



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/28/A

Date du prononcé

22 février 2023

Numéro du rôle

2022/AU/12

En cause de :

M
C/
CPAS DE MARCHE-EN-FAMENNE

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

**(+) Droit social - droit du travail - contractuel du service public -
licenciement pour motif grave - respect du délai de 3 jours - audition -
enregistrement de collègues et de résidents à leur insu - respect à la
vie privée - loi du 3 /07/1976, art 35**

EN CAUSE :

Madame _____, RRN _____, domiciliée à _____

Partie appelante, ci-après dénommée Madame M.,
comparaissant par Maître _____

CONTRE :

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE MARCHE-EN-FAMENNE, BCE 0212.149.292, dont
le siège est établi à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, Boulevard du Midi, 20,

Partie intimée, ci-après dénommée « le CPAS »,
comparaissant par Maître _____

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 janvier 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 25 novembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Marche-en-Famenne, 2^e chambre (R.G. 20/28/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 07 janvier 2022 et notifiée à la partie intimée par pli _____

- judiciaire le 28 janvier 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 février 2022 ;
- les conclusions d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 18 février 2022 ;
 - l'ordonnance rendue le 02 mars 2022 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 25 janvier 2023 ;
 - la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 03 mars 2022 ;
 - le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 22 décembre 2022 ;
 - le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience publique du 25 janvier 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 25 janvier 2023.

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

1. ACTION ORIGINALE

1.

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Marche-en-Famenne, Madame M. contestait la décision de licenciement pour motif grave et sollicitait la condamnation de son employeur à lui payer une somme équivalente à 37 semaines de rémunération à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts légaux à compter du 19 février 2020, les intérêts judiciaires ainsi que les dépens.

2. LE JUGEMENT

2.

Par jugement du 25 novembre 2021, les premiers juges ont déclaré la demande recevable mais non fondée.

Le tribunal estimait que l'employeur avait respecté le double délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le tribunal a estimé que les faits reprochés constituaient une faute grave, Madame M. ayant manqué à son obligation de discrétion et de respect de la vie privée d'autrui tant vis-à-vis de ses collègues que vis-à-vis des résidents, d'autant qu'elle avait déjà reçu un avertissement en date du 25 novembre 1997 faisant état d'allusions tendancielles relatives à la vie privée de ses collègues ou supérieurs.

3. L'OBJET DE L'APPEL

3.

Par requête du 7 janvier 2022, Madame M. interjette appel considérant que c'est à tort que les premiers juges ont rejeté sa demande de condamnation alors que la notification du congé qui lui a été adressée fut tardive, que la gravité du motif ne peut être retenue dès lors qu'elle a agi sans malice ni méchanceté et n'avait comme mobile que d'être en mesure d'assurer la défense de son intégrité morale.

Elle demande à la cour de dire que son licenciement pour motif grave n'était pas régulier et qu'il n'y avait pas de motif grave et de ce fait, condamner le CPAS à lui payer une indemnité compensatoire de préavis d'une somme de 49.208,23 € équivalente à 44 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux, judiciaires et les dépens.

4. LES FAITS

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

4.

Madame M. a été engagée par le CPAS en qualité d'ouvrière d'entretien pour la maison de retraite depuis le 23 décembre 1980, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel.

5.

Le vendredi 24 janvier 2020, vers neuf heures du matin, un GSM en mode enregistrement depuis plus d'une heure placé au-dessus d'une armoire d'environ 1,80 m, a été découvert par le directeur du home.

Celui-ci, ainsi que la directrice générale du CPAS, ont déposé plainte contre X, en le remettant à la police afin que son propriétaire soit identifié.

Cette découverte faisait suite à la déclaration d'une aide-soignante qui suspectait, avec d'autres collègues, le fait que Madame M. enregistrait des conversations dans le local de kinésithérapie. Les deux kinésithérapeutes présentes sur les lieux ont eu l'air surprises. Le directeur précise que vers 11 heures, il a reçu dans son bureau la visite de Madame J., ergothérapeute, en pleurs, disant que peu avant 10 heures du matin, Madame M. lui avait dit avoir oublié son GSM dans le local de kiné. Elle lui aurait demandé de solliciter des kinés afin de savoir si elles n'avaient pas trouvé son GSM.

6.

Par courrier du 28 janvier 2020, le directeur convoque Madame M. pour une audition. La convocation précise qu'elle concerne « *Enregistrement de séances de kinésithérapie à l'insu*

des résidents et des prestataires de soins. Violation de la vie privée et du secret médical. Enquête interne, audition des agents concernés par les faits ». Il y est expressément mentionné : « *dans l'attente des résultats de l'enquête de police, comme deux témoins vous identifiez comme auteur des faits et la propriétaire de ce GSM, vous êtes convoquée afin d'être entendue sur ces faits, au siège du CPAS, mercredi 5 février 2020 à 18h45 (...). À cette occasion, vous avez la possibilité de vous faire assister par la personne de votre choix (...)* ».

7.

Le 3 février 2020, Madame M. est en incapacité travail. Son conseil sollicite par courrier du 4 février 2020 le report de l'audition afin de pouvoir préparer correctement sa défense. Madame M. est entendue par la police le 14 février 2020. Entre-temps d'autres travailleurs ont été entendus le 5 février 2020. Le 7 février 2020, Madame M. reçoit une nouvelle convocation pour être entendue par le conseil de l'action sociale du CPAS le 19 février 2020, date à laquelle Madame M. est finalement entendue.

8.

Le 20 février 2020, le CPAS la licencie pour motif grave libellé en des termes très circonstanciés (3 pages). Le CPAS lui reproche les faits suivants :

- « - *enregistrements clandestins avec votre GSM, à plusieurs reprises, dans le local de soins de kinésithérapie de la maison de repos et de soins, à l'insu des praticiens et des patients ;*
- *écoute et partage des enregistrements avec des tiers* » .

Il y est précisé, notamment, que :

- elle a admis être le propriétaire du GSM et l'auteur des enregistrements depuis environ une année et avoir commis une erreur en plaçant le téléphone dans le local kiné afin d'espionner deux collègues de travail, alléguant une mésentente entre Madame P. et elle-même ;
- elle n'explique pas en quoi les écoutes ont dû se prolonger sur une année pour ménager des preuves du harcèlement, ignoré de la direction ;
- elle nie le partage des écoutes avec des tiers alors que c'est contredit par d'autres éléments du dossier ;
- les personnes enregistrées sont bouleversées par rapport à la découverte de ces enregistrements clandestins qui ont violé leur intimité et la pratique de leur profession et la reprise de collaboration est inconcevable ;
- elle a déjà eu de nombreuses attitudes agressives et inadaptées envers ses collègues de travail tout au long de sa carrière professionnelle.
- le caractère intentionnel donne à la faute un caractère de gravité telle qu'il rompt le lien de confiance et rend de manière irrémédiable impossible la poursuite des relations travail.

5. POSITION DES PARTIES

9.

Madame M. estime que le délai de 3 jours visé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 78 n'a pas été respecté dès lors que le directeur a eu connaissance des faits dès le jeudi 23 janvier 2020 et que la rupture a eu lieu le 21 février 2020.

Or, tous les éléments du motif grave invoqué par le CPAS figuraient déjà dans la plainte déposée à la police. Le CPAS ne peut invoquer sa volonté d'entendre Madame M. pour étendre ce délai de trois jours. Il aurait pu la faire entendre bien longtemps avant le 19 février 2020.

Quant à la gravité des motifs invoqués, les faits ne sont pas suffisamment graves puisque le CPAS a permis à Madame M. de continuer à travailler après la journée du 24 janvier 2020 jusqu'au 3 février. Dans l'attente de l'enquête, la direction aurait pu suspendre les fonctions de Madame M.

Madame M. a agi sans malice en procédant à des enregistrements s'inscrivant dans le décours d'un harcèlement moral. Elle indique ne pas avoir commis d'infraction caractérisée faute d'élément intentionnel et parce que les propos échangés tenus par Madame P. à la mère du directeur étaient soit anodins soit destinés à la discréditer ou à la dénigrer sans aucun aspect relevant du secret professionnel ni de nature privée.

Par ailleurs, les antécédents évoqués étaient tous très anciens et ont été contestés par Madame M.

Enfin, elle considère qu'il y a lieu de tenir compte de son ancienneté de près de 40 ans.

10.

Le CPAS sollicite la confirmation du jugement.

Il estime que le double délai de trois jours a été respecté dès lors qu'il devait procéder à l'audition de Madame M. qui en a sollicité le report, d'autant que le licenciement ne pouvait être notifié avant que l'autorité compétente, à savoir tous les membres du conseil de l'action sociale, en connaissent les faits. Ce n'est que lors de l'audition de Madame M. que ceux-ci en ont eu connaissance et ont décidé le licenciement.

Quant à la faute grave, eu égard au droit au respect de la vie privée (article 22 de la constitution, article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme), il apparaît évident que Madame M. a commis une faute grave en plaçant un GSM au-dessus d'une armoire dans le local de kiné et ce durant une durée d'un an. Ces faits sont sanctionnés par le règlement de travail et pénalement en vertu de l'article 314 bis du code pénal. En outre, elle a fait entendre ses enregistrements à des tiers. Enfin, il y a lieu de tenir compte du fait

que ces agissements ont perturbé les collègues de travail et ont créé un climat malsain au sein de la maison de retraite.

