



N° d'ordre

Numéro répertoire	du
2022 /	
R.G. Trib. Trav.	
18/3161/A	
Date du prononcé	
25 mars 2022	
Numéro du rôle	
2021/AL/92	
En cause de :	
SAMI FAST SPRL C/ B.	

Expédition

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 2-G

Arrêt

contrat de travail – ouvrier – arriérés de rémunération au sens large –
procédures en faux civil et en vérification d'écriture

EN CAUSE :

La SPRL SAMI FAST, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0502.709.230, dont le siège social est établi à 1080 BRUXELLES, Chaussée de Gand,127,

partie appelante, ci-après l'employeur

ayant comparu par son conseil, Maître Lotfi BEN LETAIFA, avocat à 4020 LIEGE, Avenue de Nancy 60

CONTRE :

Monsieur B.

partie intimée, ci-après Monsieur B.

ayant comparu par son conseil, Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, Av. Constantin-de-Gerlache 41

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 février 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 18 décembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^{ème} chambre (R.G. 18/3161/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 20 janvier 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 12 février 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience du 24 mars 2021 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 16 février 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 24 mars 2021, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 19 novembre 2021, audience à laquelle la cause a été remise au 25 février 2022 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe respectivement les 23 avril et 21 juin 2021 ;

- les conclusions et le dossier de pièces de la partie intimée, reçus au greffe de la cour le 10 mai 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience publique du 25 février 2022 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 février 2022.

Madame Corinne Lescart, substitut général, à qui la cause a été communiquée, n'a pas rendu d'avis dans cette affaire lors de l'audience publique du 25 février 2022, en application de la circulaire n° 13/2015 du Collège des procureurs généraux.

Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête reçue au greffe du tribunal du travail le 12 octobre 2018, Monsieur B. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- Au paiement de la somme brute de 128,42 € à titre de rémunération du mois d'avril 2018, à majorer des intérêts légaux à dater du 9 avril 2018 ;
- Au paiement de la somme brute de 25,68 € à titre de rémunération pour le 1^{er} mai 2018, à majorer des intérêts légaux à dater du 9 avril 2018 ;
- Au paiement de la somme brute de 2.660,21 € à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts légaux à dater du 9 avril 2018 ;
- Aux dépens.

Par jugement du 18 décembre 2020, le tribunal du travail a en substance :

- Constaté qu'aucune convention de rupture de commun accord établie entre l'employeur et Monsieur B. n'était produite, de sorte qu'il n'était pas nécessaire de recourir à la procédure du faux civil ;
- L'employeur ne démontre pas que le contrat de travail de Monsieur B. a pris fin de commun accord, et il y a lieu de considérer que ledit contrat a pris fin par le fait de l'employeur qui ne lui a plus fourni de travail ;
- L'employeur est dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis dont le montant n'est pas contesté ;
- S'agissant du salaire du mois d'avril 2018, l'employeur n'apporte pas le moindre contredit ni la moindre information concernant la fermeture du commerce dont Monsieur B. soutient qu'elle a eu lieu le 9 avril 2018 ;
- L'employeur est tenu de payer la rémunération pour les jours fériés survenant dans les 30 jours qui suivent la fin du contrat de travail dans les conditions de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974.

Le tribunal a dès lors dit la demande recevable et fondée et fait entièrement droit à la demande de Monsieur B.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite :

- À titre principal, la réformation du jugement dont appel, que Monsieur B. soit débouté de sa demande principale, et qu'il soit dit pour droit que la demande de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire n'est pas fondée ;
- À titre subsidiaire, que sa demande d'enquête soit dite recevable et fondée, et qu'il soit procédé à l'audition de Messieurs A. et E. sur la rupture amiable des contrats de travail intervenue respectivement les 5 avril 2018 et 15 mars 2019 ;
- Qu'il soit procédé à l'audition des deux parties ;
- Qu'un expert soit désigné qui procèdera à la vérification de la signature de Monsieur B., l'employeur n'étant pas opposé à l'application de la procédure de faux civil ;
- En tout état de cause, que Monsieur B. soit débouté de sa demande et condamné aux indemnités de procédure d'instance et d'appel ainsi qu'aux 20 € à titre de contribution budgétaire et aux frais de justice occasionnés.

