



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

19/361/A

Date du prononcé

1^{er} mars 2023

Numéro du rôle

2021/AL/75

En cause de :

**ADMINISTRATION COMMUNALE
DE T
C/
DL**

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

* contrat de travail employé - secteur public
1/ attribution contractuelle d'une échelle barémique D4 - employé d'administration - contestation sur la nature réelle des fonctions en cours d'exécution du contrat - responsable des marchés publics - échelle barémique A1 revendiquée - fondement juridique - clause contractuelle - législation APE - principe d'égalité et de non-discrimination consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution
2/ licenciement - postérieur à période d'incapacité de travail - lors de la reprise du travail à mi-temps - discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
ARRET APRES REOUVERTURE DES DEBATS portant sur des précisions factuelles et sur l'application potentielle d'un autre fondement juridique (responsabilité civile contractuelle) pour le premier chef de demande
Fondement des deux chefs de demande
ULTIME REOUVERTURE DES DEBATS pour procéder aux calculs

EN CAUSE :**L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE T,**

partie appelante, ci-après dénommée « la commune », « la commune de T. » ou encore « l'employeur »,
ayant pour conseil Maître

CONTRE :**Madame LD,**

partie intimée, ci-après dénommée « Madame D. »,
ayant pour conseil Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 1^{er} février 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 novembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^e Chambre (R.G. 19/361/A) ;
- l'arrêt interlocutoire rendu le 8 juin 2022 par la cour de céans ordonnant une réouverture des débats, et toutes les pièces y visées ;
- les conclusions sur réouverture des débats et le dossier de pièces de la commune, remis au greffe de la cour le 7 octobre 2022 ;
- les conclusions après réouverture des débats de madame D., remises au greffe de la cour le 7 novembre 2022 ; sa pièce complémentaire, remise le 24 janvier 2023 (et redéposée à l'audience du 1^{er} février 2023).

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 1^{er} février 2023.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

I. L'ARRET DU 8 JUIN 2022 ET L'OBJET DE LA REOUVERTURE DES DEBATS**1**

L'arrêt du 8 juin 2022, auquel la cour renvoie expressément, a précisé l'objet de la demande originaire. Pour rappel, cet objet porte sur la condamnation de la commune à payer des arriérés de rémunération et une indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé dans le cadre du licenciement intervenu le 18 novembre 2018.

2

Le jugement dont appel du 13 novembre 2020 a dit la demande fondée et a condamné la commune conformément à la demande de madame D.

3

L'arrêt du 8 juin 2022 a tracé les faits pertinents de la cause qui sont considérés comme étant ici intégralement reproduits.

4

Il a dit l'appel recevable.

5

Il a précisé les fondements juridiques potentiels de la demande de régularisation barémique.

5.1

Un premier fondement juridique est contenu dans les articles 10 et 11 de la Constitution. Il s'agit de respecter le principe d'égalité et de non-discrimination.

Ce fondement peut soutenir la demande de madame D. à l'égard d'un travailleur statutaire ou d'un autre travailleur contractuel qui bénéficierait d'un traitement plus important pour une fonction identique ou similaire.

Pour donner effet utile à ce principe, il y a lieu de considérer la fonction aussi bien dans sa prévision contractuelle que dans son exécution ou évolution réelle en cours d'exécution du contrat si cette exécution n'est pas conforme au contrat.

L'application de ce fondement suppose que l'on puisse comparer la fonction de madame D. dans son évolution réelle en cours d'exécution du contrat à celle d'un autre agent de la commune.

5.1.1

L'arrêt a considéré que les deux fondements juridiques invoqués par madame D. - clause contractuelle et réglementation des contrats APE - ne sont que l'expression de ce principe fondamental qui impose de rémunérer de la même manière deux travailleurs qui assument les mêmes fonctions. Trancher la question de savoir si, pour ces deux fondements spécifiques, il s'agit de considérer la fonction conventionnelle (comme le soutient la commune) et/ ou la fonction réellement prestée (comme le soutient Madame D.), ne présente donc pas d'intérêt.

