



Numéro de répertoire: 2020 /
Date du prononcé: 20 avril 2020
Numéro de rôle: 18/521/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège

Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Madame Jacqueline H, domiciliée à

Représentée par Maître Hélène PREUMONT loco Maître Steve GILSON, avocat à 5000 Namur, Place d'Hastedon, 4/1

Partie demanderesse

Contre :

GEVEKO MARKINGS BELGIUM SA, BCE n°0833.079.253, dont le siège social est établi à 7170 Manage, rue du Chenia, 13/E

Représentée par Maître Séverine VINCKE loco Maître Johan VANDEN EYNDE, avocat à 1060 Bruxelles, Avenue de la Toison d'Or, 77

Partie défenderesse

Indications de procédure

Revu les antécédents de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 13/11/2018 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance 747 §1 CJ du 21/01/2019 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 21/03/2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 21/05/2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 22/07/2019 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie ;

Après avoir entendu les conseils des parties à l'audience publique du 16/03/2020, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour ;

1. LES FAITS :

La SA GEVEKO MARKINGS BELGIUM est une société active dans plusieurs pays (une entité et un site de production sont situés en Suède, tandis que le siège du groupe est installé au Danemark, d'autres sites de production sont disséminés dans plusieurs pays, dont la Belgique et les Pays-Bas).

En date du 8 décembre 2008, la SA GEVEKOMARKINGS BELGIUM (à l'époque LKF VEJMARKERING) engage Mme H. en tant qu'office-manager.

L'article 3 du contrat de travail décrit l'emploi de la manière suivante :

« responsabilité de soutenir, sur un plan administratif et commercial, la structure belge opérant sur le marché belge, luxembourgeois, grec et chypriote » et énumère de manière non-exhaustive les tâches à accomplir lesquelles sont incluses dans la logistique opérationnelle et la logistique des commandes de l'usine de production danoise. Dans le cadre de l'administration des ventes, Mme H. doit également être en mesure d'assurer un suivi rigoureux des activités en coordination en langue anglaise.

Ce contrat indique expressément que l'office manager est considéré comme un responsable autonome (**pièce 1 de Mme H.**).

Au fur et à mesure des années, Mme H. serait devenue le bras droit de M. E. à l'époque, administrateur délégué.

Aucune remarque écrite ou rappels à l'ordre lui ont été notifiés par écrit durant cette période.

En date du 18.01.2011, une convention de transfert a été signée.

En date du 09.12.2014, une convention relative à l'utilisation d'une voiture de société avec carte carburant est signée entre les parties (500km par mois jusqu'au 31.12.2016 puis sans limitation de kilomètres- avenant du 07.12.2016), cette convention décrivant en son article 11 la manière dont l'avantage de l'usage privé du véhicule est calculé.

Le 21.12.2016, la défenderesse avise la demanderesse, M. de N. et M. D. du souhait d'uniformiser et de rationaliser sa structure au niveau mondial d'où le changement de nom.

de la prise en charge par M. D. de la nouvelle continuité de la direction locale en Belgique, M. E. étant appelé à d'autres fonctions à partir de mars 2017 (**pièce 3 dossier employeur**).

M. Ni n'a pas finalement été appelé à d'autres fonctions, il a pris sa retraite.

Selon l'employeur, dès la mise en place de cette réorganisation, Mme H. aurait éprouvé des difficultés à s'adapter aux changements intervenus, entre autre, au niveau du management. **Il ne dépose cependant aucune pièce attestant desdites difficultés.**

Le 29 septembre 2017, Monsieur D. organise un entretien à l'issue duquel un avertissement est adressé à Mme H. le 2 octobre 2017.

4 types de reproches sont formulés dans cet avertissement :

- « différentes erreurs commises dans l'exercice de tâches quotidiennes »,
- une « attitude inadaptée avec la clientèle » notamment avec Messieurs V. de la société « Couleur Déco »; Monsieur D. de la société « Simonis Marquage »; Monsieur De K. de la société « De Neef ».

- une « attitude inadaptée à l'égard d'un de vos collègues de travail », en l'occurrence Monsieur S engagé au mois de mars 2017 comme commercial pour la Wallonie ;
- une « remise en questions des décisions et des choix posés par votre direction » ;

Dans le prolongement de cet avertissement, une réunion est planifiée le 5 octobre 2017.