Monsieur B. demande pour sa part :

- À titre principal, la confirmation du jugement entrepris dans toutes ses dispositions, que l'appel soit dit téméraire et vexatoire, et la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 750 € à titre de dommages et intérêts ainsi qu'aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure d'appel de 780 € ;
- À titre subsidiaire, qu'il soit sursis à statuer dans l'attente du résultat de la procédure en faux civil, que la demande en faux civil soit dite recevable et fondée et qu'il soit fait application des articles 895 et suivants du Code judiciaire ;
- Qu'il soit dit pour droit que le document de rupture de contrat de travail de commun accord déposé par l'employeur au nom de Monsieur B. doit être considéré comme un faux civil, fait mention en conséquence de cette décision en marge de la pièce en question, dressé procès-verbal de cet émargement et ordonné saisie de cette pièce afin qu'elle soit transmise à l'office du procureur du Roi.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Monsieur B. est entré au service de l'employeur, actif dans le secteur de l'HORECA, le 22 septembre 2009 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel à raison de 10 heures par semaine.

En date du 8 août 2018, l'organisation syndicale de Monsieur B. a adressé au gérant de l'employeur, Monsieur K., le courrier recommandé suivant :

« Nous avons reçu la visite de Monsieur B., qui est sous contrat de travail dans votre entreprise.

Monsieur nous informe que l'entreprise est fermée depuis le mois d'avril (?). Vous n'avez fait aucune démarche en ce sens. Votre travailleur se retrouve sans ressources. Le cas échéant vous devez émettre les documents sociaux, soit de mise en chômage pour raisons économique ou technique ou pour cause de fin de contrat (formulaire C4, attestations d'emploi et de vacances).

Sans nouvelle de votre part dans les huit jours, nous nous verrions contraints de transmettre ce dossier aux inspections compétentes. »

Un rappel sera encore adressé à l'employeur par son organisation syndicale en un courrier recommandé rédigé en ces termes :

« [...] il semblerait que depuis le mois d'avril 2018 votre établissement soit fermé et que dès lors plus aucune prestation ne soit possible pour notre affilié depuis le 09/04/2018.

Je vous rappelle que si vous voulez mettre un terme au contrat de travail de notre affilié, vous avez l'obligation de lui payer une indemnité compensatoire de préavis d'une durée de 40 jours et 15 semaines.

Vous lui êtes également redevable du paiement de son salaire et ce pour le mois d'avril 2018. [...] »

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Le contrat de travail liant les deux parties a pris fin de commun accord le 30 mars 2018, par la signature d'une convention le 5 avril 2018 ;
- Traversant une période très difficile économiquement, il a signé avec tous ses ouvriers qui étaient très compréhensifs à cette situation, des conventions de rupture amiable de contrats de travail, et sollicite au besoin l'audition de ceux-ci ;
- Il est faux de prétendre que Monsieur B. n'a pas été déclaré à l'ONSS courant 2018 ;

- Il maintient malgré la dénégation de Monsieur B. que celui-ci est le signataire de l'accord de rupture, n'est pas opposé à l'application de la procédure de faux civil, et suggère la désignation d'un expert à cet égard ;
- Il y a eu un contact direct entre les parties en dehors de la présence de leurs conseils et après engagement de la procédure judiciaire dans le but de trouver un autre accord mais ce contact n'a pas abouti ;
- Il conteste avoir reçu le courrier du conseil de Monsieur B. du 28 février 2019 qu'il estime produit pour les besoins de la cause, et soutient ne pas avoir reçu les courriers de l'organisation syndicale de Monsieur B., le commerce étant fermé ;
- L'appel n'est pas téméraire et vexatoire, car il s'est rendu compte qu'il avait produit erronément l'accord de rupture signé par un autre travailleur et que le premier juge a basé sa décision sur cet élément.

2. La position de Monsieur B.

Monsieur B. fait valoir en substance que :

