



Chambre 2
Numéro de rôle 2016/AM/59
SUBTILS SERVICES SPRL / P.M.
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
09 octobre 2017**

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

EN CAUSE DE :

La S.P.R.L. SUBTILS SERVICES, dont le siège social est établi à ...,

Partie appelante, comparaissant par son conseil Maître L. VAN KERCKHOVEN, avocat à 7000 Mons,

CONTRE

Madame P.M., domiciliée à ...,

Partie intimée, comparaissant par son conseil Maître S. MENNA, avocate à 7100 La Louvière.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- l'arrêt prononcé le 13 février 2017 par la 2^{ème} chambre autrement composée qui reçoit l'appel et ordonne une comparution personnelle des parties ;
- le procès-verbal de comparution personnelle des parties dressé le 12 juin 2017 ;
- le dossier des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 11 septembre 2017 où la cause est reprise ab initio sur le fondement de l'appel, vu la composition différente du siège.

1. Procédure

La S.P.R.L. SUBTILS SERVICES interjette appel du jugement du 13 novembre 2015 de la 9^e chambre du tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière (R.G. n° 14/2047/A).

Dans la requête d'appel, entrée au greffe le 24 février 2016, la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES forme une demande incidente par laquelle elle sollicite la condamnation de Madame P.M. à lui payer la somme d'1 euro à titre provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

2. Position des parties

La S.P.R.L. SUBTILS SERVICES demande à la cour de :

- réformer le jugement entrepris ;
- déclarer la demande originaire non fondée ;
- en débouter Madame P.M. ;
- condamner Madame P.M. au paiement de la somme de 801,57 euros ;
- délaisser à Madame P.M. les frais et dépens du premier degré et la condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, soit 440 euros.

Madame P.M. demande à la cour de :

- dire l'appel non fondé ;
- condamner la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, soit la somme de 440 euros.

3. Rétroactes

La cour par arrêt du 13 février 2017 a déclaré l'appel recevable et a ordonné aux parties de comparaître personnellement, la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES étant représentée par sa gérante, Madame A-M.R. , à l'audience du 12 juin 2017.

La cour a souhaité également que :

- la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES produise l'enveloppe - avec les mentions de Bpost - qui contenait le courrier du 24 mars 2014 ;
- les parties produisent toutes les fiches de rémunération adressées à Madame P.M. , en particulier durant sa période d'incapacité de travail.

La cour a entendu les parties en litige à cette audience.

4. Antécédents de la cause et fondement de l'appel.

La cour de céans, autrement composée, a décrit les faits de la cause dans le précédent arrêt.

4. 1. Les faits.

Il importe de mettre en exergue les éléments suivants :

1° Madame P.M. est occupée, en tant qu'ouvrière (aide-ménagère), par la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES à partir du 1^{er} mai 2013, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel, à concurrence de 26 heures par semaine

Le contrat de travail mentionne que Madame P.M. est domiciliée à

2° A partir du 5 juillet 2013, Madame P.M. est en incapacité de travail.

Pour la période du 20 octobre 2013 au 31 janvier 2014, Madame P.M. transmet à son employeur un certificat rempli par le Docteur Danielle MORELLI en date du 25 octobre 2013.

Du 16 mars 2014 au 31 mai 2014, Madame P.M. transmet à son employeur, apparemment en date du 31 mars 2014, un certificat rempli par le Docteur Danielle MORELLI en date du 18 mars 2014.

Pour la période intermédiaire, soit du 1^{er} février 2014 au 15 mars 2014, Madame P.M. **prétend** avoir transmis à son employeur un certificat médical.

Elle produit, **dans le cadre de la présente procédure**, un certificat d'incapacité de travail qui couvre la période du 1^{er} février 2014 au 16 mars 2014 et qui a été rédigé par le Docteur Danielle MORELLI en date du 11 juin 2014.

L'employeur vu l'absence de son employée a adressé à celle-ci plusieurs lettres recommandées lui enjoignant de justifier son absence, dont le contenu a été repris in extenso dans l'arrêt avant-dire droit au fond :

1° la lettre recommandée du 19 février 2014

Ce courrier est renvoyé à la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES avec la mention « *ne reçoit pas/plus le courrier à l'adresse indiquée* ». En dessous de cette mention « type », la mention manuscrite « *adresse inconnue* » est apposée, par la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES.

