



Numéro de répertoire : 2021/ 113489
Date du prononcé : 22/11/2021
Numéro de rôle : 19/3347/A 19/3624/A
Numéro audiorat :
Matière : assurance maladie invalidité trav. salariés
Type de jugement : définitif contradictoire
jonction
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
9e chambre
Jugement**

EN CAUSE :

L'Union Nationale des Mutualités Socialistes, en abrégé ci-après l'UNMS,
BCE: 0411.724.220,
dont les bureaux sont situés Rue Saint Jean, 32-38 à 1000 Bruxelles,
partie demanderesse,
comparaissant par Me

CONTRE :

L'Institut National d'Assurance Maladie – Invalidité, en abrégé ci-après l'INAMI,
BCE: 0206.653.946,
dont les bureaux sont situés Avenue Galilée, 5/01 à 1210 Bruxelles,
partie défenderesse,
comparaissant par Me |

1. La procédure

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire et du Code judiciaire.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 20 septembre 2021, tenue en langue française.

A l'issu des débats, la cause a été prise en délibéré.

L'auditorat du travail avait fait savoir qu'il n'interviendrait pas dans ces deux dossiers.

Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment les citations du 17 juillet 2019 (R.G. n°19/3347/A) et du 30 août 2019 (R.G. n°19/3624/A), ainsi que les conclusions et pièces déposées par les parties.

2. Antécédents et objet du litige

Par ses deux recours, l'UNMS conteste 12 décisions par lesquelles l'INAMI constate un indu ainsi qu'un manquement à la réglementation, en rapport avec sept affiliés de deux mutualités socialistes.

Ces derniers ont été licenciés par la société CATERPILLAR (sauf un affilié qui a été licencié par une société YUSAN LOGISTIC BELGIUM), à la suite de la fermeture du site courant 2017.

En exécution d'un plan social, ces personnes ont perçu diverses indemnités de leur ancien employeur, lesquelles ont été déclarées via la déclaration multifonctionnelle « DMFA », certaines sous le code 003 (indemnité pour rupture de contrat) et d'autres sous le code 004 (indemnité de licenciement non exprimée en temps de travail ; principalement une indemnité « de départ » de 30.000 euros brute majorée d'un complément suivant l'ancienneté¹). L'ONEM leur a également versé une indemnité en compensation du licenciement².

Les mutualités concernées ont tenu compte de l'indemnité pour rupture de contrat et de l'indemnité versée en compensation du licenciement, pour exclure leurs affiliés du droit aux indemnités d'incapacité durant les périodes couvertes par ces deux indemnités.

Les mutualités n'ont cependant pas tenu compte de l'indemnité de licenciement non exprimée en temps de travail déclarées sous le code 004 de la DMFA.

Suite à un contrôle, l'INAMI a constaté que les mutualités précitées avaient versé des indemnités d'incapacité sans tenir compte de ces indemnités de licenciement non exprimées en temps de travail.

Il en résulte, selon l'INAMI, que d'importants montants ont été versés indûment aux personnes concernées, montants que les mutualités concernées devraient récupérer auprès de celles-ci.

L'UNMS demande au tribunal :

- de déclarer sa demande (dans les deux causes) recevable et fondée ;
- de mettre à néant les décisions querellées :

¹ Cf. article 10 de la convention collective du 24 mars 2017 relative au plan social dans le cadre de la fermeture d'entreprise pour le personnel ouvrier. Cette convention a été déposée à l'audience, de l'accord des parties.

² À ce propos, la 9^{ème} chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles a posé une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle par jugement du 22 avril 2020. L'arrêt de la Cour constitutionnelle a été rendu le 18 novembre 2021 et est disponible sur le site de la Cour (sans pertinence pour le présent litige).

- o du 17 mai 2019 sous les références 003119CE00099600, 003119CE00099900 et 003119CE00099700,
 - o du 23 mai 2019 sous les références 003119CE00102200 et 003119CE00102300 ;
 - o du 3 juillet 2019 sous les références 003119CE00134200 et 003119CE00134300 ;
- de dire pour droit que la concluyente est dispensée de régulariser et récupérer les montants suivants :
- 19.567,31 euros à charge de Mr
19.664,17 euros à charge de Mr
18.077,11 euros à charge de Mr
5.761,38 euros à charge de Mr
11.743,65 euros à charge de Mr
5.959,53 euros à charge de Mr
11.833,04 euros à charge de Mr
- de mettre à néant les décisions querellées :
- o du 17 mai 2019 sous les références 003119CS0012900, 003119CS0013100 et 003119CS0013000 ;
 - o du 23 mai 2019 sous les références 003119CS0013600 et 003119CS0013700 ;
 - o du 3 juillet 2019 sous les références 003119CS00016500 et 003119CS0016400 ;
- d'entendre dire pour droit que l'UNMS n'a commis aucun manquement tel que visé à l'article 166, § 1^{er}, f) de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, en acceptant le cumul entre une indemnité de licenciement non exprimée en temps et l'indemnité d'incapacité de travail ;
- de condamner l'INAMI aux frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