- L'employeur est l'auteur de la rupture du contrat de travail, le commerce où il travaillait ayant été fermé à partir du 9 avril 2018 et plus aucun travail ne lui ayant été proposé ;
- Aucune suite n'a été réservée aux courriers de son organisation syndicale, d'où l'introduction de la présente procédure ;
- La veille de l'audience d'introduction, le gérant de l'employeur s'est présenté au cabinet de son conseil annonçant la formulation d'une proposition amiable jamais intervenue, à la suite de quoi le dossier a fait l'objet d'une remise ;
- L'employeur a voulu profiter de la mauvaise connaissance du français de Monsieur B. pour lui établir un C4 de rupture de commun accord, manœuvre que son conseil a dénoncé par courrier du 28 février 2019 ;
- Le tribunal a constaté que le document de rupture de commun accord produit par l'employeur concernait en fait un autre travailleur, et l'employeur en termes de requête d'appel a indiqué ne pas disposer dudit document de rupture de commun accord, ayant remis l'original à Monsieur B. ;
- Il conteste avoir signé un tel document dont il n'a été fait état qu'en cours de procédure, et les affirmations de l'employeur manquent du plus élémentaire sérieux ;
- Le document déposé plus de trois ans après les faits n'est pas daté et il conteste avoir signé un tel document, de sorte que son dépôt ne démontre pas que les parties auraient convenu d'une rupture de commun accord ;
- Si la cour l'estime nécessaire, il y a lieu d'appliquer la procédure de faux civil ;
- Il n'est ni contesté ni contestable que l'employeur a fermé son commerce et annoncé en conséquence mettre fin à son contrat de travail ;
- Il n'a par ailleurs pas été déclaré à l'ONSS pour l'année 2018 ;

- Au vu des éléments du dossier, il n'y a pas lieu d'autoriser à l'employeur la tenue d'enquêtes ;
- L'appel de l'employeur excède manifestement les limites de l'exercice normal du droit d'agir en justice, étant fondé sur un prétendu accord de rupture de commun accord qui n'est pas produit, dont l'employeur admet ne pas être en possession, mais dont la signature pourrait être établie par témoins.

3. La décision de la cour du travail

Les principes

Tout comme l'acte authentique, l'acte sous seing privé fait pleine foi entre les parties, pour autant qu'un préalable – inexistant pour l'acte authentique – soit respecté : celui de sa reconnaissance (art. 1322 C. civ.). Comme l'indique l'article 1323 C. civ., celui auquel on oppose un acte sous seing privé doit avouer ou désavouer formellement son écriture ou sa signature.

Tant que l'auteur présumé de l'acte refuse de reconnaître l'acte et d'en assumer la paternité, celui-ci est privé de toute force probante¹, et vaut tout au plus comme présomption².

La partie qui s'obstine à invoquer cet acte en justice doit alors, conformément à l'article 1324 C. civ., provoquer la vérification d'écritures. L'auteur présumé d'un acte sous seing privé peut donc adopter une attitude tout à fait passive : il lui suffit de désavouer sa signature pour ôter toute force probante à l'acte, sans devoir prouver qu'il y a eu falsification. C'est la partie qui souhaite utiliser l'acte en justice qui doit prendre l'initiative de la vérification d'écritures.

Cette procédure ne peut être organisée qu'à la demande d'une des parties³.

Si, à l'issue de la vérification d'écritures, l'authenticité de la signature est établie, l'acte recouvre la force probante d'acte sous seing privé, dont il avait été temporairement privé, du fait des dénégations du signataire⁴.

¹ C. trav. Gand 30 mars 1998, A.J.T. 1998-99, 375 ; C. trav. Liège 26 avril 2005, R.G. 7134-02, www.juridat.be.

² D. MOUGENOT, Principes de droit judiciaire privé, Larcier, 2009, p. 263 ; C. trav. Liège (sect. Namur) (13e ch.), 26 avril 2005, R.G. n° 7.134/2002, <http://jure.juridat.just.fgov.be> ; C. trav. Mons (2e ch.), 16 octobre 2013, R.G. n° 2012/AM/65, inédit ; C. trav. Mons (6e ch.), 11 septembre 2015, R.G. n° 2014/AM/240, <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

³ Civ. Louvain, 24 décembre 2002, RABG 2004, 1195 ; J.P. Wolvertem, 22 mars 2001, R.W. 2001-02, 284 ; Trib. trav. Malines 10 novembre 1975, www.juridat.be ; Civ. Louvain, 14 octobre 1986, R.G.D.C., 1988, 139 ; Civ. Louvain 24 février 1988, R.G.D.C. 1989, 172 ; Civ. Hasselt 5 septembre 1989, R.G.D.C. 1990, 239 ; Civ. Charleroi 5 mars 1991, J.T. 1991, 819.

⁴ D. et R. MOUGENOT, La preuve, Bruxelles, Larcier, 3e éd., 2002, n° 156.

Le juge conserve également le loisir de statuer directement sur l'authenticité d'un acte désavoué par la personne à laquelle il est opposé, sans ordonner au préalable une vérification d'écritures, par le motif qu'eu égard aux éléments de fait produits et à leur valeur probante, il a acquis une certitude sur ce point⁵.