5.1.2

L'arrêt du 8 juin 2022 a dit que l'argumentation de madame D. reposant sur la comparaison de sa fonction avec celle de responsable pour les marchés publics dans trois autres communes, celles de Woluwe St Pierre, de Mons et de Saint Gilles (pièces 20, 21 et 27 de son dossier) et dans un CPAS, celui de Woluwe St Lambert (pièce 28 de son dossier) ne pouvait être retenue ne s'agissant pas de situations objectivement comparables.

5.1.3

Pour trouver la solution du litige sur base du principe d'égalité et de non-discrimination, la cour a donc invité les parties à comparer les tâches accomplies réellement par madame D. à celles accomplies par un homologue contractuel ou statutaire qui avait ces mêmes tâches en charge (qui n'est pas nécessairement madame U. eu égard à la fonction à laquelle elle a été appelée et aux autres fonctions qu'elle accomplissait avant cette promotion)

5.2

Un second fondement juridique a été suggéré par la cour : la loi sur le contrat de travail et la responsabilité de l'employeur qui peut en découler.

Les parties n'ayant pas évoqué ce fondement, elles ont été invitées à s'expliquer sur cette possibilité.

Il ne s'agit pas d'accorder une désignation dans un grade autre que celui dans lequel madame D. a été engagée mais de l'indemniser du fait que tout en étant engagée en qualité d'employée correspondant au grade d'employé administratif lié à une échelle barémique D4, elle a en fait accompli des tâches supérieures à celles pour lesquelles elle a été engagée à partir du 1^{er} septembre 2017.

En effet, si dans le secteur public, la conclusion du contrat de travail entraîne le rattachement du travailleur à une fonction d'où découle le barème réglementaire qu'obtiendrait l'agent statutaire en raison du grade lié à cette fonction, sans que ce travailleur contractuel ne puisse prétendre à une promotion, l'employeur public ne peut violer l'article 20.1° du contrat de travail qui lui impose de faire travailler le travailleur aux conditions convenues sous peine d'engager sa responsabilité.

6

L'arrêt a relevé que sur le plan factuel (quel que soit le fondement juridique retenu), la demande de madame D. repose tout entière sur le postulat suivant : madame D. a, depuis le 1^{er} septembre 2017, exercé la fonction de responsable des marchés publics en remplacement de madame U. promue à la fonction de directeur financier. Ces tâches correspondent au grade de chef de bureau administratif qui est lié à une échelle barémique A.1.

6.1

Il a été souligné que le fait est contesté par la commune et que la charge de la preuve repose sur madame D.

6.2

L'arrêt du 8 juin 2022 a souligné que chacune des deux thèses factuelles contenait une contradiction interne.

6.2.1

Madame D. soutient, conformément à la fonction de chef de bureau, être responsable des marchés publics, travailler seule sur le plan administratif sans la collaboration ou le soutien de la directrice financière mais conteste être responsable des erreurs invoquées par la commune dans le traitement de certains dossiers en précisant que ces erreurs ont pu être commises par madame U. ou auraient dû être détectées par le directeur général ou le Bourgmestre.

6.2.2

La commune soutient que madame D. n'a assumé que le volet de la gestion administrative courante des marchés public mais soutient qu'elle est responsable d'erreurs dans la gestion juridique de ces dossiers, tout en reconnaissant que l'importance de la mission ne lui avait pas échappé.

7

La réouverture des débats avait donc un double objectif.

7.1

D'une part, obtenir des précisions factuelles notamment sur base du principe de collaboration à l'administration de la preuve. Plusieurs questions étaient posées par la cour.

7.2

D'autre part, permettre aux parties de développer leur argumentation relative au fondement juridique de la demande suggéré par la cour.

8

Concernant la demande d'indemnisation pour licenciement discriminatoire sur base du critère de l'état de santé actuel ou futur, l'arrêt du 8 juin 2022 a rappelé les dispositions applicables mais a réservé à statuer sur ce second chef de demande compte tenu de la réouverture des débats ordonnée quant au premier chef de demande.

La cour a en effet estimé que de nombreux éléments factuels pourraient intervenir dans la discussion quant à la preuve de l'absence de discrimination au départ d'une chronologie des événements *a priori* suspecte (conclusion immédiatement antérieure d'un contrat de travail à durée indéterminée, licenciement au moment de la reprise du travail à mi-temps, absence de reproches quant à la qualité du travail et motifs de licenciement divergents invoqués par l'employeur).