3. Jonction pour connexité

Les deux affaires présentent un lien étroit et doivent être traités en même temps ; il y a lieu de les joindre en raison de leur connexité, conformément à l'article 30 du Code judiciaire.

4. Discussion

4.1. Synthèse de la position des parties

Dans ses conclusions, l'UNMS soutient ce qui suit :

1. l'indemnité de licenciement non exprimée en temps de travail ne correspond pas à une « période » et n'est dès lors pas visée par l'article 103 de la loi AMI :
 - a. le calcul opéré par l'INAMI n'a pas de base légale ni réglementaire ; le législateur limite l'interdiction de cumul à la « période » pour laquelle le travailleur peut prétendre à une indemnité de fin de contrat ; la décision de l'INAMI est illégale ;
 - b. l'interdiction de cumul n'a pas de base légale ; le législateur n'a pas souhaité interdire le cumul des indemnités d'incapacité de travail avec les primes payées à la fin du contrat de travail qui ne sont pas exprimées en temps ; le législateur a énuméré de manière restrictive les indemnités de licenciement non cumulables avec les indemnités d'incapacité ;
2. la décision de l'INAMI est illégale par défaut de motivation et parce qu'elle est basée sur une interdiction de cumul et un calcul de la période à laquelle correspondrait l'indemnité de licenciement non exprimée en temps de travail, qui ne sont pas prévus par la réglementation (art. 159 de la Constitution, art. 1382 du Code civil et principe de bonne administration) :
 - a. l'absence de base légale constitue un défaut de motivation ; l'ignorance de la base légale sur laquelle se fonde l'INAMI empêche l'UNMS de se défendre, notamment vis-à-vis de ses affiliés qui contesteraient des récupérations ;
 - b. l'article 159 de la Constitution impose d'écarter les décisions illégales ; en outre, l'UNMS se verra opposer par les affiliés l'article 17, alinéa 2 de la Charte, ce qui ne lui permettra pas de récupérer les montants prétendument indus qui devront être inscrits en frais d'administration (art. 322-327 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996) ;
 - c. l'INAMI a manqué à son devoir d'information, d'autant plus vu l'absence de texte légal clair, compréhensible et incontestable ;
3. subsidiairement, l'INAMI procède à une assimilation déraisonnable et discriminatoire en se basant sur les règles applicables en matière de chômage (art. 46, § 4 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage), lesquelles prévoient une méthode de conversion de l'indemnité querellée ; ce alors que les primes de licenciement pourraient dans la grande majorité des cas être cumulées avec les allocations

de chômage ; en appliquant une partie de l'article 46 « par assimilation », l'INAMI adopte une attitude déraisonnable et discrimine les personnes concernées en raison de leur état de santé.

De son côté, l'INAMI soutient ce qui suit :

1. l'article 103 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 est une disposition d'ordre public qui traduit la volonté du législateur d'exclure, par principe et non par exception, le droit aux indemnités d'incapacité pour la période durant laquelle le titulaire peut prétendre à un revenu, en ce compris une prime de départ ;
2. les indemnités de départ non exprimées en temps de travail n'en demeurent pas moins de la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, laquelle est non cumulable avec les indemnités d'incapacité de travail ; il convient de procéder à une conversion de ces indemnités afin de déterminer la période sur laquelle elles s'appliquent ; cette conversion s'opère en divisant le montant de l'indemnité par le salaire normal du dernier mois de travail complet. La période obtenue court à partir du jour suivant celui de la fin du contrat de travail ; il peut y avoir chevauchement ou dépassement avec la période couverte par l'indemnité de rupture exprimée en temps ; en aucun cas les « périodes » ne se suivent-elles, ce qui est favorable au titulaire ;
3. il n'y a pas lieu de comparer avec la réglementation du chômage laquelle autorise le cumul de certaines indemnités avec les allocations ; dans le cadre de l'assurance indemnités, les dispositions légales sont appliquées avec souplesse puisque les indemnités peuvent se chevaucher et que les indemnités ne sont refusées que si l'indemnité non exprimée en temps de travail se rapporte à une période plus longue que celle couverte par l'indemnité exprimée en temps de travail ;
4. quant à la sanction critiquée par la demanderesse, il ne s'agit à ce stade que d'une proposition (acte préparatoire), aucune décision formelle n'ayant été prise.