Au cours de l'entretien du 5 octobre 2017, Mme H conteste l'avertissement du 02.10.2017 ainsi que chacune des remarques de l'employeur. Elle confirme, par recommandé du 12.10.2017, ses contestations faisant ainsi valoir par écrit ses arguments (**pièce 11 de la Mme H**)

Un nouvel entretien se déroule le 23 octobre 2017 avec Monsieur D. Son contenu est repris dans un courrier adressé à Mme H le 10 novembre 2017 dans lequel l'employeur

- expose que l'échange du 23.10.2017 ne lui a pas donné satisfaction à défaut de prise de conscience de la demanderesse,
- considère qu'une recherche commune et constructive de solutions à des dysfonctionnements lui semble compliqué.
- clarifie ses attentes vis-à-vis de la demanderesse.

Mme H n'a pas réagi à ce courrier.

Un ultime entretien a lieu le 22 novembre 2017.

Par courrier recommandé du 7 décembre 2017, Mme H revient sur cet entretien :

« (...)Je trouve bien malheureux que deux commandes ayant fait l'objet d'un malentendu lors de la demande par le client fasse l'objet d'un avertissement par courrier recommandé alors que nous traitons plus de 2000 commandes par an.

Je conteste formellement et catégoriquement cet avertissement. J'ai la désagréable impression d'être sur la sellette.

Vos deux courriers font l'objet de remarques et de menaces sur mon travail qu'il m'est difficile d'accepter.

Je pense que ce genre de courrier ne peut être constructif et positif à une relation conviviale.

Je tenais à vous le signaler et à espérer l'annulation de cet avertissement tel que nous en avons discuté et dont je vous en ai parlé. » (**pièce n°13 de la Mme H**)

Le 20 décembre 2017, la SA GEVEKOMARKINGS BELGIUM répond à ce courrier :

« Dé fait, l'ensemble de nos échanges, au cours de ces derniers mois, expriment bien plus que ces deux erreurs. Dans la mesure où vous semblez toujours faire l'impasse à l'heure actuelle sur un grand nombre de remarques que je vous ai clairement demandé de prendre en compte dans votre pratique professionnelle, force est pour moi de constater à nouveau une absence de remise en question de votre part, à différents niveaux. Dans un tel contexte, je n'ai pas d'autre choix que de maintenir l'avertissement que je vous ai adressé le 2 octobre dernier (...) » (**pièce n°14 du dossier de la demanderesse**).

Le 28 décembre 2017, Mme H répond à la SA GEVEKOMARKINGS BELGIUM :

« Sachez que l'ambiance pesante, les remarques non fondées, les menaces formulées dans vos courriers et le fait que vous m'évitez sans cesse portent atteinte à mon intégrité psychique, ce qui a des répercussions sur mon bien-être physique.

Je dois, à ce sujet, régulièrement consulter mon médecin. » (**pièce 15 de la Mme HERBIET**)

Le 2 janvier 2018, la partie défenderesse licencie Mme H moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois et 15 semaines de rémunération, dont à déduire 4 semaines dans le cadre de la procédure d'outplacement, le licenciement étant justifié par

- la restructuration des sociétés néerlandaise et belge en une seule entité ;
- les nouvelles compétences requises pour le poste de back office manager/assistant; (**pièce 4 du dossier de la demanderesse**).

Le C4 du 10.01.2018 mentionne comme motif du chômage : « restructuration des sociétés néerlandaise et belge en une société commune .Le poste d'assistante à la direction –back office manager requiert de nouvelles compétences » ;

En date du 11 janvier 2018, la SA GEVEKO MARKINGS Nétherlands avertit Madame Angélique P. back office assistant aux Pays-Bas que son contrat de travail ne sera pas renouvelé (prolongé) en date du 1^{er} avril 2018, le « bureau » (lire l'activité) en Hollande allant être regroupé avec celle en Belgique à brève échéance (**pièce 8 du dossier employeur**) .

Contrairement à ce qui est indiqué page 7/33 des dernières conclusions de l'employeur, il ne s'agit pas d'un licenciement mais d'une absence de renouvellement ou de prolongation du contrat.

Par courrier du 31.01.2018, le conseil de la demanderesse conteste les motifs du licenciement, estimant qu'ils ne sont pas concrets et précis, arguant ne pas être au courant d'une restructuration et contestant que la fonction de Mme H. ensuite de la restructuration nécessiterait de nouvelles compétences notamment linguistiques. Pour le surplus, il est demandé des informations sur le salaire de base pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ainsi que sur l'évaluation de certains avantages en nature.

