



Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/42/A</b>
Date du prononcé <b>23 novembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2021/AU/32</b>
En cause de :  C C/ P ASBL

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Neufchâteau

Chambre 8-B

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**Droit social – droit du travail – contrat d'employé – infirmière  
pour une maison médicale – requalification du contrat – loi  
27/12/2006, art 331 à 333**

**EN CAUSE :**

**Madame C**, RRN , domiciliée à , ci-après dénommée Madame C.,

**Partie appelante au principal,  
Partie intimée sur incident,**

Ayant pour conseils Maîtres

**CONTRE :**

**L'ASBL P**, BCE , dont le siège social est établi à

**Partie intimée au principal,  
Partie appelante sur incident,**

Ayant pour conseils Maître

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 septembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 05 février 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 3<sup>e</sup> chambre (R.G. 19/42/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 03 juin 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 08 juin invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 septembre 2021 ;
- les avis de remise anticipatifs du 27 août 2021 sur base de l'article 754 du Code judiciaire reportant la cause à l'audience publique du 27 septembre 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 27 septembre 2021 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 29 septembre 2021 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 03 novembre 2021 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 15 décembre 2021 ;
- les conclusions additionnelles d'appel de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 12 janvier 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remis au greffe de la cour le 09 février 2022 ;
- les conclusions de synthèse d'appel et le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remis au greffe de la cour le 07 mars 2022 ;

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 28 septembre 2022.

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

## **1. ACTION ORIGINNAIRE**

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, le 14 février 2019, explicitée par voie de conclusions, Madame C. sollicitait du tribunal qu'il dise pour droit que le contrat l'ayant uni avec l'ASBL, entre le 20 mai 2016 et le 5 février 2019, était un contrat de travail.

Par conséquent, elle demandait la condamnation de l'ASBL à lui verser :

- une indemnité compensatoire de préavis évaluée à un euro à titre provisionnel ;
- trois primes de fin d'années chiffrées à un euro à titre provisionnel ;
- les pécules de vacances impayés en cours d'exécution du contrat pour un euro à titre provisionnel ;
- les arriérés de salaire et les jours fériés évalués à un euro à titre provisionnel.

L'ASBL soulevait l'incompétence des juridictions du travail et estimait la demande de Madame C. irrecevable et pour le surplus non fondée. Elle sollicitait la condamnation de Madame C. aux dépens de l'instance, soit 1440 €.

## **2. LE JUGEMENT**

Par jugement du 5 février 2021, les premiers juges ont déclaré la demande recevable mais non fondée.

Le tribunal a estimé qu'il appartenait à Madame C. d'établir que la qualification donnée par les parties ne correspondait pas à la réalité des prestations effectuées et qu'elle relevait du statut salarié et non indépendant.

Le tribunal a estimé que les éléments relevés par Madame C. ne permettaient pas de remettre en cause le statut d'indépendant, notamment en démontrant l'existence d'un contrôle hiérarchique ou l'absence de liberté d'organiser son travail et son temps de travail.

Il a condamné Madame C. aux dépens, soit une indemnité de procédure de 1440 €.

## **3. L'OBJET DE L'APPEL**

Par requête du 3 juin 2021, Madame C. interjette appel du jugement au motif que le tribunal a opéré une analyse en marge des pièces du dossier et de la relation de travail qui a réuni les parties entre mai 2016 et février 2019.

Elle estime rapporter la preuve d'un lien de subordination qui l'unissait à l'ASBL.

Elle sollicite par conséquent la requalification de la relation de travail en contrat de travail et la condamnation de l'ASBL à lui verser des sommes suivantes, à titre de :

- indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération chiffrée à un euro à titre provisionnel; à augmenter des intérêts légaux depuis le 5 février 2019 ;
- 3 primes de fin d'année chiffrées à un euro à titre provisionnel ;
- les pécules de vacances qui n'ont pas été payés durant la durée du contrat de travail chiffrés à un euro à titre provisionnel ;
- des arriérés de rémunération et des jours fériés chiffrés à un euro à titre provisionnel;
- les dépens d'appel et d'instance, soit 2 x 1440 €.

L'ASBL interjette un appel incident concernant la recevabilité de la demande. Elle estime que l'action devait être déclarée irrecevable au motif que Madame C. n'a pas précisé l'objet et l'exposé de ses moyens, qu'elle n'avait ni qualité ni intérêt pour agir et que les juridictions sociales n'étaient pas compétentes.

Sur le fond, elle sollicite la confirmation du jugement.

#### 4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

En 2016, l'ASBL, maison médicale, a publié une annonce indiquant être à la recherche d'une infirmière.

Le 20 juin 2016, Madame C. a signé une convention de collaboration pour travailleur sous statut d'indépendant avec la maison médicale en qualité d'infirmière. La convention a en réalité été signée avec la société SCS E., dont Madame C. est la gérante. Madame C. reconnaît que c'est elle qui a mentionné manuscritement les coordonnées de sa société.

Cette convention ne prévoit pas d'horaire minimum mais il semble établi que les parties ont convenu d'un horaire de 31,5 heures/ semaine. Néanmoins, la convention prévoit un horaire variable et une grande disponibilité puisqu'elle indique que l'infirmière (en réalité la SCS) s'engage à effectuer les prestations supplémentaires et remplacements demandés par la maison médicale. Aucune limite n'est indiquée au temps de travail.

L'ASBL prétend qu'elle voulait engager une 3<sup>ème</sup> infirmière mais que Madame C. a sollicité de pouvoir remplacer sa collègue de sorte qu'elle puisse augmenter ses heures. Madame C prétend qu'il s'agissait d'une proposition de l'ASBL mais elle reconnaît, dans sa requête contradictoire, qu'elle s'est portée volontaire pour remplacer sa collègue lors de ses congés et/ ou absence si nécessaire<sup>1</sup>.