Ce courrier est accompagné d'un courrier du service clientèle de BPOST, libellé comme suit :

« Par la présente, nous vous renvoyons le courrier ci-joint qui a été ouvert, étant donné que les coordonnées de l'expéditeur et/ou du destinataire n'y figuraient pas.

A défaut de ces données, nous avons pris l'initiative d'ouvrir l'envoi, afin de vous le renvoyer et ce, conformément aux dispositions légales en matière d'envois non distribuables (...).

Nous vous prions dès lors de toujours mentionner à l'avenir vos nom et adresse sur l'enveloppe de manière à ce que votre envoi, qui ne peut pas être remis au destinataire, puisse vous être restitué sans devoir être ouvert.

Vous pouvez toujours nous contacter pour de plus amples informations. (...) ».

Sur ce courrier, la mention « *elle a changé d'adresse* » est ajoutée de manière manuscrite, par la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES.

2° le courrier recommandé du 28 février 2014

La S.P.R.L. SUBTILS SERVICES a écrit à Madame P.M. : en lui envoyant un second avertissement.

Ce courrier est renvoyé à la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES avec la mention « *ne reçoit pas/plus le courrier à l'adresse indiquée* ».

En dessous de cette mention « type », la mention manuscrite « *changement adresse* » est apposée, par la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES.

Il faut préciser que la comparution personnelle de la fondée de pouvoir de l'appelante a permis de déterminer que toutes les mentions manuscrites sur les enveloppes et lettres émanaient de l'employeur ou sa secrétaire.

3° Le courrier recommandé du 18 mars 2014

La S.P.R.L. SUBTILS SERVICES adresse un dernier avertissement à Madame P.M. . Ce courrier est renvoyé à la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES avec la mention « *ne reçoit pas/plus le courrier à l'adresse indiquée* ».

A côté de cette mention « type », la mention « *Adresse pas BONNE* » est ajoutée de manière manuscrite, par la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES.

4° Le courrier recommandé du 24 mars 2014

La S.P.R.L. SUBTILS SERVICES écrit à Madame P.M. :

« (...) Par la présente, nous constatons que vous ne vous êtes plus présenté(e) au travail depuis le 31/01/14 et, en date du 31/01/14 (...) nous vous prions de justifier votre absence dans le plus bref délai (...) plus de certificat médical (...)

Nous constatons que vous n'avez pas donné suite à nos invitations.

Nous nous voyons donc obligés de déduire de votre attitude que vous ne souhaitez plus poursuivre le contrat de travail qui nous lie et constatons que vous avez rompu ce contrat ce 24/03/14.

Par conséquent, vous ne faites plus partie de notre personnel à partir de cette date. Nous nous réservons le droit de vous réclamer une indemnité de rupture (...) d'un montant de 801,...(...). ».

Il résulte des explications fournies par les parties lors de l'audience que ce courrier a également été renvoyé à la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES.

Tous les courriers qui précèdent ont été envoyés à Madame P.M. à

5° Le courrier du 28 mars 2014

La S.P.R.L. SUBTILS SERVICES écrit à Madame P.M. :

« (...) Par la présente, nous constatons que vous ne vous êtes plus présenté(e) au travail depuis le 31/01/14 et, en date du 31/01/14 et nous vous prions de justifier votre absence dans le plus bref délai (...) plus de certificat médical (...)

Nous constatons que vous n'avez pas donné suite à nos invitations.

Nous nous voyons donc obligés de déduire de votre attitude que vous ne souhaitez plus poursuivre le contrat de travail qui nous lie et constatons que vous avez rompu ce contrat ce 24/03/14.

Par conséquent, vous ne faites plus partie de notre personnel à partir de cette date. Nous nous réservons le droit de vous réclamer une indemnité de rupture (...) d'un montant de 801,84 € (...).

Vos documents sociaux ainsi que votre décompte final vous parviendront prochainement. (...) ».

Ce courrier est envoyé à Madame P.M. à

A la fin de ce courrier, la mention « *Reçu un SMS le 28/03/14 à 17H avec sa nouvelle adresse* » est ajoutée de manière manuscrite par la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES.

Sur le « certificat de chômage - certificat de travail » (formulaire « C4 »), destiné à l'ONEm et rempli le 28 avril 2014, la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES mentionne que l'occupation de Madame P.M. a pris fin le 26 mars 2014 et que le motif précis du chômage est « *abandon de poste* ».

4. 2. Position de la cour.