La SA GEVEKO MARKINGS BELGIUM a répondu par courrier du 12.02.2018 rappelant que le licenciement a été décidé suite à la réorganisation de la société (regroupement des structures néerlandaises et belge afin de limiter les couts et d'avoir un management commun pour motiver la progression des ventes).

L'employeur invoque avoir dû, dans le cadre de cette réorganisation, évaluer le cout de chaque membre du personnel et exiger des compétences plus approfondies pour la fonction de back-office (trilingues au minimum) et au niveau commercial, compétences dont Mme H. ne disposait pas à suffisance.

Par courrier du 02.03.2018, la demanderesse conteste à nouveau les motifs du licenciement ainsi que les difficultés économiques du groupe mettant en exergue que seul le poste de Mme H. avait été impacté.

La défenderesse procède à l'engagement de Madame Bénédicte T. pour la fonction de back office assistant à une date indéterminée (**pièce 9 du dossier employeur**).

2. OBJET ACTUALISE DES DEMANDES

A titre principal, Mme H. sollicite la condamnation de la défenderesse :

- au paiement d'un montant provisionnel de **6.884,20 € brut** réduit, par voie de conclusions, à **2.285,53€** provisionnel à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaire ;
- au paiement d'un montant provisionnel de **19.544,39€** brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (17 semaines), à augmenter des intérêts légaux;
- au paiement d'un montant provisionnel de **5.000,00 €** à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts légaux ;
- à délivrer des documents sociaux rectifiés dans les huit jours du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de **25,00€** par jour de retard;

-au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de **2.400,00 €**.

A titre subsidiaire, la demanderesse sollicite la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimal de **1.200,00 €**.

À l'audience du 20.01.2020, la demanderesse a renoncé à sa réclamation d'un euro provisionnel pour toutes sommes restant dues en raison de la relation contractuelle ayant existé entre les parties. Le tribunal n'examinera pas ce chef de demande.

A titre principal, l'employeur sollicite que la demanderesse soit déboutée de ses demandes et sa condamnation subséquente au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de **2.400,00€**.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse sollicite que

-le complément éventuel de l'indemnité compensatoire de préavis soit limité à **1.588,45€ bruts**

-la réduction de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à **3 semaines** de rémunération.

-la compensation des dépens par application de l'article 1017, 3ème alinéa du Code Judiciaire

-être autorisée à cantonner à la Caisse des dépôts et consignations tout montant auquel elle serait condamnée.

3. APPRECIATION

3.1 quant au licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n°109 prescrit :

article 3 :

« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

article 8 :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

article 9 :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

article 10 :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. ».

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise **et** si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.¹

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement déraisonnable* et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et prudent.

Concrètement, les cours et tribunaux sont donc amenés à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

La sanction

La sanction est prévue par l'article 9 : « en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération ».

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la **gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement** sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

La gradation n'est pas autrement définie par le texte applicable.

Les règles de preuve

L'article 10 de la CCT n°109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement.

Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la CCT) :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

¹ A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » In Actualités et Innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Quant à la charge de la preuve, L.DEAR (op cit.) a écrit notamment :

« Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits – ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables – de les prouver. (...) L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée : « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. » (L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable, in ouvrage collectif, L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthemis, 2014, pp. 236-237).

Le texte, en prévoyant que chacune des parties qui allègue des faits en assume la charge de la preuve, fait application du droit commun de la preuve².

Le droit commun de la preuve est prévu aux articles 870 du Code judiciaire³ et 1315 du Code civil⁴.

Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouvera également à s'appliquer dans cette optique civiliste⁵.

Le fardeau de la preuve sera supporté par l'employeur (s'il n'a pas communiqué les motifs du licenciement) ou par le travailleur (qui n'a pas demandé les motifs ou a dûment reçu communication de ceux-ci)⁶.

En l'espèce,

L'employeur a communiqué les motifs du licenciement (restructuration, nouvelles compétences exigées pour la fonction de back-office c.à.d. des motifs économiques - nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service). Ce motif est légal.

Ce motif est-il prouvé ? (restructuration et nouvelles compétences du back office) et est-il en lien causal avec la décision de licencier ?