Il ressort des pièces du dossier que Madame C. et sa collègue s'organisaient entre elles pour établir leurs horaires.

A dater de septembre 2017, Madame C. a annoncé qu'elle ne souhaitait plus faire les remplacements de sa collègue qui couvrent une période de plus d'une semaine<sup>2</sup>. Elle les a toutefois encore assumés jusqu'en août 2018.

En mai 2018, elle a demandé de revoir son taux horaire.

---

<sup>1</sup> Page 1 de sa requête

<sup>2</sup> Voir son dossier de pièces , annexe S9

En août 2018, Madame C. rappelle qu'elle ne souhaite plus faire de remplacements de plus d'une semaine et sollicite de pouvoir passer à mi-temps, à raison de 2 jours / semaine. L'administratrice de l'ASBL, Madame P., lui a indiqué que cela n'était pas possible, lui a proposé un autre horaire et a évoqué la possibilité d'engager une 3<sup>ème</sup> infirmière, ce qui diminuerait le nombre des heures qu'elle devrait prêter. Madame C. a refusé cette proposition, suggérant qu'il était possible d'avoir recours à des intérimaires.

Les relations se sont détériorées à cause d'une formation pour laquelle Madame C. a été invitée à participer, ce qu'elle a refusé, estimant qu'il ne lui appartenait pas de remplacer sa collègue.

Le 29 décembre 2018, Madame C. a sollicité d'être entendue par les membres du conseil d'administration parce qu'elle n'avait pas reçu d'invitation à facturer le bonus annuel alors qu'elle savait que le conseil avait statué sur l'octroi de bonus selon des résultats.

En réponse, madame D. lui répondit le 2 janvier 2019 :

*« Tu fais un amalgame volontaire entre le statut d'indépendant et le statut de salarié. Et tu te sers de réflexions émises dans un cadre général, et pas uniquement pour ton propre cas.*

*Tu mets toi-même, en fin de ton courrier, le doigt exactement où « le bât blesse ».*

*Il me semble adéquat que le CA n'aborde pas le thème de tes demandes de primes exceptionnelles puisque la situation reste floue, surtout à partir du moment où tu ne veux plus prêter ce qui était convenu lorsque tu as démarré chez nous.*

*En effet, comme tu l'écris si bien toi-même, ta situation est très particulière et de ta propre initiative. Elle ne peut plus durer puisque dans les faits récents, tu prestais comme une salariée plutôt que comme une indépendante (horaires fixes, demandes de salaire augmenté, d'ancienneté, des horaires de moins en moins flexibles, des demandes de primes, de chèques repas, etc.)*

*(...)*

*Ma demande était donc claire et justifiée, il me semble, de te positionner par rapport au statut social que tu souhaites réellement, et en pratique, au sein de la maison médicale !.*

*(...)*

*J'imagine que tu te souviens qu'à l'époque de ton engagement, nous avons accédé à une demande de TA part : le secteur tournait avec trois infirmières et tu as émis le souhait de rester à deux, pour justement avoir plus de temps de prestations mais aussi remplacer complètement ta collègue directe en congé, et qui, d'ailleurs, avait eu la gentillesse d'accepter cette nouvelle option.*

*Depuis un certain temps, tu refuses catégoriquement ce qui ne te convient pas (ou plus) et tu demandes, en primes, des acquis sociaux récurrents et réservés aux salariés.*

*Évidemment, je t'ai alors demandé de te positionner d'un côté ou de l'autre en te demandant de (re) signer la convention. Parce que, même si elle avait été signée et égarée en 2016, tu ne la respectes plus ! Cela te donnait au moins une possibilité de revoir les clauses et d'y adhérer à nouveau ou pas ; comme la possibilité de te tourner vers un contrat de salarié qui te donnerait alors droit aux mêmes conditions que les employés.*

*En effet, comme je te l'ai exprimé à plusieurs reprises, tu as reçu des primes en 2017 est aussi en 2018, tout cela grâce à des prestations exceptionnelles dont les remplacements et la disponibilité.*

*(...)*

*Il me semble clair aujourd'hui que tu dois choisir, et postuler, sans aucune ambiguïté entre :*

*-rester sur ta convention actuelle avec tout ce que cela implique (remplacements de ta collègue directe, horaires changeants et adaptables aux besoins du secteur, disponibilité, salaire horaire proposé, avantages éventuels, exceptionnels et non récurrents, etc.)*

*-soit opter pour le statut de salariée ainsi tu obtiendras d'office, entre autre, un horaire et des prestations fixes, une prime de fin d'année et des congés payés,... »*

Le 25 janvier 2019, l'ASBL résiliait le contrat suite à une réorganisation de la prise en charge des soins infirmiers au sein de l'institution, ayant décidé de ne plus travailler qu'avec des infirmières salariées. Elle adressait à Madame C. un préavis de deux mois prenant cours le lundi 28 janvier 2019.

Le 26 janvier, Madame C. s'adressait à Madame P. comme suit :

*« Le CA ayant pris l'initiative de la réorganisation du secteur infirmiers pour, comme D me l'a expliqué, ne plus travailler qu'avec des salariés, par la présente, je sollicite donc officiellement la requalification de ma convention en contrat d'employé pour la poursuite de prestations infirmière (actuellement 31,5 heures semaine 1 week-end /2).<sup>3</sup>*

Finalement une indemnité de rupture sera versée.