Rien n'empêche par ailleurs l'auteur de l'acte de prendre les devants et de faire établir que l'acte est un faux. C'est alors l'inscription de faux qu'il doit solliciter, qui vise à faire reconnaître la fausseté d'un acte, qu'il soit authentique ou sous seing privé.

La demande en faux civil doit énoncer avec précision les moyens de faux.

Il découle des articles 898, alinéa 1^{er}, 903, alinéa 1^{er}, et 904 du Code judiciaire, que la procédure de faux nécessite la production en original de la pièce arguée de faux.

Dans la mesure où seule une copie de la pièce litigieuse est produite et où le demandeur reconnaît lui-même qu'il ne dispose pas de l'original, la demande en faux civil ne peut être accueillie favorablement⁶.

Application

L'employeur a indiqué en sa requête d'appel qu'il ne disposait pas de l'original de l'accord dont question *supra*, au motif qu'il avait remis à Monsieur B. l'original de celui-ci et gardé la copie dudit accord, ce qu'il a confirmé à l'audience publique du 25 février 2022.

Monsieur B. expose quant à lui n'avoir jamais signé un tel document.

Compte tenu de l'absence de production, et de l'impossibilité de toute production, de l'original de ce document, la demande de faux civil doit être rejetée, à la lumière des articles 898, alinéa 1^{er}, 903, alinéa 1^{er}, et 904 du Code judiciaire.

Il est par contre possible de procéder à une vérification d'écritures sur une photocopie⁷, étant néanmoins précisé que même si au terme de cette procédure la véracité de la signature est établie, il n'en demeure pas moins que la force probante d'une photocopie n'excède pas celle d'une présomption ou d'un commencement de preuve par écrit.

⁵ Cass. (1^{re} ch.), 7 mars 2002, rôle n° C.99.0205.N, <http://jure.juridat.fgov.be> ; C. trav. Mons (2^e ch.), 16 octobre 2013, R.G. n° 2012/ AM/65, inédit ; C. trav. Mons (6^e ch.), 11 septembre 2015, R.G. n° 2014/AM/240, <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

⁶ C. trav. Mons (7^e ch.), 4 avril 2001, R.G. n° 13.489, <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

⁷ D. MOUGENOT, Droit des obligations – La preuve, Bruxelles, Larcier, 2002, 3^e éd., pp. 250-251 ; Cass. fr., 6 octobre 1998, Dall., 1998, p. 244.

La cour n'ordonnera pas cette procédure, d'une part parce que l'existence d'une telle demande dans le chef des écrits de l'employeur n'est pas claire : s'il suggère la désignation d'un expert afin de procéder à la vérification de la signature apposée sur l'accord amiable de rupture, c'est dans le cadre de l'application de la procédure en faux civil à laquelle il indique n'être pas opposé. Et d'autre part, parce que la cour a acquis une certitude sur l'absence d'authenticité dudit acte eu égard aux éléments suivants :

- Le délai s'étant écoulé entre la fin du contrat de travail et la production dudit document ;
- Les éléments du dossier contredisant la thèse de l'employeur : la fermeture du commerce reconnue par l'employeur, les courriers recommandés de l'organisation syndicale de Monsieur B. dont question *supra* adressés au siège social de l'employeur, de même que le courrier du conseil de Monsieur B. du 28 février 2019, dont le contenu est le suivant :

« Je donne suite à l'entretien que nous avons eu en mon étude le 7 janvier dernier.

J'avais accepté de remettre le dossier de Monsieur B. au 2 avril afin d'examiner les possibilités d'un accord amiable.

Un tel accord n'est pas envisageable puisque, profitant de la mauvaise connaissance du français de mon client, vous avez établi un formulaire C4 de rupture « de commun accord ».

Il n'est évidemment pas question d'accepter une rupture de commun accord en l'espèce puisque, précisément, j'ai introduit la procédure parce que votre commerce était fermé et que vous aviez annoncé à Monsieur B. que vous mettiez un terme à son contrat, n'étant plus en mesure de lui fournir du travail. [...] »

- Le manque de crédibilité de l'employeur, qui maintient avoir déclaré Monsieur B. durant l'année 2018 alors qu'il résulte d'un courrier adressé en date du 17 septembre à l'organisation syndicale de Monsieur B. par l'ONSS, qu'aucune prestation n'a été déclarée pour ce dernier pour l'année 2018 ;

La cour ne donnera pas non plus suite à l'offre de preuve de l'employeur.