4.2. Position du tribunal

4.2.1. En droit

Suivant l'article 103, § 1^{er} de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 (le tribunal souligne) :

« § 1er. Le travailleur ne peut prétendre aux indemnités :

1° pour la période pour laquelle il a droit à une rémunération. La notion de rémunération est déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Toutefois, le Roi peut étendre ou limiter la notion ainsi définie;

2° pour la période couverte par le pécule de vacances. Le Roi détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par "période couverte par le pécule de vacances";

3° pour la période pour laquelle il peut prétendre à une indemnité due à la suite de la rupture irrégulière du contrat de travail, de la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués du personnel, de la rupture unilatérale du contrat de travail pour les délégués syndicaux ou de la cessation du contrat de travail de commun accord, ou à une indemnité en compensation du licenciement visée dans l'article 7, § 1er, alinéa 3, zf), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

4° pour la période pendant laquelle il reçoit une indemnité garantie par une loi belge ou étrangère pour interruption temporaire ou définitive de son activité professionnelle habituelle, qui est ou risque d'être nuisible à sa santé ;

5° pour la période pendant laquelle il peut faire appel à des allocations de chômage en vertu d'une législation belge ou étrangère;

6° pour la période pendant laquelle il reçoit, en application des dispositions de l'article 23 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ou de l'article 34 des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970, une indemnité d'incapacité temporaire et totale de travail pour cessation d'une remise au travail;

7° pour la période pendant laquelle il peut faire appel à une allocation d'interruption en cas d'interruption de carrière complète.

§ 2. La titulaire visée à l'article 86, § 1er, ne peut prétendre aux indemnités d'incapacité de travail pour la période pendant laquelle elle bénéficie de l'indemnité de maternité visée à l'article 113.

§ 3. Par dérogation aux dispositions du § 1er, le Roi peut, dans les conditions qu'il détermine, autoriser le travailleur à bénéficier des indemnités d'incapacité de travail, lorsqu'il a droit à l'un des avantages énumérés au § 1er ou en attendant qu'il reçoive un de ces avantages ou de l'indemnité de maternité en vertu d'une législation étrangère.

Pour la récupération des indemnités qu'il aura payées en application de la présente disposition, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire. »

Comme l'a relevé la Cour du travail de Liège dans un arrêt prononcé le 9 octobre 2020 (n°2018/AL/642, disponible sur www.terralaboris.be), dans une affaire similaire (opposant à un affilié à sa mutuelle), la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité reprenait déjà une disposition similaire à celle de l'article 103 (art. 57) interdisant le cumul entre les

indemnités d'incapacité de travail et, notamment, la période couverte par une rémunération ou l'indemnité due pour rupture du contrat.

Cette interdiction de cumul fut élargie par une loi du 27 juin 1969 dont les travaux préparatoires sont éloquents quant à l'objectif poursuivi (Doc. parl., Sénat, 1968-1969, 11 décembre 1968, Doc. 73, pp. 4 et 5). Ils indiquent que l'assurance indemnités vise à garantir la sécurité d'existence des travailleurs qui perdent leur rémunération suite à une incapacité de travail. Les deniers publics doivent être réservés aux cas dans lesquels la sécurité d'existence se trouve effectivement compromise. Tout double emploi doit être évité, ce qui justifie l'adoption de la règle anti-cumul et son extension par la loi du 27 juin 1969 (voy. l'extrait des travaux préparatoires cités dans l'arrêt précité de la Cour du travail de Liège³).

Les termes « *rupture irrégulière du contrat de travail* » repris à l'article 103, § 1^{er}, 3°, précité, sont définis à l'article 66 de l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pensions.

Cette définition est la suivante : « *fin du contrat de travail pour lequel l'employeur doit une indemnité au travailleur, en application des articles 39, § 1^{er} ou 40, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail* ». Il s'agit là de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de rupture en cas de résiliation avant terme et sans motif grave d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

L'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, auquel l'article 103, § 1^{er}, 1° se réfère, définit la rémunération comme suit :

« 1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du Travail, étendre la notion de "rémunération" telle qu'elle est définie à l'alinéa premier.

Toutefois, ne sont pas à considérer comme rémunération, pour l'application de la présente loi :

1° les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :

³ Voy. I. VAN DAMME, « De l'indemnité due pour rupture du contrat de louage de travail et du refus des indemnités », *Bull. INAMI*, 1981/6, pp. 325 et s.