Mme H estime ce motif fallacieux et non réel :

-aucune restructuration ne s'imposait, la société belge affichant fin 2017 des résultats honorables salués de surcroît par la société mère Danoise ;

-elle a été la seule impactée début 2018

-quand bien même restructuration il y avait, l'employeur ne démontre pas que cette restructuration imposait d'attribuer de nouvelles compétences linguistiques et commerciales au back-office, ni que Mme H n'était pas à même de remplir ces nouvelles compétences

-aucun employeur normalement prudent et diligent dans les mêmes circonstances (10ans d'ancienneté, bras droit de l'ancienne direction, évaluation favorable et absence d'avertissement entre 2008 et octobre 2017) ne l'aurait licenciée.

² A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et Innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 90-95.

³ Art. 870 du Code judiciaire : Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

⁴ Art. 1315 du Code civil : Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

⁵ Art.871 du Code judiciaire : Le juge peut néanmoins ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose.

⁶ Id. *ibid*.

Elle affirme que l'employeur s'est saisi de l'argument d'une restructuration pour la licencier étant l'employée la plus ancienne de l'ancien système de management. L'avertissement lui envoyé en octobre 2017 lui a été adressé dans but de monter un dossier contre elle.

Pour l'employeur, le licenciement n'a pas été guidé par l'attitude ou la conduite de la demanderesse mais uniquement en raison de la stratégie de regroupement des sièges belges et néerlandais, cette stratégie ayant été décidée suite à la persistance de difficultés financières contraignant la maison mère à renflouer la société belge.

La société mère danoise a décidé des mesures destinées à assainir la situation des sociétés belges et néerlandaises (regroupement à terme des 2 structures, analyse des postes à supprimer et étude des nouvelles compétences exigées pour la fonction de back-office).

L'organigramme permet de constater que le poste de la demanderesse n'a pas été le seul impacté, son homologue néerlandaise a également été licenciée.

La réalité de la restructuration et de sa mise en œuvre laquelle est également attestée par le Board meeting du 05.04.2018.

Appréciation :

Au sens strict du terme, l'opération s'analyse d'avantage comme une réorganisation plutôt que comme une restructuration.

L'employeur ne produit aucune des décisions prises par la société mère danoise ou tout autre entité du groupe concernant la décision de restructuration visant à fusionner à terme les entités belge et néerlandaise dans le but de limiter les couts avec mise en place d'un management commun et une étude des postes à supprimer.

Aucun document établi in tempore non suspecto avant le licenciement de Mme H. n'est déposé.

L'employeur argue, sans déposer aucune pièce en attestant, que le licenciement était la conséquence de la stratégie de regroupement décidée en 2017 suite aux mauvais résultats en vue de limiter les couts et d'avoir un management commun pour motiver la progression des ventes (voir pièce 10 de l'employeur).

Il est étonnant qu'une décision si importante n'ait pas été constatée par écrit ou discutée au sein d'un conseil d'administration avec mention de la décision prise dans un PV.

L'employeur explique que la réorganisation a amené la société à évaluer le cout de chaque membre du personnel et à exiger des compétences plus approfondies pour la fonction de back-office au niveau des langues (trilingues au minimum) et au niveau commercial, compétences dont Mme H. ne dispose pas ou pas à suffisance.

Or, aucune pièce concernant cette évaluation des couts de chaque membre du personnel, ni aucune étude concernant les postes à supprimer ou les « nouvelles compétences requises pour la fonction de back office » ne sont déposées.

Les pièces comptables produites font apparaitre une amélioration de la situation en 2017 par rapport à 2016 ce dont l'employeur s'était félicité dans ses newsletters et dans un courrier adressé au personnel le 21.12.2017.

L'évolution de l'organigramme entre 2015 à 2018 ne suffit pas à établir la réalité des décisions prises in tempore non suspecto (càd. selon l'employeur dès 2017).

Il est par ailleurs étonnant de constater que Mme H n'est plus mentionnée dans l'organigramme 2018 étant remplacée par B. T tandis que A P y est toujours renseignée alors que celle-ci a été avisée le 11.01.2018 soit après le licenciement de Mme H du non-renouvellement de son contrat...

Néanmoins, dans les faits, il y a effectivement eu une décision consistant à regrouper les entités néerlandaise et belge.

Cependant, il appartient à l'employeur de prouver le lien causal entre la réorganisation, ses conséquences (analyse des couts des postes de travail-exigence de nouvelles compétences des personnes travaillant au back-office) et le licenciement de la demanderesse.

Mme H a été la seule personne impactée par cette réorganisation... La situation de Mme P étant différente, son contrat venant à expiration le 31.03.2018.

L'étude ayant permis de mettre en avant les nouvelles compétences exigées pour la fonction de back-office n'est pas déposée.