II. POURSUITE DE LA DISCUSSION**II.1 La régularisation barémique****II.1.1 Le contexte factuel****9**

La commune a déposé un dossier de pièces complémentaire contenant quatre cahiers des charges (construction-rénovation et/ou aménagement de lieux, le tout en version lisible), un organigramme daté de 2016 et un organigramme daté de 2019.

Madame D. a déposé une pièce complémentaire : deux attestations de suivi de formation en matière de marchés publics en décembre 2017.

La cour reprend ci-dessous les questions factuelles qui ont été posées et, *en italique*, les réponses que les parties ont apportées (celles de la commune, suivies de celles de madame D. lorsque ces réponses divergent).

Depuis l'été 2017 ou à tout le moins depuis le 1^{er} septembre 2017 :

1. qui sont les autres collaborateurs du service des marchés publics au sein de la commune de T., quelles sont leurs tâches et comment sont-ils rémunérés ?
 - *les parties conviennent qu'aucun autre agent (que madame U. et ensuite madame D.) n'était affecté à ces tâches*
2. qui analyse les demandes et les besoins d'achats ?
 - *les parties conviennent que chaque service concerné analyse les demandes et les besoins d'achat*
3. qui analyse les offres, le cas échéant en fonction des critères d'attribution ? pour un marché public ne nécessitant pas l'appui du service technique ou l'intervention d'un auteur de projet externe, qui rédige le cahier des charges ?
 - *les parties conviennent que les offres étaient analysées soit par madame D. soit par un agent disposant des compétences techniques requises par l'objet du marché public*
 - *la commune précise que dans ce dernier cas, madame D. analyse les documents juridiques autrement dit, procède à la sélection des adjudicataires*
4. pour un marché public ne nécessitant pas l'appui du service technique ou l'intervention d'un auteur de projet externe, qui rédige le cahier des charges ?
 - *madame D. se charge de la partie administrative du cahier des charges sachant qu'un service énonce toujours ses exigences techniques*
 - *madame D.*
5. Madame U. et/ou ses prédécesseurs rédigeaient-ils certains cahiers des charges ?
 - *madame D. rédigeait la partie administrative du cahier des charges (la commune ne précise rien quant à madame U.)*
 - *oui, dans la même mesure que ce que faisait madame D.*
6. qui gère au sens légal du terme les marchés publics si madame D. ne fait qu'exécuter un travail administratif de notification ?
 - *les parties s'accordent pour répondre que la gestion des marchés publics relève légalement du collège communal*
 - *madame D. précise que cela ne signifie pas que son travail se borne à du travail administratif de notification*
 - *dans les pièces déposées par la commune étant des exemples de marchés publics dans le domaine de la construction et/ou rénovation et aménagements, c'est bien*

le collège communal qui est désigné comme fonctionnaire dirigeant conformément au code de la démocratie locale et de la décentralisation (seul organe compétent habilité à contrôler l'exécution du marché public). Un représentant du collège est désigné en la personne d'un agent du service concerné (service des bâtiments)

7. qui rédige les projets de délibérations du conseil communal ?

- *Les projets de délibérations sont préparés de manière automatique par un logiciel « 3P » et sont vérifiés par l'agent (madame U. et ensuite madame D.) ; ils sont ensuite contrôlés par le directeur général avant le passage au collège ou au conseil communal*
- *madame D. rédige les projets de délibérations du conseil communal (au départ de l'outil informatique mis à disposition pour la mise en forme, pas le contenu), c'est l'objet même de la fonction pour laquelle elle a été engagée et elle rédige donc également les projets de délibérations relatifs aux marchés publics*

8. qui rédige les projets d'avis motivés sur la conformité légale du cahier des charges et du mode de passation que doit rendre le directeur financier pour chaque marché public ?

- *le directeur financier (la commune ne dépose pas de pièces probantes)*
- *madame D. (madame D. souligne qu'elle n'est pas en mesure de déposer des pièces probantes puisqu'elle ne travaille plus à la commune)*

9. en septembre 2017, madame D. avait-elle des connaissances suffisantes de la législation sur les marchés publics ? Dans la négative, les a-t-elle acquises par le biais de formation spécifique ?