- a) *comme pécule de vacances;*
- b) *qui doivent être considérées comme un complément aux indemnités dues par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;*
- c) *qui doivent être considérées comme un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale;*

2° les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, conformément à l'application de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs, étant entendu que le premier bénéfice distribuable est celui de l'exercice comptable qui se clôture au plus tôt le 31 décembre 2001.

En dérogation à l'alinéa précédent, 1°, c), le Roi peut, toutefois, après avis du Conseil national du Travail, selon les modalités et les conditions déterminées par arrêté délibéré en Conseil des ministres, considérer comme de la rémunération, les indemnités, payées directement ou indirectement par l'employeur, comme complément à toutes ou à certaines allocations de sécurité sociale. (...) ».

Enfin, l'article 228 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 définit ce qu'il y a lieu d'entendre par rémunération au sens de l'article 103, § 1^{er}, 1° ou par période couverte par une rémunération ou par un pécule de vacances au sens de l'article 103, § 1^{er}, 1° ou 2°.

Sont ainsi visées :

- la rémunération forfaitaire à charge du Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction, pour les jours de repos compensatoire secteur de la construction ;
- l'indemnité dite de non-concurrence ;
- certaines journées de vacances.

4.2.2. Application

La question litigieuse consiste à déterminer si les indemnités payées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, *non exprimées en temps de travail*, à savoir en particulier « l'indemnité de départ » prévue à l'article 10 de la convention collective de travail (plan social), peuvent ou non être cumulées avec les indemnités d'incapacité de travail.

Tout d'abord, l'indemnité de départ querellée constitue de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965, s'agissant d'un avantage auquel le travailleur a droit (sur la base de la convention collective de travail) à charge de l'employeur (qui est le débiteur), en raison de son engagement (le droit à cette indemnité est en effet lié au fait que le travailleur a été engagé). La notion de rémunération reprise dans cet article 2 est d'ailleurs interprétée largement par la jurisprudence (voy. e.a. Cass., 13 septembre 2010, R.G. S.09.0076.F, www.juridat.be).

Ensuite, « l'indemnité de départ » n'est pas une « indemnité due suite à la rupture irrégulière du contrat de travail » puisque, comme il a été dit ci-avant, ceci ne vise que l'indemnité due en application de l'article 39 ou de l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il reste donc à analyser si « l'indemnité de départ », pour rappel non exprimée en temps de travail (il s'agit d'un montant brut de 30.000 euros, majoré en fonction de l'ancienneté), doit ou non exclure (et si oui, dans quelle mesure) le droit aux indemnités en application de l'article 103, § 1^{er}, 1° de la loi coordonnée le 14 juillet 1994.

Le tribunal considère que la position de l'INAMI ne repose sur aucun fondement légal.

Si « l'indemnité de départ » constitue bien de la rémunération, au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965, elle ne se rapporte à aucune « période » au sens de l'article 103, § 1^{er}, 1° précité.

La position de l'INAMI, qui consiste à *convertir* cette indemnité en temps de travail (sur la base d'un raisonnement plus ou moins analogue à ce que prévoit la réglementation du chômage⁴), ne trouve aucun appui dans la réglementation. Il s'agit d'une pratique administrative⁵.

Il est d'ailleurs curieux d'admettre un chevauchement entre la période couverte par l'indemnité de préavis (autre celle couverte par l'indemnité due en compensation du licenciement) et « l'indemnité de départ » puis de ne retenir que la période la plus longue des deux indemnités.

Si l'idée est d'éviter un cumul et de garantir strictement la sécurité d'existence des travailleurs ayant perdu leur emploi en utilisant les deniers publics avec parcimonie (conformément au vœu du législateur), il serait alors logique de faire débiter la période couverte par « l'indemnité de départ » (après conversion sur une période) à partir du lendemain de la fin de la période couverte par l'indemnité de préavis due légalement, sans chevauchement.

L'INAMI ne peut dès lors pas faire grief à l'UNMS de ne pas avoir tenu compte des indemnités non exprimées en temps de travail déclarées sous le code 004 de la déclaration multifonctionnelle.

Le législateur est manifestement conscient du caractère lacunaire de la réglementation sur ce point et de la fragilité de la position administrative, puisqu'un projet de loi, portant des dispositions diverses en matière sociale, vient d'être déposé, le 13 octobre 2021 (Doc. Parl. Chambre, n°55-2247/01).

⁴ Art. 46, § 4 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

⁵ Le tribunal n'a pas trouvé, sur le site Internet de l'INAMI, de circulaire explicitant cette position.