L'offre d'emploi laquelle devait mettre en exergue les nouvelles compétences exigées pour la fonction de back-office à laquelle Mme T a dû répondre ne l'est pas non plus.

La causalité entre le motif économique avancé par l'employeur et le congé est contesté. Le tribunal estime que ce lien de causalité entre n'est pas corroboré par la chronologie des événements (avertissement, réunions et échanges de courriers entre Mme Herbiet et son employeur lesquelles mettent uniquement en évidence des difficultés relationnelles ou liées à aptitude de la demanderesse ou à son comportement motifs qui selon l'employeur n'a pas justifié la décision de licencier) ni par les pièces du dossier (absence de communication des décisions prises, des analyses des couts par poste, de l'étude sur les nouvelles compétences... L'organigramme et le Board meeting d'avril 2018 en tant que tels ne prouvent pas la réalité des motifs économiques ni de leur conséquence en terme d'emploi mais permettent uniquement de constater l'évolution de la mise en œuvre du regroupement des entités belge et néerlandaise c.à.d. l'exécution des mesures décidées lesquelles ne sont pas produites pas plus que leur impact sur l'emploi).

En conséquence, le tribunal estime que le rapport de causalité entre la réorganisation (et ses conséquence) et le licenciement de Mme H n'est pas établi à suffisance.

Les échanges entre septembre et décembre 2017 révèlent un malaise entre Mme H et la nouvelle direction et traduisent une difficulté réelle d'adaptation de la demanderesse couplée à une absence totale d'accompagnement par l'employeur à la gestion des changements.

Contrairement à ce que l'employeur affirme, le tribunal a l'intime conviction que ce malaise n'est pas étranger à la rupture décidée, les échanges intervenus depuis fin septembre 2017 permettant de constater une incompréhension et insatisfaction réciproque entre M. D et Mme H

L'action de la demanderesse visant à obtenir une indemnisation est déclarée fondée en son principe.

La partie demanderesse postule une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération motivant son choix dans la « fourchette » prévue par la CCT par l'ancienneté de Mme H et l'absence d'avertissement avant 2017.

La partie défenderesse a formulé une contestation à titre subsidiaire sur ce point.

S'agissant en l'espèce d'un défaut de preuve du motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise et à tout le moins de son lien de causalité avec le licenciement, la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement est impossible à apprécier objectivement.

Il n'est nullement justifié, en conséquence, d'appliquer le minimum ou au contraire, le maximum.

Une sanction moyenne serait plus adaptée à cette situation.

Un forfait de 10 semaines sera accordé (10 X 1149,67€) à titre définitif, la demanderesse ne justifiant pas de la raison pour laquelle la condamnation devrait être provisionnelle.

3.2 Quant au dommage et intérêt pour licenciement abusif

L'employeur estime à titre principal que le cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et une indemnité pour licenciement abusif n'est pas autorisé.

Le tribunal fait sienne la jurisprudence suivant laquelle cette règle d'interdiction de cumul n'est pas d'application au cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de l'indemnité octroyée pour abus de droit lorsque les circonstances dans lesquelles le licenciement a été notifié sont inconvenantes, et ce parce qu'il s'agit de deux indemnités distinctes octroyées pour un motif différent et qui indemnisent des dommages différents (C. trav. Liège (div. Liège), 8 février 2017, J.L.M.B., 2017, 761, note A. MORTIER; également dans le sens d'un cumul possible: L. DEAR et S. GILSON, "L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable" in F. KÉFER (dir.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthémis, 2014, p. 235; H. DECKERS et P. JOASSART, "Le droit à la motivation du licenciement: règles de formes et cumul d'indemnités", in F. KÉFER (dir.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthémis, 2014, p. 295, n° 49; B. PATERNOSTRE et M.-C. PATERNOSTRE, "Licenciement manifestement déraisonnable et abus du droit de rupture: cumul des indemnités", *Orientations*, 2018, n° 2, 18-27).

L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts.

Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné – ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail⁷.

La partie demanderesse estime que les circonstances entourant son licenciement sont fautives (un seul avertissement de surcroît contesté, on ne lui a pas laissé le temps de tenir compte des nouvelles exigences de l'employeur, on ne l'a pas entendue préalablement

⁷ H. Deckers et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthémis, 2014, p. 295 ; A. Fry, « La C.C.T. no 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in J. Clesse et H. Mormont (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, Limal, Anthémis, 2018, coll. Commission université-palais, vol. 182, p. 114 et les références citées.

alors qu'elle avait une ancienneté de plus de 10 ans et qu'elle a presté à l'entière satisfaction jusqu'en 2017 de son employeur) .