---

<sup>3</sup> Souligné par la cour

## 5. POSITION DES PARTIES

**Madame C.** estime rapporter la preuve d'un lien de subordination qui l'unissait à l'ASBL sur base des éléments suivants :

- L'organisation du temps de travail par l'ASBL : elle prétend qu'elle n'était pas libre d'organiser son travail librement puisqu'elle était non seulement soumise aux horaires de l'ASBL, à l'organisation du travail imposée par la maison médicale mais également aux injonctions de celle-ci, notamment en cas d'absence de sa collègue.
- Le traitement similaire des deux infirmières par l'ASBL et la reconnaissance par l'ASBL de son statut de salariée, l'ASBL ayant estimé que Madame C. prestait comme salariée et non pas comme une indépendante.
- La rétribution de ses prestations, payées selon les barèmes imposés par la commission paritaire 330 pour les infirmiers et pour la rémunération des heures prestées le week-end qui donnaient lieu à un sursalaire. Elle a en outre été autorisée à facturer l'équivalent de chèques repas et d'une prime de fin d'année.
- L'affirmation selon laquelle Madame C. effectuait d'autres prestations d'indépendant au profit de la maison médicale est fausse.
- La nature de la convention du 20 mai 2016 est irrelevante dès lors que l'exécution de celle-ci est en contradiction avec sa qualification.

**L'ASBL** estime que l'acte introductif d'instance devait être déclaré nul par le tribunal au motif que la requête ne précisait pas l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande. Il ne ressortait pas de la requête que Madame C. contestait la qualification initiale de ses relations de travail.

Ce n'est que dans le cadre des conclusions datées du 26 mars 2020 qu'elle a modifié l'objet de sa demande initiale. Il s'agit d'une demande nouvelle de requalification reposant sur des faits qui n'étaient pas mentionnés en termes de requête introductive d'instance. Cette demande doit donc être déclarée irrecevable.

En outre, eu égard au fait qu'elle reconnaissait être travailleuse indépendante et tenant compte de l'objet du litige tel que repris dans sa requête, les juridictions du travail n'étaient pas compétentes.

Enfin, Madame C. a introduit son action en nom personnel alors qu'elle a agi en qualité de gérante de la société durant l'exécution de son contrat de travail de sorte qu'elle n'a ni qualité ni intérêt pour introduire la procédure.

Quant au fond, l'ASBL relève que la convention qui était signée était une convention de collaboration pour travailleurs sous statut d'indépendant et que Madame C. n'a jamais contesté avoir consenti aux dispositions de cette convention. Le texte ne permet aucun doute quant à la volonté des parties.

En ce qui concerne les horaires, ils ont toujours été effectués en concertation entre les deux infirmières, ce qui démontre que Madame C. disposait d'horaires flexibles et interchangeables qui lui permettaient d'exercer d'autres activités, telles une autre activité d'infirmière, une activité de débardeur à cheval et une activité de coach de vie, le tout sous statut d'indépendant. Elle était donc libre d'organiser son temps de travail comme elle le souhaitait.

Par ailleurs, si elle a reçu des primes en 2017 et 2018, celles-ci reposaient sur des prestations exceptionnelles comme des remplacements en tenant compte de sa disponibilité mais il ne s'agissait pas de primes récurrentes. Au contraire, les relations se sont dégradées parce que Madame C. avait de plus en plus de revendications qui correspondaient à l'exercice d'une activité de statut salarié : disposer de primes de fin d'année de manière récurrente, d'horaires fixes, de salaire augmenté en fonction de son ancienneté, de chèques repas...

L'ASBL relève que tenant compte des critères repris à l'article 333 de la loi du 27 décembre 2006, ces critères ne permettent pas d'établir un lien d'autorité. En revanche, il lui était demandé de respecter les principes de la continuité des soins, inhérents à la fonction d'infirmière et à l'organisation de la maison médicale.

## **6. DECISION DE LA COUR**

### **6.1 Recevabilité de l'appel**

#### **6.1.1. La forme de l'appel**

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

L'appel principal du 3 juin 2021 est introduit dans les formes et délai.

L'appel incident est également recevable pour être introduit dans les premières conclusions conformément à l'article 1054 du Code judiciaire.

### 6.1.2. Compétence des juridictions sociales

C'est à raison que le tribunal s'est estimé compétent en vertu de l'article 578 du Code judiciaire dès lors que l'objet de la demande porte sur une requalification des relations de travail d'indépendante en salarié.

### 6.1.3. Intérêt et qualité

Madame C. a travaillé comme infirmière. Elle souhaite obtenir la requalification de la relation de travail en contrat de travail. Or, un contrat de travail peut être exclusivement être conclu avec une personne physique.

Dès lors qu'elle a introduit son action en nom personnel et non au nom de la société, elle a effectivement qualité pour introduire sa requête. En effet comme le souligne le tribunal, la qualité est le titre juridique en vertu duquel une personne est investie du pouvoir de soumettre le litige à une juridiction. Or, il n'est pas contesté qu'elle a effectué les prestations en personne.

Quant à l'intérêt, il apparaît personnel et financier.

### 6.1.4. Exception *obscuri libelli*

L'article 1034 du Code judiciaire précise que la requête contradictoire doit contenir à peine de nullité :

- « 1° l'indication des jour, mois et an;
- 2° les nom, prénom, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et son numéro de registre national ou numéro d'entreprise;
- 3° les nom, prénom, domicile et, le cas échéant, la qualité de la personne à convoquer;
- 4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande;
- 5° l'indication du juge qui est saisi de la demande;
- 6° la signature du requérant ou de son avocat. »

Ces éléments doivent permettre à l'adversaire de préparer sa défense en connaissance de cause. Il s'agit toutefois d'une question de fait laissée à l'appréciation souveraine du tribunal. Le principe est toutefois qu'une action ne peut être repoussée par l'exception *obscuri libelli* si le défendeur n'a pu se méprendre sur la nature, la cause et la portée de la demande<sup>4</sup>.

