebdomadaire de travail de 30h30' alors qu'il aurait dû l'être sur la base du régime de 19h qui était le sien depuis la fin de la prise d'effet de l'avenant du 18 octobre 2010, c'est-à-dire depuis le 1^{er} novembre 2011.

FSS aurait donc dû payer :

- du 1^{er} janvier au 31 octobre 2011 : 1.562,85 € x 10/12 = 1.302,38 €
- du 1^{er} novembre au 31 décembre 2011 : 1.562,85 € x 2/12 x 19/30,50 = 162,26 €
- total dû pour l'exercice 2011 (année de vacances 2012) : 1.464,64 €

Il apparaît donc que FSS a payé, pour l'exercice de vacances 2011, un double pécule de vacances de sortie de (1.562,85 € - 1.464,26 €) = 98,21 € au-delà de ce dont l'employeur était redevable à Madame A. en fonction de son régime hebdomadaire de travail retombé à 19h à partir du 1^{er} novembre 2011.

3.8. Ce que FSS aurait dû payer au titre des pécules de vacances 2012 :

- 3.8.1.** La rémunération brute à prendre en considération est de 7.631,09 € (soit [1.626,30 x 4] = 6.505,20 € + [1.626,30 x 3/13 x 18/6] = 1.125,89 €.) à laquelle il faut également appliquer le coefficient 19/30,50 pour tenir compte du régime hebdomadaire de travail de 19h de l'intéressée.

¹⁴ voir la pièce 3 de la fiche VI du dossier de l'appelante.



3.8.2. Le simple pécule de vacances anticipé est donc de $[7.631,09 \text{ €} \times (6,80 \% + 0,87 \%)] \times 19/30,50 = 364,61 \text{ €}$ brut.

Le double pécule de vacances anticipé est donc de $[7.631,09 \text{ €} \times (6,80 \% + 0,87 \%)] = 364,61 \text{ €}$ brut.

Soit, au total, une somme brute de 729,22 €, à laquelle il faut ajouter le double pécule sur les 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} jours de vacances de la 4^{ème} semaine de vacances, soit la somme de $(2.324,21 \text{ €} \times 7,67 \%) = 178,27 \text{ €} \times 19/30,50 = 111,05 \text{ €}$.

3.8.2. Le total brut dû pour l'exercice de vacances 2012 (année de vacances 2013) était donc de $(364,61 \text{ €} + 364,61 \text{ €} + 111,05 \text{ €}) = 840,28 \text{ €}$.

Or, FSS a payé 354,56 € brut, en sorte qu'il reste redevable à Madame A. de la somme brute de $(840,28 \text{ €} - 354,56 \text{ €}) = 483,74 \text{ €}$.

La régularisation des pécules de vacances dont FSS reste redevable (double pécule 2011 + simple et double pécules pour 2012) à Madame A. s'élève à la somme brute de $(483,74 \text{ €} - 98,21 \text{ €}) = 385,53 \text{ €}$.

Ce chef de demande doit par conséquent être déclaré partiellement fondé.

E.	La demande de rectification du certificat de travail-certificat de chômage.
-----------	--

1. Madame A. demande la condamnation de son ex-employeur à lui délivrer un nouveau certificat de chômage C4 et C.3.2. mentionnant une durée hebdomadaire de travail à temps plein (38/sem).
2. Pour les motifs plus amplement développés plus haut, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

Le jugement dont appel doit être confirmé sur ce point.

F.	Les dépens.
-----------	--------------------

1. L'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge si les parties succombent sur quelque chef.
2. En l'espèce, la partie appelante succombe dans ses prétentions à voir reconnue la cause de force majeure qu'elle invoquait pour justifier la rupture du contrat de travail de l'intimée sans préavis ni indemnité.