Par conséquent, le CPAS estime que la sanction est proportionnée par rapport à la gravité des faits.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

11.

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 du 7 janvier 2022, introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Fondement

6.2.1 En droit

12.

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie .

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Quant à la précision des motifs

13.

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.¹

Quant aux délais de trois jours

14.

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance suffisante des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits **et** des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave². Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance³ ou au moment où les faits peuvent être prouvés⁴.

Il appartient à l'auteur de la rupture de prouver qu'il a respecté le délai trois jours. Une fois cette preuve rapportée, si le destinataire du congé estime que l'auteur de la rupture a eu connaissance des faits antérieurement, la charge de la preuve lui incombe.

15.

Il est toutefois admis⁵ et même recommandé⁶ d'auditionner le travailleur avant de le licencier pour faute grave pour autant que l'audition soit tenue à bref délai⁷. Il ne faut

¹ Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900 ; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275, CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, www.juridat.be

² Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass. 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15 juin 2015, S 130095.N, www.juridat.be ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

³ Cass. 28 février 1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

⁴ CT Liège, 24 avril 1997, *chr. dr. soc.*, 1998, 79.

⁵ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, p 500 ; CT Liège, 20 septembre 2010, *JLMB*, 2010, p. 1899

⁶ Pour une partie de la doctrine, voire de la jurisprudence, il s'agirait d'une obligation morale. Voir à ce sujet W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social, droit du travail*, 2020-2021, page 2548, n° 4490

⁷ Ce délai doit être raisonnable mais il n'est pas requis qu'il soit lui-même de 3 jours.

toutefois pas que l'audition constitue un moyen pour l'employeur de contourner le non-respect du délai de trois jours. Si l'audition doit permettre à l'employeur de s'assurer de toutes les circonstances qui entourent le licenciement et d'apprécier le caractère grave de la faute, elle ne dispense toutefois pas l'employeur d'établir le moment auquel il a eu connaissance des faits pour démontrer que cette audition a été réalisée dans un délai raisonnable.

Il en va de même lorsque l'employeur doit procéder à une enquête avant de se décider s'il licencie son travailleur pour faute grave, pour autant que l'enquête apporte des éléments nouveaux⁸.

16.

La situation des travailleurs contractuels du service public est particulière dès lors qu'en licenciant un travailleur contractuel sans l'entendre préalablement, le CPAS opèrerait une différence de traitement entre ce travailleur et les agents statutaires qui ont le droit d'être entendus conformément au principe général de bonne administration *audi alteram partem*⁹. Un employeur du service public doit donc combiner le respect de l'audition préalable avec celui du délai de trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement.

Enfin, la circonstance que certains membres de l'autorité compétente sont au courant des faits ne suffit pas pour faire débiter le délai de trois jours, pour autant que la décision ou l'enquête qui sera réalisée par l'autorité intervienne dans un délai raisonnable¹⁰.

La notion de faute grave

17.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

18.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir

⁸ Compendium social, *op.cit.*, p.2556, n° 4502

⁹ Voir en ce sens l'arrêt de la C.C. du 8 juillet 2017, N° 6409, www.juportal.be

¹⁰ CT Bruxelles 9 janvier 2018, *JTT*, 2018, 282

compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles ¹¹, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute ¹². En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction¹³. D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016¹⁴. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même¹⁵.

6.2.2 Application en l'espèce

Le respect du délai de trois jours

19.

Non seulement le CPAS avait l'obligation d'entendre Madame M. mais ce n'est que par son audition que les membres du conseil de l'action sociale ont eu connaissance des faits, entourés de toutes les circonstances.

20.

La circonstance que le directeur de la maison de repos ait laissé travailler Madame M. plus de trois jours après qu'il ait déposé plainte à la police, est irrelevante dès lors que la décision appartient *in fine* au Conseil qui est seul compétent pour apprécier la gravité de la faute.

21.

En l'espèce, Madame M. a été entendue par le conseil le 19 février 2020 et le licenciement a été notifié le 21 février 2020. C'est donc à juste titre que le tribunal a estimé que le délai trois entre la connaissance des faits constitutifs de motif grave et le licenciement jours a bien été respecté.

22.

En outre, c'est de façon quelque peu cavalière que Madame M. estime que le conseil de l'action sociale aurait pu l'entendre plus tôt alors qu'une première convocation pour le 5

¹¹ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

¹² Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

¹³ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

¹⁴ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

¹⁵ Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

février 2020 lui avait été adressée et que son conseil a sollicité un report de 15 jours au moins afin de lui permettre de préparer sa défense, tout en indiquant qu'elle présentait un syndrome de burn-out et des problèmes rhumatismaux !