- *madame D. était autorisée à télétravailler pour étudier et prendre connaissance de la législation*
- *madame D. précise qu'elle n'avait pas de connaissances particulières sur la matière des marchés publics lorsqu'elle a été amenée à occuper la fonction dès l'été 2017 et qu'elle a donc suivi des formations auprès de l'EPA¹ et de l'UVCW² (madame D. dépose la preuve de deux formations de ce type : « clés pour comprendre les marchés publics » et « négociation des offres de marchés publics »).*

La cour relève que la négociation des offres est un des modes de procédure de passation que l'adjudicataire peut retenir dans certains types de marchés publics

¹ Ecole Provinciale d'Administration.

² Union des Villes et Communes de Wallonie.

et cela signifie que le pouvoir adjudicataire se réserve le droit d'attribuer le marché sur la base des offres initiales sans mener de négociations.

10. quelle était la fonction occupée par madame U. dans le cadre du personnel avant sa promotion en qualité de directeur financier ?

- *madame U. était chef de bureau en charge des marchés publics, des finances, du budget, des cultes et de la laïcité, des asbl et des subsides*
- *madame D. ne connaît pas la réponse à cette question et en prend acte avec réserves*

11. qui a remplacé madame U. dans sa fonction après son départ et comment (procédure de recrutement ou de promotion, quel régime juridique a été choisi) ?

- *personne, ses attributions ont été réparties entre plusieurs agents en fonction dont madame D. qui s'est vue confier temporairement une partie de ces attributions ; madame U. en a gardé également une partie en plus de sa tâche nouvelle de directeur financier*
- *madame D. confirme avoir remplacé madame U. pour l'aspect « marché public »*

12. quel était l'organigramme (attribution nominative des postes repris dans le cadre du personnel) avant et après la promotion de madame U. en qualité de directeur financier ?

- *La commune a produit un organigramme datant de 2016 et un autre datant de 2019, tous deux établis par le directeur général (mais pas un organigramme au moment où madame U. est promue et avant le licenciement de madame D. c'est-à-dire entre le 1^{er} septembre 2017 et le 18 novembre 2018).*

La cour relève que la commune ne produit pas un organigramme valable au 1^{er} septembre 2017 lorsque madame U. est promue directeur financier, celui de 2019 ne mentionne plus madame D, sortie du personnel suite à son licenciement en novembre 2018

13. le cadre du personnel fait-il la distinction entre les types d'emplois statutaires et contractuels autrement dit, existe-t-il un cadre statutaire et un cadre contractuel ?

- *le cadre prévoit exclusivement des emplois statutaires*

14. quels sont les profils de fonction pour le cadre du personnel administratif (article 1.5.5 du Code du personnel) ?

- *ils sont en cours de rédaction*

15. madame D. a-t-elle fait l'objet d'évaluation depuis son entrée en fonction et à tout le moins en application des articles 1.11.1 et suivants du code du personnel ?

➤ *la réponse commune est négative*

16. l'attribution de l'échelle barémique B.1 pour le poste de gradué spécifique (au regard de la pièce 10 de l'employeur) nécessite-t-elle une orientation de diplôme spécifique ?

➤ *la commune l'affirme, pour cet emploi, il aurait fallu un diplôme en droit sans (la commune ne produit aucune justification)*

➤ *madame D. le conteste en relevant l'absence de fondement légal à la réponse de la commune et donne un exemple parmi les membres du personnel de la commune*

II.1.2 Le fondement juridique reposant sur les articles 10 et 11 de la Constitution

10

La cour arrive à la conclusion que madame D. ne peut pas prétendre à l'échelle barémique A.1 mais bien à l'échelle barémique B.1.

10.1

La cour considère en effet que madame D. échoue à démontrer que la fonction qu'elle a exercée à partir du 1^{er} septembre 2017 est comparable à celle qu'exerçait jusqu'alors madame U.

Cette dernière était chef de bureau, grade attaché à l'échelle barémique A.1.

Il n'existe qu'un seul poste de chef de bureau.

Le poste de chef de bureau est relié à celui du directeur financier et couvre par définition, du fait de son unicité, plusieurs matières qui ne peuvent être réduites aux seuls marchés publics.

La fonction de chef de bureau qu'exerçait madame U. ne correspond donc pas à la fonction exercée par madame D. même en la considérant conforme au contenu qu'elle soutient (seule responsable des marchés publics).