L'employeur estime que la demanderesse ne rapporte pas la preuve

- d'une faute liée aux circonstances du licenciement ,
- de l'existence d'un dommage non-couvert par l'indemnité compensatoire de préavis ,
- d'un lien de causalité entre la faute et le dommage .

Selon l'article 1382 du Code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

a)

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

En matière d'abus du droit de licencier, il est question d'une faute lorsque le licenciement est donné d'une manière « qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente »⁸ c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou dans lesquelles le droit de rupture est accordé aux parties, notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélatrice pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives⁹.

La doctrine a ainsi pu estimer que cette jurisprudence met en évidence deux obligations à charge de l'employeur qui met fin au contrat de travail : la loyauté et la modération¹⁰, ou encore qu'est devenu inadmissible le licenciement donné de mauvaise foi, sans motif ou sans respect d'autrui, surtout de la partie faible au contrat¹¹.

b)

Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime¹². Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

Dans le cadre de la rupture du contrat de travail, il incombe ainsi à la partie qui s'est vu notifier un congé de démontrer un dommage qui doit être distinct de celui couvert par

⁸ Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39.

⁹ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27.

¹⁰ V. Vannes, « Le licenciement pour motif grave et l'abus du droit de licencier » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 138.

¹¹ B. Maingain, « Marché du travail, éthique et droit du licenciement » in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthémis, 2008, p. 314.

¹² Cass., 28 octobre 1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26 septembre 1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2 mai 1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24 mars 1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4 septembre 1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500.

l'indemnité de rupture. Celle-ci est réputée réparer l'entièreté du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail¹³.

c)

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé¹⁴. La causalité doit être certaine¹⁵.

L'article 1134, alinéa 3, du Code civil dispose quant à lui que les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

d) La Cour de cassation¹⁶ a rappelé que

« n'est pas entaché d'abus de droit le licenciement décidé par l'employeur pour des motifs qui concernent le comportement même non fautif du travailleur ou nécessités par les exigences du travail. ... ». Dans un autre arrêt¹⁷, la Cour de cassation s'est référée à l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. » (C. trav. LIEGE, R.G. 2012/AL/143, cité par Baudoin PATERNOSTRE, in *Orientations*, 2013/8, p. 27 et s.) ...

... Il peut être conclu à l'existence d'un abus de droit dans trois types de situation :

1. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce dans le but de nuire à autrui ;
2. lorsque le titulaire d'un droit l'exerce d'une manière anormale et dommageable, c'est-à-dire lorsqu'il occasionne un dommage à autrui en utilisant son droit d'une manière excédant les limites qu'un exercice normal impliquerait dans le chef d'une personne normalement prudente et diligente ;
3. lorsque l'avantage que le titulaire d'un droit retire de l'exercice de celui-ci occasionne à autrui un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage qu'il a lui-même retiré de l'exercice de son droit (...)

... Très clairement, les juridictions du travail ne peuvent opérer de contrôle sur l'opportunité de la mesure de licenciement, leur tâche se limitant exclusivement, à vérifier si, dans le cadre du pouvoir de licenciement conféré à un employeur, ce dernier n'a pas fait preuve d'abus de droit en exerçant son droit de licenciement dans le but de nuire au travailleur, en l'exerçant de manière anormale et dommageable pour le travailleur ou en l'exerçant de manière telle à créer, dans son chef, un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage que l'employeur en retire. »

Aux fins de compléter ou de préciser les types de situation révélatrice d'abus de droit, il s'impose de rappeler que le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

¹³ Cass., 7 mai 2001, *JTT*, 2001, 410 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2004-2005 Droit du travail*, Waterloo, Kluwer, n° 5526 et jurisprudence citée.

¹⁴ Voy. e.a. Cass., 30 mai 2001, *Pas.*, p. 994 ; Cass., 12 octobre 2005, n° P.05.0262.F, *juridat* ; Cass., 1^{er} avril 2004, *J.T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25 mars 1997, *Pas.*, n° 161 ; Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, n° 661 et concl. Av. gén. Werquin ; Cass., 5 septembre 2003, C.01.0602.F, *juridat*. Voy. Aussi I. Durant, "A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage" in B. Dubuisson et P. Henry (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, vol. 68, p. 15.

¹⁵ I. Durant, *op. cit.*, p. 27 et les références citées.