Il est admis que cela peut notamment résulter de la correspondance échangée avant la citation<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> CT Bruxelles, 25 juin 2003, RG 40 726, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>5</sup> Rouard, *Droit Judiciaire Privé, Procédure Civile II*, n° 148 et 155.

En l'espèce, il est vrai que la requête telle que déposée actuellement dans le dossier de première instance n'est pas très précise sur l'objet de la demande et que les moyens sont relativement nébuleux.

Néanmoins, à l'audience, Madame C. a expliqué qu'elle avait déposé comme requête introductive d'instance un document de plusieurs pages dactylographiées :

- soit les trois pages reprises actuellement comme requête dans le dossier de première instance ;
- des annexes insérées ;
- et une dernière page 7, intitulée ma requête au tribunal et reprise à son dossier de pièces.

Cette dernière feuille mentionne qu'elle sollicitait du président du tribunal de statuer sur :

- « 1. *Ma demande de requalification de ma convention d'indépendant en contrat d'employé :*
  - *à partir d'une date justifiée ;*
  - *respectant le barème d'application de la commission paritaire 330. 01 (annexes A.5 à 7)*
  - *m'octroyant une ancienneté maximale, soit 27 ans (diplômée en 1996)*
    - *mon CV en annexe S 28–S 29*
    - *mon diplôme d'infirmière graduée et mon autorisation de changement de prénom : annexe A.8 à 11*
  - *sans modification du régime horaire : 32,5 heures par semaine et un week-end sur deux*
- *2. la légitimité de ma note de prestations adressée à la maison médicale pour les remplacements en 2018 et la garanties de la continuité des soins. En intimer le paiement par la maison médicale au grand content, si sa légitimité en est fondée ».*

Madame C. a indiqué que lorsqu'elle a voulu récupérer son dossier de pièces au greffe du tribunal du travail, celui-ci a dégrafé les documents sans se soucier du fait que les dernières pièces constituaient l'intégralité de la requête.

L'ASBL n'a toutefois pas eu connaissance de ces documents dans leur intégralité.

Néanmoins, il ressort de la première page de la requête que Madame C. fait clairement état de difficultés relationnelles dans le cadre d'une collaboration professionnelle en tant qu'infirmière indépendante pour laquelle elle aurait travaillé sans convention.

---

Tenant compte des échanges entre les parties et le fait que l'ASBL avait envisagé de soumettre le litige à la commission administrative de l'ONSS, elle ne pouvait se méprendre sur la portée de la demande, à savoir la requalification de la relation de travail.

Quant à la demande nouvelle (le paiement des différents avantages relevant de la relation de travail), l'ASBL n'invoque pas la prescription.

Cette demande repose bien sur des éléments repris dans la requête introductive d'instance de sorte qu'introduite par conclusions principales déposées avant même les conclusions de l'ASBL, elle est recevable.

## **6.2 Fondement**

Le litige porte sur la qualification de la relation de travail des parties à dater de mai 2016.

### **6.2.1 En droit**

Le contrat de travail se définit comme un contrat par lequel une personne s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité de son employeur<sup>6</sup>. La caractéristique du contrat de travail par rapport au contrat d'entreprise est le lien de subordination.

Ce lien de subordination existe lorsqu'une personne a la faculté, en fait, d'exercer une autorité sur les actes d'une personne même si elle n'exerce pas effectivement cette autorité. Il suffit que celle-ci soit possible<sup>7</sup>.

La loi programme du 27.12.2006, modifiée par la loi du 25.08.2012 a déterminé les règles qui régissent la qualification des relations contractuelles en vue de lutter contre les faux indépendants.

Le principe de base est la liberté des parties dans le choix de la qualification donnée à leur relation de travail.

L'article 1134 du Code civil dispose d'ailleurs que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont formées et qu'elles doivent être exécutées de bonne foi.

Toutefois, l'exécution effective de cette relation doit être en concordance avec la nature de leur relation.

Ainsi, l'article 331 dispose :

---

<sup>6</sup> Articles 2 et 3 de la loi du 03 juillet 1978 sur les contrats de travail.

<sup>7</sup> Cass. 18 mai 1981, *Pas.* 81 p. 1078 ; Cass. 9 janvier 1995, *Pas.* 95. p. 29 ; Cass. 10 septembre 2001, *Pas.* 2001, p. 1364.

*« Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties ».*

Selon l'article 333 de la loi, lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, appréciés conformément aux dispositions de la loi susmentionnée et de ses arrêtés d'exécution, ou lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 de cette loi et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice de certaines dispositions<sup>8</sup>.