La gravité des motifs

23.

Madame M. a reconnu, lors de son audition devant le Conseil, avoir commis une erreur en plaçant son téléphone dans le local de kinésithérapie afin d'espionner deux collègues de travail. Elle indique que le but n'était absolument pas d'espionner les kinésithérapeutes mais qu'elle souhaitait écouter ses collègues. C'est dans cette salle que celles-ci se trouvaient pour déjeuner et « papoter » avant le début de leur travail. Elle a tenté de recueillir des preuves démontrant que ses collègues la discréditaient. Elle prétend être la seule à avoir écouté les enregistrements. En fin d'audition, elle précise qu'elle mérite certainement un blâme mais qu'elle estime qu'un licenciement pour faute grave lui paraît une énorme sanction pour avoir juste voulu se défendre de médisances de deux collègues.

24.

Ce faisant, Madame M. reconnaît d'une part, avoir enregistré des conversations de collègues à leur insu, et d'autre part, avoir enregistré les conversations entre les résidents et leur kinésithérapeute, ce qui constitue manifestement une violation de la vie privée tant des collègues de travail que des résidents ainsi qu'une violation du secret professionnel.

Or, l'article 22 de la constitution et l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme édictent le droit à la vie privée.

25.

L'article 14 de règlement de travail indique clairement : « Tant au cours de la relation de travail qu'après l'expiration de celle-ci, pour quelque cause que ce soit¹⁶, le travailleur s'engage au respect scrupuleux de son devoir de réserve. En conséquence il s'interdit formellement de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les informations dont il aurait eu connaissance du fait de l'exercice de sa fonction et qui concernent (...) le secret médical, les droits et libertés du citoyen, notamment le droit au respect de la vie privée, les faits qui concernent les préparations de toutes les décisions (les documents préparatoires, les réunions et rapports de réunion les avis demandés) ». L'article 30 indique que peut justifier un licenciement pour motif grave, le fait de « *dévoiler à des tiers tous renseignements couverts par le secret professionnel* ».

26.

Il peut difficilement être contesté que ces faits sont graves et qu'en tout état de cause, nonobstant l'ancienneté de Madame, ils ont un impact sur la confiance que l'employeur

¹⁶ Souligné par la cour

peut encore avoir envers Madame M. et sur celle de ses collègues avec qui elle devrait continuer à travailler.

Le conseil de Madame M. précise que son comportement visait à établir des faits de harcèlement. La jurisprudence « Antigone » évoquée par le conseil de Madame M. à l'audience ne permet pas de justifier n'importe quel comportement à l'égard de l'employeur. Il existait d'autres moyens d'obtenir des preuves que d'enregistrer ses collègues. La cour relève que Madame M. n'a pas déposé plainte en harcèlement même si elle a fait état de son mal être à certaines personnes.

27.

La faute est d'autant plus grave que Madame M. a enregistré ses collègues à différentes reprises, qu'il ressort des pièces du dossier qu'elle partageait le contenu de ses enregistrements avec certains de ses collègues (voir l'audition de Madame P. et les captures d'écran) et qu'elle avait déjà reçu un avertissement le 25 novembre 1997. Celui-ci précisait qu'elle avait été directement ou indirectement à l'origine de différents conflits avec ses collègues et que ces conflits se manifestaient surtout par des disputes verbales plus ou moins violentes accompagnées ou non d'insultes, de grossièretés, d'allusions tendancielles relatives à la vie privée de ses collègues ou supérieurs.

28.

Eu égard à l'ensemble de ces considérations, c'est donc à raison que le tribunal a estimé que le CPAS établissait l'existence d'un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible collaboration professionnelle.

6.3 Dépens

29.

Les dépens sont à charge de la partie succombante. Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base. La contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne sera délaissée à Madame M.

Le CPAS réclame une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance et de 3.250 € pour la procédure d'appel, les dépens d'instance n'ayant pas été liquidés dans le jugement dont appel.

Il y a lieu de faire droit à la demande eu égard au montant réclamé de l'indemnité de rupture.

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 recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne Madame M. à verser au CPAS la somme de 6.250 € d'indemnités de procédure de base d'appel et d'instance.

Délaisse à Madame M. les contributions destinées au fonds d'aide juridique de 2ème ligne. (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, conseiller faisant fonction de président,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de , greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur , ci-avant mieux identifié, qui a concouru à cet arrêt.

Le Greffier

Le Conseiller social

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 **22 février 2023**

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

Le Greffier

Le Président