La cour rappelle que s'agissant de l'offre de preuve par témoins, le juge décide souverainement si la preuve peut être rapportée utilement par ce biais, pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit de principe d'apporter une telle preuve. Seuls des faits précis et pertinents peuvent faire l'objet d'une enquête en application de l'article 915 du Code judiciaire. Le fait précis et pertinent est celui qui est utile à la solution du litige et qui permet à l'adversaire de rapporter la preuve contraire.

Le juge peut rejeter l'offre de preuve si celle-ci devait s'avérer difficile ou impossible notamment du fait de l'écoulement du temps. Ainsi, le juge peut rejeter une demande d'enquête en raison de sa tardiveté, en se fondant sur la nature des faits à prouver,

lorsque les témoins ne pourraient plus déposer avec toute la clarté et la précision nécessaires.

En l'espèce, la cour observe que quand bien-même les témoins dont l'employeur demande l'audition confirmerait avoir signé une rupture de commun accord, ceci ne ferait pas la preuve de la signature d'une convention similaire par Monsieur B.

En outre et surtout, la cour estime qu'il n'est pas opportun, alors que les faits se seraient déroulés au plus tard jusqu'au mois d'avril 2018, de permettre la tenue de la mesure d'instruction au caractère lourd que constitue une enquête. Vu le contexte déjà décrit, la cour estime que cette mesure n'est pas susceptible d'apporter la preuve requise avec une fiabilité suffisante.

En conclusion et en synthèse, avec les premiers juges, la cour considère que l'employeur ne démontre pas que le contrat de travail de Monsieur B. a pris fin de commun accord comme elle le soutient, mais qu'au contraire ledit contrat de travail a pris fin du fait de l'absence de fourniture de travail à Monsieur B., du fait de l'employeur.

L'appel, qui repose sur le présupposé contraire, est dès lors non fondé.

L'article 1072*bis*, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose que lorsque le juge d'appel rejette l'appel principal, il statue par la même décision sur les dommages-intérêts éventuellement demandés pour cause d'appel téméraire et vexatoire.

Au sens de cette disposition, l'appel n'est pas téméraire ou vexatoire du seul fait qu'il est dirigé contre un jugement bien motivé du premier juge et que la partie appelante n'apporte aucun document nouveau⁸.

Conformément à l'interprétation de la Cour de cassation que la cour de céans partage, « *l'abus de procédure existe lorsqu'une partie au procès agit sans intérêt raisonnable ou suffisant mais d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal par une partie au procès prudente et diligente, comme lors de l'utilisation d'une procédure à des fins manifestement dilatoires ou abusives mettant en péril tant l'intérêt des parties qu'une administration de la justice correcte et efficace* »⁹.

En l'espèce, la cour constate que l'employeur, qui a déposé des conclusions et comparu en appel, a fourni des éléments de contestation que la cour n'a pas jugé probants, de sorte qu'il ne peut être affirmé dans les circonstances de la cause, que l'appel formé par l'employeur est manifestement abusif et a été détourné de sa finalité en vue de retarder l'exécution du jugement dont appel.

⁸ Cass., 22 mai 2006, *Arr. Cass.*, 2006, liv. 5, 1156 ; *Pas.*, 2006, liv. 5-6, 1183 ; *R.W.*, 2008-09 (sommaire), liv. 6, 229

⁹ Cass., 28 juin 2013, R.G. n° C.12.0502.N, www.juridat.be

La demande de Monsieur B. n'est dès lors pas justifiée à l'estime de la cour.

Les dépens

Aucun appel n'est formé en ce qui concerne les dépens de première instance. Le jugement subsiste sur ce point.

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

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 l'appel recevable et non fondé,

Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions ;

Statuant par voie de dispositions nouvelles, dit que la demande de dommages et intérêts pour appel téméraire et vexatoire n'est pas fondée ;

Délaisse à l'employeur ses propres dépens d'appel, et le condamne aux dépens de Monsieur B., liquidés à la somme de 780 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancée par elle.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président
Jean-Benoît SCHEEN, conseiller social au titre d'employeur
Alain CHASSEUR, conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés par Nicolas PROFETA, greffier,

Jean-Benoît SCHEEN,

Alain CHASSEUR,

Claude DEDOYARD,

Nicolas PROFETA,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 2 G de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **vendredi 25 mars 2022**, par :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,
assisté par Nicolas PROFETA, greffier,

Claude DEDOYARD,

Nicolas PROFETA.