Selon l'article 333 de la loi, les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont :

*« - la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331 ;*

- la liberté d'organisation du temps de travail;*
- la liberté d'organisation du travail;*
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.*

*§ 2. Sans préjudice des dispositions visées à l'article 332, les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail.*

*§ 3. Les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail :*

- l'intitulé de la convention;*
  - l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale;*
  - l'inscription à la Banque-Carrefour des entreprises*
  - l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A.;*
- la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale ».*

La liberté d'organisation du temps de travail, voire de l'organisation du travail, doit être appréciée en fonction des contraintes organisationnelles du travail et des obligations purement commerciales qui peuvent caractériser la relation de travail. Ainsi, par exemple, des heures d'ouverture peuvent être imposées au gérant d'un magasin dans une galerie commerçante<sup>9</sup> ; l'obligation de participer à des réunions entre commerciaux pour échanger des informations techniques, le respect d'instructions, d'obligation ou de directives

---

<sup>8</sup> Cfr article 332 de la loi du 27 décembre 2006

<sup>9</sup> Ct Bruxelles, 9 décembre 2014, *JTT*, 2015, liv 1213, p 134

générales peuvent également s'avérer nécessaires en vue de la réalisation du résultat fixé. Plus concrètement, l'obligation de s'approvisionner exclusivement chez un seul fournisseur et de respecter le prix de vente imposée par celui-ci, de réaliser un chiffre d'affaire minimal, de ne pas exercer une activité concurrente, de respecter une certaine politique promotionnelle ou de marketing, de souscrire un code éthique ne sont pas automatiquement des indices de subordination<sup>10</sup>.

La loi prévoit également des critères spécifiques propres à un ou plusieurs secteurs ou à une ou plusieurs professions ou catégories de professions ou encore à une ou plusieurs activités professionnelles que le Roi détermine.

L'article 337/2 prévoit une présomption réfragable de contrat de travail lorsque de l'analyse de la relation de travail, il apparaît que plus de la moitié des critères suivants sont remplis:

- « a) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
- à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,
  - à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise;
- b) défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise dans le chef de l'exécutant des travaux;
- c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise;
- d) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés;
- e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu;
- f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux;
- g) ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu;
- h) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant;
- i) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant ».

---

<sup>10</sup> voir exemples cité in P. Vanhaeverbeke et A. Hachez, « La requalification de la Convention (faux indépendants/faux salariés) » in *Le statut social des travailleurs indépendants*, sous la coordination de M. Westrade et S Gillson, Anthémis, Limal, 2013, p. 143 citant CT Bruxelles 24 juin 2011, inédit et CT Bruxelles, 4 octobre 2011, inédit

Le §2 de cet article dispose que « *Lorsqu'il apparaît que plus de la moitié des critères, visés au paragraphe 1er ne sont pas remplis, la relation de travail est présumée de manière réfragable être un contrat d'indépendant.*

*Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la présente loi ».* <sup>11</sup>

## 6.2.2 En l'espèce

### 6.2.2.1 *La volonté des parties*

Il est établi à suffisance que la volonté initiale des parties était de conclure une convention d'indépendant :

- le titre de la convention est non équivoque ;
- Madame C. reconnaît d'ailleurs que c'est elle-même qui a indiqué les coordonnées de sa société dans la convention de collaboration. Or il n'est pas possible de conclure un contrat de salarié avec une entreprise. En outre, les factures ont toujours été établies au nom de la société.
- Certains articles de cette convention sont clairs :
  - o d'une part les parties indiquent qu'elles approuvent la convention comme étant une convention entre la maison médicale et une infirmière indépendante.
  - o l'article 2 mentionne qu'il n'existe aucun lien de subordination ou de préposition quelconque entre l'infirmière et la maison médicale et que l'infirmière n'est pas l'employée de maison médicale. L'infirmière a connaissance de ses obligations dans le cadre du statut social des travailleurs indépendants et de son obligation d'être assurée en responsabilité civile professionnelle (devant couvrir au minimum 2.500.000 € en dommages corporels) (article 10)
  - o Les exigences d'organisation sont totalement étrangères à la volonté de marquer un quelconque lien de subordination entre la maison médicale et l'infirmière (article 3).
  - o L'infirmière s'engage en cas de congé ou de maladie ou en cas d'indisponibilité d'assurer des soins pour quelque raison que ce soit à se faire remplacer par un ou des confrères ou consœurs dont elle se portera garant (article 7)

---

<sup>11</sup> Souligné par la cour

En revanche, d'autres articles laissent penser qu'un lien d'autorité existe entre l'infirmière et la maison médicale mais les contraintes mentionnées sont davantage liées à l'organisation structurelle dans laquelle Madame C. est amenée à travailler (maison médicale répondant aux normes de l'INAMI ou aux exigences de sa profession).

En effet, la maison médicale travaille au forfait ce qui signifie que seuls les membres affiliés peuvent bénéficier des prestations et que celles-ci ne peuvent leur être facturées directement. C'est ainsi qu'il est expressément prévu que l'infirmière s'engage à travailler dans le cadre du système forfaitaire établi par la commission forfait de l'INAMI, ce qui implique qu'il n'y a plus de prestations avec paiement à l'acte sauf dans des cas exceptionnels prévus dans la loi (article 1).

En outre, il est prévu que :

- les impératifs déontologiques de la profession, la nécessité d'organiser harmonieusement les diverses activités, la coordination de celles-ci avec le travail du personnel médical impliquent que l'activité des infirmières s'exerce dans un cadre général tenant compte des éléments suivants : l'utilisation des locaux, la mise à disposition du personnel d'accueil et de secrétariat, le fonctionnement administratif de la maison médicale, les principes de déontologie, le principe du respect des horaires, l'organisation d'un service de garde assurant la continuité des soins, les réunions d'équipe auxquels l'infirmière participera, les différentes activités de santé communautaire de prévention de collaboration réseau. (article 3)
- La maison médicale met à disposition de l'infirmière les locaux nécessaires dont elle assure l'entretien le nettoyage l'éclairage et le chauffage ; les services généraux tel le téléphone ; un équipement d'infirmière dont elle assure l'entretien et la réparation. L'infirmière est toutefois libre d'amener le matériel de soins nécessaires au respect de la prescription et à la manière qu'elle estime indispensable de pratiquer son art dans l'intérêt du patient. Elle peut en tout temps et dans tous les cas, dispenser ses soins principaux, aux patients inscrits à la maison médicale. Elle effectuera en outre les visites à domicile des patients qui ne savent absolument pas se déplacer au cabinet pour raisons de santé (article 4).
- les dossiers médicaux et paramédicaux seront centralisés à la maison médicale (article 11)
- l'infirmière s'engage à respecter le règlement d'ordre intérieur à la maison médicale (article 12).
- L'infirmière collaborera l'élaboration des options définies par la maison médicale en matière d'objectif social de l'ASBL. Elle respectera l'organisation institutionnelle

(système de dossier unique, informatisation des données, organisation de rendez-vous...) (article 5).