¹⁶ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155

¹⁷ Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 117

Appréciation

Le tribunal n'aperçoit pas en quoi le licenciement aurait été effectué dans le but de nuire à Mme H. aucune publicité à caractère vexatoire ou humiliant, diffamation, atteinte à l'honorabilité ou autre entourant les circonstances du licenciement n'étant établies.

la partie demanderesse ne démontre pas que l'employeur ait commis une faute en donnant à son congé une publicité particulière, ni qu'il en ait subi un dommage.

L'ancienneté de la demanderesse, les bonnes évaluations (non produites) et l'absence d'avertissement avant octobre 2017 ne sont pas des circonstances susceptibles de rendre fautive la décision de licencier.

Il ne peut être déduit du fait que l'avertissement d'octobre 2017 ait été contesté ou que Mme H. n'ait pas été entendue préalablement que l'employeur a agi avec une légèreté coupable ou avec témérité.

Il n'est pas fautif en soi pour l'employeur d'avoir licencié la demanderesse sans avoir procédé à son audition tandis qu'il n'est pas établi par la demanderesse qu'en la privant de cette audition, elle a perdu une chance de pouvoir conserver son emploi et qu'elle a subi un dommage moral lié à cette perte de chance.

S'agissant de l'enchaînement des faits qui ont conduit au congé, il doit être relevé ce qui suit : Mme H. a été vue à plusieurs reprises par M. D. entre septembre et décembre 2017. Le climat professionnel était pesant pour les 2 parties et manifestement, elle ne donnait plus satisfaction et éprouvait des difficultés s'adapter au nouveau management.

En outre, la demanderesse reste en défaut d'établir avoir subi un préjudice distinct non lié à la motivation du licenciement et au congé.

Dans ces conditions, le licenciement n'est pas fautif

Il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande.

3.3. quant au salaire de base à porter en compte pour le calcul de l'ICP et de la rémunération (évaluation des avantages en nature)

Les avantages de toute nature (ATN) sont tous les avantages obtenus autrement qu'en espèces en raison ou à l'occasion de l'exercice d'une activité professionnelle.

Dès l'instant où ces avantages ont un caractère rémunératoire c'est-à-dire, en fait, lorsqu'ils sont octroyés dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail, ils sont, en principe, soumis au calcul des cotisations sociales et à la retenue d'un précompte professionnel.

Exemples d'ATN: utilisation privée d'une voiture de société, mise à disposition pour un usage privé d'un smartphone et/ou abonnement téléphonique, disposition gratuite d'un appartement, repas gratuits ou à prix réduits, prêts à taux d'intérêt avantageux, etc.

Comment cet avantage est-il évalué ?**Valeur réelle**

L'avantage de toute nature doit être compté pour la valeur réelle qu'il a dans le chef du bénéficiaire, c'est-à-dire le montant qu'aurait dépensé le bénéficiaire dans des circonstances normales pour bénéficier d'un tel avantage.

Valeur fiscale

a)

pour les avantages dont la valeur est déterminée par une réglementation sociale ou économique, la valeur à prendre en considération est égale à celle qui est fixée par cette réglementation (art. 18, § 2 AR/CIR 92);

b)

à défaut d'une telle réglementation sociale ou économique, la valeur à retenir en ce qui concerne les avantages repris ci-après, est fixée forfaitairement comme indiqué ci-après (art. 18, § 3, 1° AR/CIR 92).

D'après la convention du 09.12.2014, la demanderesse a bénéficié d'un véhicule de société Opel Zafira diesel objet d'un leasing et d'une carte carburant limitée dans un 1^{er} temps à 500Km puis à partir du 01.01.2017 non limitée.

L'article 11 de la convention décrit la manière dont l'avantage de l'usage privé est calculé.

C'est vraisemblablement sur cette base que l'avantage mentionné dans les fiches de paie a été calculé.

Utilisation à des fins personnelles d'un véhicule mis gratuitement à la disposition des membres du personnel par l'employeur**• C. trav. Mons, 27 octobre 2015, R.G. 2014/AM/311**

Pour fixer la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé, il faut prendre en compte la valeur réelle des avantages en nature, celle-ci correspondant aux frais que le travailleur devrait réellement supporter pour maintenir par équivalent les mêmes avantages durant la période théorique de préavis couverte par l'indemnité de rupture. Concrètement, cela implique que, en principe, il ne peut être tenu compte de la valeur convenue entre parties, de l'évaluation en droit fiscal, du coût pour l'entreprise, de la valeur normale ou de la valeur équitable ou forfaitaire. En ce qui concerne les différentes assurances (hospitalisation, soins de santé et assistance) souscrites au bénéfice du personnel, il y a lieu de retenir la projection des frais que le travailleur devrait exposer pour obtenir les mêmes garanties et non le seul montant des primes patronales.