10.2

Dans le courrier du daté du 7 février 2019 que la commune adresse au conseil de madame D., elle reconnaît expressément que les personnes qui occupaient ce poste dédié aux marchés publics avant madame U. ont été rémunérées sur base d'échelles 2 ou 2+ sans émettre de réserve quant à l'application théorique de cette échelle barémique à la période litigieuse qui débute au 1^{er} septembre 2017.

L'échelle barémique 2 correspond à l'échelle barémique actuelle B à laquelle le grade de gradué spécifique (grade spécifique à la fonction) est lié.

L'échelle barémique 2+ correspond à l'échelle barémique actuelle C à laquelle le grade de chef de service est lié.

10.3

La cour estime que la fonction occupée par madame D. en ce qu'elle est dédiée aux marchés publics n'est pas non plus comparable à celle d'un chef de service (grade auquel est attribué l'échelle barémique C).

Il existe deux postes de chef de service administratif (outre un poste de responsable de service et un poste de chef de projet au regard des organigrammes produits) qui chapeautent respectivement plusieurs grandes divisions du service administratif (accueil-population-étrangers-etc. d'une part, et enseignement-bibliothèque d'autre part).

Madame D. fait partie du pôle « directeur financier » et pas du pôle « directeur général » dont relèvent ces postes de chef de service.

Elle ne soutient pas coordonner plusieurs divisions d'un service.

10.4

La seule comparaison possible de la fonction de madame D., spécifique en ce qu'elle est dédiée aux marchés publics, l'est donc avec celle qui correspond au grade de « gradué spécifique » auquel est attribué l'échelle barémique B.1.

L'échelle barémique B.2 suppose une ancienneté dans le cadre à laquelle madame D. ne peut pas prétendre.

10.5

La comparaison qui sera retenue par la cour, sur base de ce que reconnaît la commune elle-même, est donc celle de la situation de madame D. en ce qu'elle exerce concrètement une fonction qui est dédiée aux marchés publics avec la situation du travailleur qui exerce théoriquement la même fonction dédiée aux marchés publics au sein de la commune de T. et qui est rémunéré à l'échelle barémique de niveau B.1.

La comparaison ne peut pas, en l'espèce, être opérée en identifiant un autre agent puisque cette fonction n'est pas occupée par plus d'une personne.

11

Dès lors que madame D. a été rémunérée à l'échelle barémique D.4, il existe bien une différence de traitement.

La commune ne démontre pas que cette différence de traitement est susceptible de justification objective et raisonnable :

- l'importance de la mission est reconnue par la commune dans son courrier daté du 7 février 2019 qui énonce expressément qu'une régularisation barémique était prévue et il n'est pas démontré que madame D. a failli à cette mission ;
- madame D. est le seul agent qui compose le service dédié aux marchés publics et qui assume donc cette responsabilité sous le contrôle du collège communal ;

- la nécessité d'un diplôme à orientation juridique n'est pas justifiée ;
La pièce 10 déposée par la commune (conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de promotion) ne le prévoit pas. La commune avait d'ailleurs prévu une régularisation barémique sans évidemment pouvoir exiger de madame D. qu'elle obtienne préalablement un tel diplôme. Madame D., qui est titulaire d'une licence en sciences politiques, démontre donc qu'elle remplit la condition de diplôme (graduat ou bachelier) pour bénéficier de l'échelle de traitement de niveau B.1.
- madame D. démontre sans être contredite qu'elle s'est formée.

12

La demande de régularisation barémique de madame D. sera donc accueillie sur base du non-respect du principe de non-discrimination qui s'impose à l'employeur, mais uniquement en ce que cette demande peut porter sur la comparaison avec une fonction liée à l'échelle barémique B.1. et non A.1.

13

La demande chiffrée de madame D. porte sur l'échelle barémique A.1.

Une ultime réouverture des débats s'impose donc pour permettre aux parties de présenter un décompte conforme à la décision de la cour.

II.2. Le licenciement discriminatoire sur base du critère de l'état de santé**14**

La cour renvoie expressément à son arrêt interlocutoire du 8 juin 2022 quant aux principes applicables.

15

En l'espèce, la cour considère que madame D. invoque devant elle des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel.