Quant à l'horaire de travail, il y est indiqué que l'infirmière et la maison médicale fixent **un horaire de prestations de commun accord** que l'infirmière s'engage à respecter. Elle effectuera ses soins aux heures que les patients accepteront sans perturber le bon déroulement des services. L'horaire peut varier d'un jour à l'autre ou d'une semaine à l'autre tout en respectant la disponibilité des patients et des collègues de travail. L'infirmière s'engage à effectuer toutes les prestations supplémentaires et remplacements demandés par la maison médicale et à effectuer des prestations exceptionnelles de soirée, de week-end ou de jour férié en fonction des besoins du service. Elle veillera au maintien de la continuité des soins infirmiers (article 6).

Enfin, les honoraires sont facturés selon les prestations réellement fournies à raison de 28,21 € de l'heure et non par mois et sont versés sur le compte de la SCS. (article 8).

Par conséquent, les termes de la convention n'établissent pas l'existence d'un lien de subordination et apparaissent tout-à-fait compatibles avec la qualification donnée par les parties.

Il appartient dès lors à Madame C. d'établir que l'exécution de la convention est en discordance avec la volonté des parties ou à démontrer qu'elle bénéficiait de la présomption de salariée, présomption que la maison médicale peut reverser.

Pour ce faire, il y a lieu de se référer aux critères suivants :

- la volonté exprimée des parties;
- l'exécution concrète de la convention par rapport à celle-ci;
- la liberté d'organisation du temps de travail;
- la liberté d'organisation du travail;
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

*6.2.2.2 Quant à la présomption de travailleur salarié sur base des critères énoncés par l'article 336 de la loi du 27 décembre 2006*

Si l'on se réfère aux différents critères de cet article (à l'exception de celui de la fixation des prix puisque ceux-ci sont fixés par l'INAMI), force est de constater que Madame C. bénéficie d'une présomption de travailleur salarié puisqu'elle remplit à tout le moins les 4 critères suivants :

- le défaut, dans son chef, d'un quelconque risque financier ou économique, à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre,

ou, à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise ;

- le défaut de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise ;
- le défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu ;
- la garantie du paiement d'une indemnité fixe quelque soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies, Madame C. étant rémunérée à l'heure ;
- le fait qu'elle travaille dans des locaux dont elle n'est pas la propriétaire ou la locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

La cour relève cependant que le critère relatif à l'absence d'obligation de résultat est peu relevant puisque tout acte relevant des soins de santé engendre une obligation de moyen, que le prestataire soit sous statut de salarié ou d'indépendant.

En tout état de cause, la cour estime que la présomption est renversée dès lors qu'il faut tenir compte du cadre institutionnel dans lequel Madame C. travaillait lui imposant des impératifs liés à la nature des prestations (soins infirmiers) et à l'organisation interne de la maison médicale.

Il y a également lieu de tenir compte des éléments repris ci-après.

#### *6.2.2.3 Absence de réaction durant l'exécution de la convention*

Durant toute la durée de l'exécution de la convention, Madame C. a reconnu qu'elle travaillait comme indépendante. Elle le reconnaît jusqu'en fin de contrat puisqu'au départ, elle sollicitait une reconnaissance de son statut de salariée sans effet rétroactif.

La situation a commencé à se dégrader après que Madame C. ait remplacé sa collègue durant plus d'une semaine.

Contrairement à un contrat de travail, la convention ne comporte pas un horaire maximum de prestations, ce qui est sans doute à l'origine des tensions entre les parties.

Elle invoque que sa demande en octobre 2018, de pouvoir prester uniquement sur deux journées en plus d'un we / 2 lui a été refusée. Il ressort des éléments du dossier que cette demande (tout comme celle de ne plus remplacer sa collègue) va à l'encontre de la

disponibilité à laquelle elle s'était engagée. Par conséquent, le fait que l'ASBL ne réponde pas favorablement à cette demande ne démontre pas un lien de subordination.

L'ASBL était en droit d'exiger l'exécution de bonne foi de la convention initialement prévue, d'autant qu'il ressort des échanges des mails que l'ASBL a envisagé d'une part d'engager une 3<sup>ème</sup> infirmière, ce que Madame C. ne souhaitait pas puisque cela réduirait son temps de travail (prétendant qu'il suffisait d'engager des intérimaires). D'autre part, l'ASBL a tenté d'aménager un nouveau cadre de travail sur trois jours, ce qui a également été refusé par Madame C.

#### *6.2.2.4 Quant à sa liberté d'organisation du travail*

On entend par organisation du travail, la définition des tâches à accomplir, la détermination du lieu de travail, les moyens et procédés à mettre en œuvre, la faculté de se faire assister ou de se faire remplacer<sup>12</sup>.

Comme déjà souligné, cet élément est peu contributif dès lors que Madame C. travaille dans une structure bien définie dont les règles sont imposées soit par la loi, soit par les exigences de la profession (continuité des soins) ou encore par les nécessités de coordination des différents prestataires.