Les parties sont en désaccord sur l'évaluation de l'usage du véhicule Opel Zafira avec carte carburant illimitée depuis janvier 2017 (évalué sur les fiches de paie à un montant de 170,97€), de l'usage du GSM Samsung galaxy et de l'internet illimité (évalués sur les fiches de paie à 12,50€) ainsi que sur le caractère rémunératoire ou non d'un remboursement de frais repris comme usage professionnel habitation privée.

La demanderesse évalue forfaitairement l'avantage résultant du véhicule et de la carte carburant illimité à 350€, celle du GSM à 50€/mois tandis les 50€ pour l'utilisation de sa maison à des fins professionnelles doivent être considérés comme un avantage de toutes nature et non un remboursement des frais exposés.

Concernant l'habitation, les fiches de paie n'indiquent pas qu'il s'agit d'un remboursement de frais mais d'un usage professionnel de l'habitation calculé forfaitairement (sans justificatifs), le tribunal considère qu'il s'agit d'un avantage de toutes nature. Cet avantage doit dès lors être inclus dans la base de calcul (50€ X 12 =600€/an).

Aucun accord ne semble être intervenu sur l'évaluation forfaitaire des avantages liés à l'utilisation du véhicule et du GSM à des fins privées.

L'évaluation faite par l'employeur est manifestement sous-évaluée au vu du véhicule utilisé, de l'octroi d'une carte carburant illimité, du GSM utilisé et de l'internet illimité.

L'évaluation faite par le demanderesse de ces avantages est tout à fait raisonnable.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande et de condamner l'employeur à verser un complément d'indemnité compensatoire de préavis égal à **2285,53€**.

3.4 quant à l'exécution provisoire, au cantonnement, aux dépens

L'exécution provisoire est de droit mais je juge peut y déroger par une décision motivée.

« Art. 1397.^[1] Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires.]¹

(1) <L 2017-07-06/24, art. 155, 100; En vigueur : 03-08-2017>

Vu la période de crise Covid 19 et les mesures de confinement qui sont liées à la gestion de la crise lesquelles ont pour effet un ralentissement des activités administratives tant au niveau des sociétés que des secrétariats sociaux et dans l'incertitude de la prolongation des mesures décidées, le tribunal estime devoir déroger à l'exécution provisoire du jugement.

Art. 1406. Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave.

Il n'y a aucune raison de déroger à la règle du cantonnement, s'agissant d'indemnité complémentaire et non d'arriérés de rémunération.

La demanderesse, laquelle a fort heureusement retrouvé un emploi, ne démontre pas que le retard apporté au règlement l'exposerait à un préjudice grave.

Il n'y a pas lieu à compensation des dépens, l'action de la demanderesse étant en grande partie fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Déclare l'action recevable et, en partie, fondée.

Déboute la demanderesse de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Condamne l'employeur :

- à verser un complément d'indemnité compensatoire de préavis égal à **2285,53 €** à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 03.01.2018 jusqu'à complet paiement ;
- au paiement de **11496,7€** brut (1149,67€ X10 semaines) au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts légaux puis judiciaire.
- à délivrer des documents sociaux rectifiés (fiche fiscale 281.10, compte individuel année 2018) dans les 30 jours de la signification du jugement, sous peine d'une astreinte de **25,00€** par jour de retard avec un maximum de **1000€** au total.
- aux dépens de l'instance liquidés comme suit : **2400€**
- au remboursement des **20€** de contribution aux frais de fonctionnement de l'aide juridique de seconde ligne

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

Madame Laurence HOREKENS, Juge président la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Monsieur Philippe HUBERT, Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier

Le Greffier

Y. BALZAT

Les Juges Sociaux

P. DE KEYSER

Ph. HUBERT

Le Juge président la chambre

L. HOREKENS

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du vingt avril deux mille vingt au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Laurence HOREKENS**, Juge président la chambre, assistée de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,
Y. BALZAT

Le juge président la chambre
L. HOREKENS

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur et Monsieur Philippe HUBERT, Juge social employé, sont légitimement empêchés de signer le présent jugement au délibéré duquel ils ont participé

Le Greffier,
Y. BALZAT