En effet, la chronologie des événements est décisive en l'espèce :

- conclusion immédiatement antérieure à l'entrée en incapacité d'un contrat de travail à durée indéterminée,
- licenciement au moment de la reprise du travail à mi-temps,
- absence de reproches quant à la qualité du travail,
- motifs de licenciement divergents invoqués par la commune.

Les parties n'ont apporté aucun élément complémentaire dans le cadre de la réouverture des débats qui serait susceptible d'aboutir à un autre constat.

La commune reprochait notamment à madame D. de ne pas produire des éléments objectifs tels des évaluations énonçant que la qualité de son travail faisait bien l'objet de la satisfaction de ses supérieurs. Elle reconnaît qu'aucune procédure d'évaluation n'a été mise en œuvre à l'égard de madame D.

16

Il incombe donc à la commune de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

16.1

La commune soutient que madame D. n'a pas été licenciée parce qu'elle était malade mais parce que ses absences répétées désorganisaient les services et parce que la qualité de son travail n'était pas suffisante.

Elle souligne que le motif repris sur le certificat de chômage (réorganisation du service) était de nature à préserver madame D. de toutes difficultés avec l'ONEm.

Il se déduit de ces précisions que le motif d'un licenciement lié à une réorganisation des services n'est pas fondé.

Les organigrammes déposés le sont aux dates de 2016 et de 2019. Rien n'est invoqué pour la période d'incapacité subie par madame D.

La commune allègue sans les prouver des difficultés d'organisation de ses services consécutives aux absences répétées de madame D. Or, dans son courrier du 7 février 2019, la commune précise qu'elle avait anticipé et pu prévenir ces difficultés.

16.2

L'insuffisance dans la qualité du travail de madame D. n'est pas établie au départ des pièces qui sont déposées par la commune et qui ne mettent nullement en cause l'implication de madame D. Ainsi, les assignations en paiement de la commune par des entrepreneurs ayant obtenu l'adjudication de marchés publics ne visent en rien madame D.

La commune produit un seul courriel exprimant un mécontentement de madame U. à l'encontre de madame D. en date du 17 octobre 2017 concernant une facture approuvée par la collègue depuis le 4 septembre et non encore mandatée.

Un élément isolé qui intervient plus d'un an avant le licenciement ne peut justifier celui-ci.

16.3

Enfin, le fait que la commune compte dans son personnel plusieurs personnes en période de maladie de longue durée dont elle ne s'est donc pas séparée, n'est pas de nature à démontrer quoi que ce soit dans la situation spécifique de madame D.

17

Madame D. a donc été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

L'indemnité postulée est donc due dans son principe.

Le calcul semble être basé sur le salaire calculé à l'échelle barémique A.1 qui n'est pas entérinée par la cour.

La réouverture des débats portera donc également sur le montant de l'indemnité due.

III. LES DEPENS

18

Il est réservé à statuer sur les dépens du fait de la réouverture des débats.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

Vu l'arrêt du 8 juin 2022 ;

Dit l'appel non fondé en ce qu'il porte sur le principe de la condamnation aux deux chefs de demande ;

Confirme donc le jugement dont appel dans cette mesure ;

Réserve à statuer sur le montant des condamnations ;

Ordonne à cette fin la réouverture des débats ;

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et les pièces éventuellement réclamées :

- pour le 5 avril 2023 au plus tard, pour madame D. (conclusions présentant un nouveau calcul et pièces justificatives éventuelles) ;
- pour le 26 avril 2023 au plus tard pour la commune (conclusions présentant les observations éventuelles sur les nouveaux calculs et pièces justificatives éventuelles) ;
- pour le 10 mai 2023 au plus tard pour madame D. (conclusions de synthèse présentant les ultimes précisions de calcul).

Fixe cette cause à l'audience de la chambre 3 C de la Cour du travail de Liège, division Liège, au **7 juin 2023 à 15h00 pour 20 minutes** de plaidoiries, siégeant salle COC, au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert 30,

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

Réserve les dépens,

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

MD, Conseiller faisant fonction de Président,
JME, Conseiller social au titre d'employeur,
JMM, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de NP, Greffier,

Lesquels signent ci-dessous excepté Monsieur JME, Conseiller social au titre d'employeur, qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

le Greffier

le Conseiller social

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-C de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **1^{er} mars 2023**, par :

MD, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de NP, Greffier.

le Greffier

le Président