Il ressort néanmoins du dossier que, lorsque Madame C. a envisagé de donner des formations « TIPI » durant son temps libre, une grande latitude lui a été laissée à ce sujet.

#### *6.2.2.5 Quant à l'organisation du temps de travail.*

Il a déjà été jugé, à propos de laborantins que les contraintes organisationnelles découlant des obligations légales et réglementaires strictes que sont tenus de respecter les laboratoires médicaux, dont celles d'assurer la continuité du service par l'instauration d'un système de garde sous la responsabilité du médecin spécialisé en biologie clinique, ont d'importantes conséquences sur l'organisation du temps de travail et la répartition des horaires de travail entre les membres du personnel de ces laboratoires<sup>13</sup>.

Or, au départ, Madame C. a accepté de travailler dans le cadre d'une structure qui nécessite des contraintes d'horaires (horaires de la maison médicale, des exigences des médecins, continuité des soins) et des contraintes liées à la réglementation Inami relative au forfait (ce

<sup>12</sup> CT Liège, 24 juin 2014, RG 2103/AN/48, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>13</sup> Cass 4 février 2013, S11 0051 et S110054, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

qui implique des prestations à domicile pour les patients qui ne peuvent pas se déplacer ainsi que des prestations les week-end ou en soirée). Cet élément n'est donc pas révélateur d'un lien de subordination<sup>14</sup> et incompatible avec le statut d'indépendant.

Madame C. reconnaît qu'elle a accepté que l'ASBL réduise le nombre d'infirmière à deux afin de lui permettre de prendre davantage de prestations. Elle peut dès lors difficilement reprocher à l'ASBL d'exiger d'elle des prestations supplémentaires.

Il n'est pas contesté que Madame C. avait, durant l'exécution de son contrat, plusieurs activités (un contrat de travail pour un employeur, des prestations de débordage, des prestations de coaching) et des impératifs personnels (liés à sa santé et celle d'une dénommée Lara) qui justifiaient des adaptations d'horaire. Il semble que les arrangements se sont toujours bien passés jusqu'à ce qu'elle remplace sa collègue une semaine et qu'elle refuse d'aller en formation sans se justifier.

Contrairement à ce qu'elle invoque, il ressort à suffisance des échanges de mails que les deux infirmières<sup>15</sup> s'arrangeaient pour se remplacer mutuellement et que cela ne posait aucun problème tant que le service était assuré.

Ainsi par exemple :

- Dans un mail du 14 juillet 2017, elle indique que c'est Marie qui coordonne les plannings (il n'est pas précisé qu'elle les établit ou les impose).
- Dans un mail du 2 juin 2017<sup>16</sup>, elle remercie sa responsable de lui donner la possibilité de se concerter pour revenir vers elle avec des propositions d'organisation. Elle demande des précisions sur les visites à domicile des patients chroniques et des patients pour lesquels elles ont des prescriptions. Elle demande à sa responsable de lui donner la position de la maison médicale car elle l'informe qu'en juin, elle ne sera pas en mesure de se déplacer si un patient venait à lui demander sa présence une nuit du week-end... elle indique souhaiter pouvoir se situer clairement dans la mission pour les gardes afin de poser ses limites compte

---

<sup>14</sup> Voir par ex CT Liège, 24 juin 2014, 2013/an/48, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>15</sup> d'un mail adressé par l'intéressée le 17 mai 2017 à sa responsable pièce 5 du dossier de l'ASBL) ainsi elle informe clairement que les jeudis 15 et 16 juin, elle remplace sa collègue et ne sera là que jusqu'à 17 heures. Pendant midi, elle fera les visites à domicile. Le 18 juin, elle termine à 15 heures. La semaine du 19 juin, elle indique remplacer Marie de sorte que le lundi elle commencera à 10 heures car elle doit revenir de Liège où elle fait la nuit le dimanche. Elle indique qu'elle fera cette semaine-là les visites à domicile pendant midi sauf le mercredi où elle précise avoir besoin de sa pause de midi. Elle mentionne qu'elle terminera à 17 heures.

<sup>16</sup> Pièce 5 du dossier l'ASBL

tenu de son travail à Liège », ce qui démontre une grande latitude dans son chef quant à la possibilité d'accepter des missions le week-end.

- En date du 2 septembre 2017, elle remercie Madame P. pour des échanges de prestations, notamment parce qu'elle était dans l'impossibilité de prester certains mercredis.
- Le 14 juillet 2017, elle demande à ne pas faire de pause sur le temps de midi pour terminer plus tôt.
- Le 18 janvier 2018, elle demande à sa collègue d'inverser ses week-ends parce qu'elle a reçu son horaire chez PMG, son employeur.
- Le 11 septembre 2018, elle informe la gérante qu'il n'y aura pas d'infirmière l'après-midi les mercredi et vendredi suivants.
- Le 26 octobre 2018, elle indique qu'elle souhaite ne plus travailler que deux journées entières (outre un WE/ 2) à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2019 mais pas deux jours d'affilée... Finalement, elle revient sur sa proposition et indique qu'elle va continuer à garder son horaire de 4 jours.
- Le 6 janvier 2019, elle précise qu'elle ne sait pas déplacer son rendez-vous de midi et qu'elle ne pourra rentrer qu'à partir de 13h30 et qu'elle modifiera son planning des rendez-vous à domicile.
- Le 8 janvier 2019, elle informe que le mardi 12 janvier, elle ne travaille pas.... « *C'est ainsi un mardi sur deux pour ne pas dépasser mes heures* », ce qui démontre qu'elle estime pouvoir organiser son horaire comme elle l'entend, ce qui va à l'encontre de ce qui est prévu dans la convention.