Il convient de déterminer les obligations légales de l'intimée lorsque celle-ci se trouve en incapacité de travail, à la lecture du contrat de travail, du règlement de travail de l'entreprise, et enfin l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978.

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 est libellé comme suit :

« § 1^{er} L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie, d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail ».

L'article 9 du contrat avenant entre parties mentionne la nécessité d'adresser à l'employeur un certificat médical dans les 24 heures par envoi recommandé.

L'article 17 du règlement de l'entreprise mentionne cette obligation également sans imposer un recommandé toutefois.

Il résulte des dispositions légales et conventionnelles que l'intimée avait l'obligation d'adresser un certificat médical de prolongation à l'employeur dès lors que celle-ci n'était plus couverte par un certificat médical.

L'intimée a toujours prétendu qu'elle avait demandé à sa fille d'envoyer le certificat médical avec un post-it mentionnant sa nouvelle adresse.

Lors de la comparution personnelle, Madame P.M. a déclaré : « *l'entreprise était fermée vers 17H30, ma fille l'a déposé dans la boîte aux lettres de l'employeur. Ce certificat médical avait bien trait à la période du 1^{er} février 2014 au 16 mars 2014. Toutes les lettres de l'employeur ont été adressées à mon ancienne adresse. Je l'ignorais et je n'en ai pas pris connaissance. Le 26 mars, la secrétaire de l'employeur m'envoie un sms et me demande ma nouvelle adresse et ce à 11 heures 20. A ce moment-là je prends contact téléphoniquement avec la secrétaire pour lui dire qu'elle avait déjà ma nouvelle adresse. Après le 26 mars, il n'y a plus eu d'échanges.*

Lors de l'entretien avec la secrétaire de mon employeur, celle-ci m'a avisé que des lettres recommandées m'avaient bien été adressées mais à mon ancienne adresse. La secrétaire a confirmé qu'elle ne connaissait pas ma nouvelle adresse. J'ai pris contact avec le service central de la poste à Bruxelles et j'ai pu obtenir la lettre du 24 mars étant la lettre de rupture. Je tiens à signaler que je suis honnête et j'ai envoyé les certificats médicaux en temps et en heures. J'ai moi-même fait des démarches auprès de l'UCM pour avoir les fiches de paie. Il n'était pas d'usage selon moi, dans l'entreprise, lors d'un dépôt d'un certificat médical, de donner un accusé de réception avec le cachet de l'entreprise. Pour ma part, j'ai déposé un certificat médical en présence de l'employeur sans obtenir d'accusé de réception ».

Madame A-M.R. , gérante de l'appelante a déclaré ce qui suit :

« Les documents importants doivent être adressés par pli recommandé dans les 24 heures conformément au contrat de travail et au règlement de travail. Ces éléments sont lus par moi-même à la partie contractante lors de la signature du contrat. Je précise que je n'ai jamais reçu de certificat médical de la fille de Madame P.M. couvrant la période du 1^{er} février 2014 au 16 mars 2014. Par ailleurs, j'ignorais qu'elle avait changé d'adresse à défaut par elle de me l'avoir signalé. De toute façon, tous les certificats médicaux, en ce qui concerne mon entreprise, doivent être adressés par un recommandé. En ce qui concerne, les mentions manuscrites apposées sur les courriers des 19 et 28 février 2014 et des 18, 24 et 28 mars 2014, elles sont bien de mon entreprise ou de ma secrétaire. Concernant l'enveloppe avec les mentions de BPOST sur le courrier du 24 mars 2014, je les produirai à la prochaine audience ainsi que les fiches de rémunération. J'ignore pour quelle raison le sms a été adressé, si ce n'est pour moi, pour le libellé des fiches de paie. En toute hypothèse, je précise que je n'ai jamais reçu ni le certificat médical, ni la nouvelle adresse de Madame P.M. ».

L'acte équipollent à rupture trouve son fondement dans l'article 1134 du Code civil. La partie qui se prévaut de l'acte équipollent à rupture doit démontrer la volonté de rompre de son cocontractant (M. Taquet et Cl. Wantiez, « Brèves réflexions sur l'acte équipollent à rupture », J.T.T., 1981, p. 2 ; V. Vannes, « Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques », Bruylant, Bruxelles, 2003, p. 883; P. Crahay, Chronique de droit à l'usage du Palais, Liège, p. 101 ; B. Paternostre, « Permanence du droit civil en droit du travail : Résolution judiciaire et l'acte équipollent à rupture », C.D.S., U.L.B., p. 194.; L. DEAR, « La théorie de l'acte équipollent à rupture », in Le Droit du travail dans tous ses secteurs, Anthemis, Liège, 2008, p. 167; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail 2016-2017 contenant des annotations fiscales*, Waterloo, Wolters Kluwer Belgium, 2016, t. 3, pp. 2356 et s ; Cass. (3^e ch.), 4 février 2002, rôle n° S.01.00103.N, <http://jure.juridat.just.fgov.be>; C. trav. Mons, 11 février 2014, R.G. 2013/AM/86).

Le contrat de travail de Madame P.M. , l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978, outre le règlement de travail de l'appelante imposaient à l'intimée d'adresser, par pli recommandé, le certificat médical de prolongation.

La cour relève que l'intimée produit bien aux débats un duplicata du certificat de prolongation rédigé par son médecin traitant. Cependant, celle-ci, nonobstant les propos tenus lors de son audition, n'établit nullement de manière irréfutable l'envoi du dit certificat. Elle se contente uniquement d'une allégation qui ne peut constituer un mode de preuve. Aucun élément n'établit l'envoi du certificat médical de prolongation.

Force est donc de constater en l'espèce que l'intimée n'a pas respecté l'obligation d'adresser, par pli recommandé, à l'employeur le certificat médical de prolongation couvrant la période du 1^{er} février 2014 au 16 mars 2014.

Cependant, selon l'enseignement constant de la cour de Cassation, le manquement d'une partie à ses obligations contractuelles n'entraîne pas par lui-même la rupture du contrat, sauf si ce manquement traduit la volonté de ne plus poursuivre l'exécution de celui-ci (Cass., 27 octobre 1986, Chr. D. S. 1987, 116 ; Cass., 4 février 1991, J.T.T. 1991, 283 ; Cass., 13 mai 1991, Chr. D. S. 1992, 52 ; Cass., 7 mars 1994, Chr. D. S. 1994, 160 ; Cass. (3^e ch.), 26 janvier 2004, rôle n° S.03.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>)

En règle générale, si le travailleur ne transmet pas de certificat médical de nature à justifier son incapacité de travail, il s'expose à la perte de la rémunération garantie pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat médical, selon l'article 31, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En l'espèce, il importe de déterminer si le manquement de l'intimée constitue la volonté de ne plus poursuivre ou non l'exécution de son contrat de travail.

Les éléments de la cause établissent que :

1° Madame P.M. prétend, d'une part, avoir transmis en temps opportun, via sa fille, à son employeur un certificat médical établissant son incapacité de travail durant la période du 1^{er} février 2014 au 16 mars 2014, d'autre part, avoir communiqué à son employeur « *dès la remise du 1^{er} certificat médical* » et, en tout état de cause, avant l'envoi des courriers des 19 février 2014, 28 février 2014, 18 mars 2014 et 24 mars 2014, sa nouvelle adresse à 7170 La Hestre, rue du Cimetière, 58.

La S.P.R.L. SUBTILS SERVICES conteste avoir reçu ledit certificat médical, ainsi que la nouvelle adresse, si ce n'est que celle-ci lui a été transmise au moyen d'un SMS envoyé par la travailleuse le 28 mars 2014.

L'envoi du certificat médical de prolongation du 1^{er} février 2014 au 16 mars 2014 n'est nullement établie par l'intimée, nonobstant la charge de la preuve lui incombant.

2° un duplicata a été produit en cours de procédure ;

3° toutes les lettres comminatoires de l'employeur mentionnées ci-dessus ont été adressées à l'ancienne adresse de l'intimée ;

4° Madame P.M. souligne, ce que reconnaît la gérante de la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES, qu'en date du 26 mars 2014, son employeur lui a envoyé un SMS pour lui demander de lui rappeler qu'elle était sa nouvelle adresse. La réaction de l'intimée a été immédiate et très réactive.

Dès l'instant où les lettres recommandées adressées à l'intimée sont revenues avec la mention « *ne reçoit pas le courrier à l'adresse indiquée* », il appartenait à l'employeur de contacter l'intimée, afin de connaître sa nouvelle adresse comme il l'a fait tardivement par un sms le 26 mars 2014.