PAGE 01-00000182691-0019-0022-01-01-4



3. En revanche, la partie intimée succombe dans ses prétentions à voir reconnu le régime hebdomadaire de travail à temps plein en exécution duquel elle soutenait que devait être calculée l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis, de même que sur sa demande de dommages-intérêts du chef d'absence de reclassement professionnel.
4. Compte tenu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation de la cour, les dépens auxquels l'intimée peut prétendre à charge de l'appelante doivent être réduits de moitié par rapport aux montants des indemnités de procédure d'instance (2.200 €) et d'appel (2.200 €), en sorte que l'appelante sera condamnée à payer à ce titre à l'intimée une somme de 2.200 €.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 18 novembre 2013 par le tribunal du travail de Liège, 4^{ème} chambre (R.G. 411.936) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelante, déposée le 2 avril 2014 au greffe de la cour et notifiée le même jour à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 20 mai 2014 et fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 30 juin 2014 et celles de la partie appelante reçues au greffe le 30 septembre 2014 ;
- le dossier du conseil de la partie appelante, déposé à l'audience publique du 21 novembre 2014 à laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;
- l'arrêt interlocutoire du 6 février 2015 ;
- le dossier complémentaire déposé le 20 février 2015 par le conseil de l'appelante et sa note d'observations déposée le 4 mars 2015.



Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare les appels principal et incident recevables et très partiellement fondés.

Condamne la partie appelante à payer à la partie intimée :

- la somme brute de **SEPT MILLE SIX CENT TRENTE-SEPT EUROS ET QUARANTE-DEUX CENTIMES (7.637,42 €)** à titre d'indemnité compensatoire de préavis dont elle aura préalablement prélevé les retenues sociales et fiscales à transmettre aux administrations compétentes, la dite somme brute étant majorée des intérêts légaux et judiciaires depuis le 23 mai 2012 jusqu'à complet paiement.
- la somme brute de **TROIS CENT QUATRE-VINGT-CINQ EUROS ET CINQUANTE-TROIS CENTIMES (385,53 €)** à titre de régularisation des pécules de vacances dont elle aura préalablement prélevé les retenues sociales et fiscales à transmettre aux administrations compétentes, la somme brute précitée étant quant à elle majorée des intérêts légaux et judiciaires depuis le 23 mai 2012 jusqu'à complet paiement.

Déboute la partie intimée de tous ses autres chefs de demande.

Condamne la partie appelante à payer à la partie intimée les dépens des deux instances, étant les indemnités de procédure d'instance et d'appel liquidées, après compensation partielle, à la somme totale de 2.200 €.

•
• •



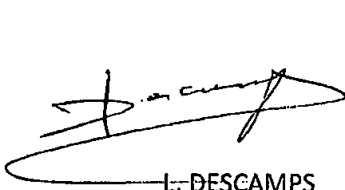
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Ronald BAERT, Conseiller social à titre d'employeur,
M. Philippe BOUDART, Conseiller social à titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés, pour la signature, de M. Lionel DESCAMPS, Greffier.

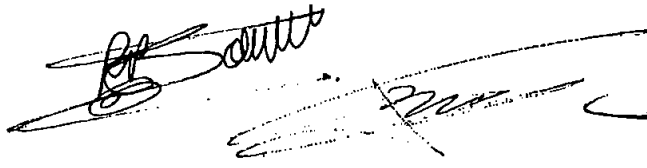
Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président



L. DESCAMPS



R. BAERT et Ph. BOUDART

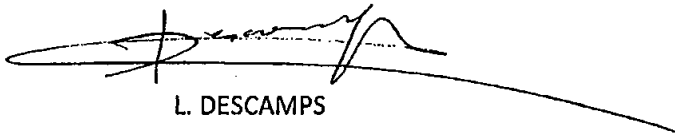


P. LAMBILLON

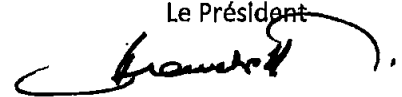
et prononcé en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} chambre de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'alle sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, le 15 MAI 2015 par le Président, assisté de M. L. DESCAMPS, Greffier.

Le Greffier

Le Président



L. DESCAMPS



P. LAMBILLON