Enfin, le fait qu'elle ait subi des prétendues pressions pour se rendre à la formation au point où elle aurait du expliquer les raisons de son refus ne peut être considéré comme l'exercice de l'autorité puisque de prime abord l'administratrice de l'ASBL avait demandé aux deux infirmières qui voulaient l'accompagner et qu'elle avait accepté. Le fait qu'elle refuse d'y aller sans donner d'explications alors que sa collègue travaillait ce jour-là a été mal interprété, d'autant qu'il semble que cette formation était obligatoire pour les maisons médicales. Au vu de ses engagements initiaux, cette exigence ne démontre pas un lien de subordination mais la volonté de voir exécuter la convention conformément aux clauses du contrat. Il n'est pas démontré qu'elle ait du justifier cette absence par un certificat médical.

Par conséquent, la cour estime que Madame C. a disposé d'une liberté d'horaire dans les limites de ce qui était initialement convenu par les parties et des nécessités de fonctionnement de la maison médicale.

#### *6.2.2.6 Concernant les honoraires,*

La cour relève que ce critère n'est pas considéré comme prépondérant.

Au début de l'exécution de la convention, Madame a été rémunérée à 28,21 € / heure.

Madame C. prétend que cela correspond au barème de la CCT sectorielle, ce que la cour peut difficilement vérifier au regard de la convention déposée au dossier puisque la cour ignore dans quelle catégorie Madame C. aurait dû être reprise si elle avait été salariée.

C'est à raison que le tribunal a indiqué que les parties étaient libres de fixer les honoraires comme elles l'entendaient. Il n'est pas rare que des indépendants établissent leurs factures selon un tarif horaire. Il importe peu que la surtarification des prestations du dimanche et des jours fériés ait été basée en reprenant les taux habituellement applicables aux salariés.

Force est d'admettre que Madame C. bénéficiait d'avantages par rapport à ceux d'une infirmière indépendante en dehors de toute structure puisque des locaux, du matériel, un équipement étaient mis à disposition, elle bénéficiait du secrétariat, ... et que les heures blanches où elle n'avait pas de patients étaient payées.

En tout état de cause, les états d'honoraires versés à sa société apparaissent tout à fait corrects : par exemple 3841,18 € pour 133 heures de prestations en octobre 2016 ; 5828,83 € pour 171,5 heures en janvier 2017 ; 4411,54 € pour 136 heures en juillet 2018, ... le tout facturé à une société qui peut déduire ses frais généraux.

Que l'ASBL ait accepté de lui donner un bonus pour sa disponibilité ne permet pas d'exclure son statut d'indépendante.

#### *6.2.2.7 Quant au contrôle hiérarchique,*

Il ne ressort d'aucune pièce de dossier que l'administratrice de l'ASBL se soit immiscée dans la façon dont elle faisait les soins.

Madame C. prétend qu'elle ne pouvait se faire remplacer par une infirmière indépendante contrairement à ce qui est prévu au contrat. Or ce refus n'est pas établi d'autant que le mail du 4 septembre de la directrice précise que si Madame C. souhaite obtenir un congé, elles envisageront son remplacement ensemble.

Il n'y a aucune preuve du fait que l'ASBL ait refusé de faire appel à une infirmière proposée par la société de Madame C.

Il ressort en revanche des échanges datés d'août 2018 que Madame C. ne voulait pas faire appel à une autre infirmière de peur que son temps de travail soit réduit.

#### *6.2.2.8 La reconnaissance par l'ASBL de son statut de salariée*

A l'estime de la cour, le fait que la maison médicale ait indiqué que la convention est établie expressément pour éviter que les indépendants ne soient considérés comme de faux indépendants, n'établit pas, en soi, une volonté de détourner la réglementation en matière mais démontre que l'ASBL a conscience de la problématique et souhaite s'en protéger.

De même, c'est à raison que le tribunal considère que lorsque l'ASBL reproche à Madame C. une situation relativement floue qui ne peut plus durer « *puisque dans les faits récents, tu prestais comme salariée plutôt que comme une indépendante...* », il ne s'agit pas d'une reconnaissance mais bien d'une interpellation suite à un glissement qui a commencé à s'opérer à l'initiative de Madame C.

Enfin, lorsque la maison médicale envisage de s'adresser à la commission administrative de règlement de la relation de travail au sein de l'ONSS pour une requalification du contrat, c'est en vue de mettre un terme définitif au litige. Cet élément n'est pas davantage déterminant.

Par conséquent, la cour estime que le tribunal a analysé correctement la relation de travail exécutée entre les parties et c'est à bon droit qu'il a estimé que Madame C. ne démontre pas l'existence d'un contrôle hiérarchique dans le chef de l'ASBL.

De son côté, l'ASBL démontre à suffisance, au regard des éléments relevés ci-dessus, notamment tenant compte de la volonté des parties et de la façon dont le contrat a été exécuté, que la présomption de travailleur salarié est renversée.

### **6.3 Dépens**

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.

**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 ;

Déclare l'appel principal recevable et non fondé.

Déclare l'appel incident recevable et non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, y compris les dépens.

Condamne Madame C. aux dépens d'appel de l'ASBL, liquidés à la somme de 1440 €, étant l'indemnité de procédure de base d'appel.

Délaisse à Madame C. les contributions destinées au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19.03.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

AG, conseiller faisant fonction de président,  
GP, conseiller social au titre d'employeur,  
MB, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de SH, greffier

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **23 novembre 2022**

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

Le Greffier

Le Président