5° Si certes, l'employeur précise n'avoir jamais été averti du changement d'adresse de l'intimée (ce qu'elle conteste mais n'établit pas), force est de constater que toutes lettres de l'employeur adressées par plis recommandés à l'intimée sont toutes revenues avec la mention « *ne reçoit pas le courrier à l'adresse indiquée* ». Il ne pouvait ignorer à tout le moins dès lors l'existence d'un changement d'adresse de l'intimée. Les mentions manuscrites de l'employeur ou de la secrétaire établissent la connaissance de ce changement d'adresse (cf. les mentions apposées sur les courriers (et les enveloppes y afférentes) des 19 et 28 février 2014 et des 18, 24 et 28 mars 2014).

Si l'absence de réaction d'un travailleur invité à justifier ses absences au travail peut être considérée comme constituant un congé tacite dans son chef, c'est à la condition qu'il ait bien reçu les mises en demeure de l'autre partie ou, plus précisément, qu'il ait valablement été atteint par les courriers au moyen desquels l'autre partie l'a mis en demeure de respecter ses obligations (C. trav. Liège (sect. Namur), 27 mars 2000, *Chron. D.S.*, 2001, p. 557), quod non en l'espèce.

De la simple absence du travailleur pendant une courte période, on ne peut déduire la volonté de celui-ci de rompre le contrat de travail (C. trav. Bruxelles, 4 octobre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 59).

Au cas où, après une longue période d'incapacité de travail, le travailleur ne reprend pas le travail, sans remettre un nouveau certificat médical, l'incapacité de travail est présumée prolongée et il ne peut être déduit que le travailleur a rompu le contrat de travail (C. trav. Mons, 16 octobre 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 378. C. trav. Mons, 19 février 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 340. C. trav. Mons, 3 mai 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 400)

Des éléments de fait et de droit précités, il ne résulte pas que le manquement de l'intimée exprime sa volonté de ne pas poursuivre les relations contractuelles avec l'appelante. Il ne s'agit nullement d'un acte équipollent à rupture d'autant que les lettres de l'employeur lui enjoignant de justifier son absence lui ont été communiquées à son ancienne adresse. Il faut relever que lorsque l'intimée a reçu un sms de la secrétaire de l'employeur, elle s'est montrée immédiatement réactive en y répondant et en prenant contact par téléphone avec son employeur. Il faut de plus relever que l'intimée a toujours justifié toutes ses périodes d'incapacité de travail. Dans l'espèce soumise à la cour de céans, l'intimée reste en défaut de prouver l'envoi d'un certificat médical de prolongation. Par ailleurs, le changement d'adresse de l'intimée a été justifié par sa maladie qui nécessitait un logement au rez-de-chaussée avec des aménagements au niveau de la salle de bains selon le certificat médical du docteur MORELLI.

En conséquence, à défaut d'acte équipollent à rupture, l'employeur reste redevable d'une indemnité compensatoire de préavis envers l'intimée.

L'employeur postule l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis envers l'intimée en la considérant comme auteur de la rupture des relations contractuelles entre parties. L'appelante relève que l'intimée et son organisation syndicale avaient accepté le principe de cette indemnité puisque des délais de paiements avaient été suggérés.

Selon l'enseignement de la cour de Cassation, la renonciation à un droit est de stricte interprétation et ne se présume pas. Elle ne peut se déduire que de faits qui ne sont point susceptibles d'une autre interprétation. (Cass 12 février 2015 C.14.0330.F/1).

Il ne résulte pas des éléments de la cause que l'intimée ait exprimé sa volonté de renoncer à faire valoir ses droits résultant de la rupture des relations contractuelles entre parties. Par ailleurs, le plan d'apurement a été proposé par l'intimée alors qu'elle était épuisée et souffrante. Dans un certificat médical du 23 juillet 2014, le docteur CAROLIDES précise « *elle est absolument incapable de subir ou de supporter des charges administratives ou des déplacements à des fins administratives qui sont à l'heure actuelle difficile à supporter pour la patiente. Elle doit impérativement se concentrer sur ses soins* ».

De plus, étant l'auteur de la rupture des relations contractuelles, la demande de l'employeur relative au paiement d'une somme de 801,57 euros à titre d'indemnité compensatoire à charge de l'intimée n'est pas fondée.

L'appel n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Dit l'appel de la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES non fondé.

Confirme le jugement a quo.

Condamne la S.P.R.L. SUBTILS SERVICES aux frais et dépens de l'instance envers l'intimée soit 440 euros.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Jean-Claude BURNIAUX, conseiller,
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,
Yolande SAMPARESE, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l’audience publique du 09 octobre 2017 par Jean-Claude BURNIAUX, président, avec l’assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,