L'exposé des motifs de ce projet indique en page 22 :

« Il est possible que le travailleur reçoive une indemnité non exprimée en temps de travail en raison de la résiliation du contrat de travail (qui constitue de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs). Contrairement à la réglementation du chômage (cf. article 46, § 4, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage), la réglementation de l'assurance indemnités et maternité des travailleurs salariés ne contient pas de disposition explicite fixant la période qu'une telle indemnité est supposée couvrir en cas de refus de l'octroi des indemnités. Il y a uniquement une pratique administrative d'application. Selon cette pratique administrative, une telle indemnité est supposée couvrir une période qui débute le lendemain de la fin du contrat de travail et dont la durée correspond au nombre de mois égal au quotient de la division ayant pour dividende le montant de l'indemnité et pour diviseur le montant normal de la rémunération du dernier mois complet de travail. »

La présente disposition vise à étendre la délégation actuelle au Roi en Lui accordant la compétence de décrire de quelle manière doit être fixée la période pour laquelle les indemnités doivent être refusées si le travailleur reçoit une indemnité non exprimée en temps de travail en raison de la résiliation du contrat de travail (qui constitue de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs). »

Il est ainsi prévu de remplacer l'article 103, § 1^{er}, 1^o, alinéa 2 par les termes suivants :

« Le Roi peut étendre ou limiter la notion de rémunération visée à l'alinéa 1^{er}, ainsi que déterminer de quelle manière est fixée la période qui est couverte par l'indemnité non exprimée en temps de travail octroyée en raison de la résiliation du contrat de travail. »

En conclusion, la position de l'INAMI ne peut pas être admise.

Les indemnités non exprimées en temps de travail ne se rapportent à aucune « période » au sens de l'article 103, § 1^{er}, al. 1^{er} de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 et ne permettent pas d'exclure le droit aux indemnités d'incapacité de travail.

La position de l'INAMI n'a pas de fondement légal ni réglementaire et doit être écartée⁶.

Le tribunal s'interroge du reste sur la manière dont l'INAMI opère en présence d'une indemnité payée à l'occasion d'une rupture du contrat de travail de commun accord (indemnité visée à l'article 103, § 1^{er}, 3°), lorsque cette indemnité n'est pas exprimée en temps de travail mais représente un montant forfaitaire.

Enfin, le tribunal souligne qu'en la présente cause, les travailleurs ont perçu au minimum les indemnités *légalement* dues suite à la rupture de leur contrat de travail. Une solution différente aurait pu être adoptée s'ils n'avaient pas bénéficié d'un régime « normal » de licenciement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Joint les causes R.G. n°19/3347/A et R.G. n°19/3624/A en raison de leur connexité,

Déclare la demande de l'UNMS recevable et fondée,

Écarte les décisions querellées de l'INAMI (dont les références ont été citées ci-avant) ;

Dit pour droit que l'UNMS :

- est dispensée de régulariser et de récupérer les indemnités d'incapacité de travail à charge des sept travailleurs concernés ;
- n'a commis aucun manquement tel que visé à l'article 166, § 1^{er}, f) de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, en acceptant le cumul entre une indemnité de licenciement non exprimée en temps et l'indemnité d'incapacité de travail ;

Condamne l'INAMI aux frais et dépens, non liquidés, outre la contribution forfaitaire de 20 euros destinée au financement de l'aide juridique.

⁶ À noter qu'un arrêt en sens contraire a été rendu par la Cour du travail de Liège, après réouverture des débats, le 29 juillet 2021 (n° de rôle 2018/AL/642). La Cour avait, dans son arrêt interlocutoire du 9 octobre 2020 (précité), dit pour droit que les périodes couvertes par l'indemnité compensatoire de préavis, le pécule de vacances, l'« indemnité de départ pour raison de restructuration » et la « prime complémentaire », ne pouvaient donner lieu au paiement d'indemnités d'incapacité de travail en faveur de l'intéressé ; la Cour avait ordonné une réouverture des débats afin d'obtenir des précisions sur la période couverte par les indemnités non exprimées en temps de travail et, par conséquent, sur la période d'exclusion du droit aux indemnités d'incapacité de travail. La Cour a finalement retenu le mode de calcul tel que présenté par la mutuelle, lequel n'était cependant pas contesté en tant que tel par l'assuré social.

Ainsi jugé par la 9^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur
Monsieur
Monsieur

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du

22 NOV. 2021

à laquelle était présent :

Monsieur
assisté par Monsieur

, Juge,
Greffier.

Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge,