

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION NAMUR

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 AVRIL 2020

2^{ème} chambre

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Madame S

ayant comparu, assistée de son conseil Me S. PALATE, avocat à Namur,

partie requérante, demanderesse, d'une part,

Contre :

L'asbl ZUSTERKENS DER ARMEN – PETITES SŒURS DES PAUVRES, en abrégé asbl PETITES SŒURS DES PAUVRES, ayant son siège social à 1000 Bruxelles, rue Haute, 266, BCE 0414.082.805,

ayant pour conseil Me G. LEBBE et comparaisant par Me Natacha DUJARDIN, avocats à 1060 Bruxelles, rue Jourdan, 31,

partie défenderesse, d'autre part,

I. Indications de procédure :

La procédure s'est déroulée en langue française, en application des dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le dossier de la procédure sur lequel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire (1034 CJ) reçue au greffe le 31.10.2018,
- l'ordonnance de fixation de la cause 747 § 1 CJ en date du 06.12.2018,

- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 13.08.2019,
- les conclusions additionnelles de synthèse de l'ASBL PETITES SOEURS DES PAUVRES reçues au greffe le 23.10.2019,
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 26.11.2019,
- les secondes conclusions additionnelles de synthèse pour l'ASBL PETITES SOEURS DES PAUVRES reçues au greffe le 06.01.2020,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

Vu le code judiciaire.

Après avoir entendu les parties en leurs explications à l'audience publique du 17.02.2020, - la tentative de conciliation n'ayant pas abouti -, le tribunal a déclaré les débats clos, et a pris la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le tribunal prononce son jugement.

II. Objet de la demande :

Par requête contradictoire reçue au greffe le 31 octobre 2018 et ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 26 novembre 2019, Madame S, demande au tribunal la condamnation de l'ASBL PETITES SOEURS DES PAUVRES :

- au paiement de la somme provisionnelle de 29.793,44 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à la rémunération de 5 mois et 13 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 16 novembre 2017.
- au paiement de la somme provisionnelle de 14.610,24 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 16 novembre 2017.
- au paiement de la somme provisionnelle de 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'exercice abusif du licenciement et des fautes commises par l'ASBL PETITES SOEURS DES PAUVRES, à majorer des intérêts compensatoires à compter du 16 novembre 2017.
- au paiement de la somme provisionnelle de 1.346,11 € à titre d'allocation de fin d'année 2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 16 novembre 2017.
- À la délivrance des documents sociaux rectifiés dans le mois du prononcé du jugement à intervenir.

- aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.000 €.

Elle sollicite, en outre, l'exécution provisoire du jugement nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

III. Faits :

Madame S a été engagée en qualité d'employée (infirmière graduée) par l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES à partir de 1er août 2009.

Madame S effectuait ses prestations de nuit au Home SAINT-JOSEPH (maison de repos et de soins) à NAMUR.

Cette maison de repos peut accueillir 100 résidents.

Elle est liée à la communauté religieuse des Petites Sœurs des Pauvres qui s'occupe également de plusieurs sœurs âgées (qui résident au 6^{ème} étage de l'immeuble où Madame S était occupée).

Madame S a été convoquée le 17 novembre 2017 par la sœur D directrice de la maison de repos.

Au cours de l'entretien, la sœur D a demandé à Madame S de démissionner, ce qu'elle a refusé. Ce fait n'est pas contesté par l'ASBL PETITES SOEURS DES PAUVRES.

La sœur D lui a alors fait part de la décision de la licencier pour motif grave.

La notification de la rupture pour motif grave a été envoyée par courrier recommandé. Ce courrier est daté du 16 novembre 2017 et a été posté le 17 novembre 2017 (le jour de l'entretien).

Les motifs graves ont été notifiés par courrier du 21 novembre 2017.

Le 5 décembre 2017, un certificat de chômage C4 a été délivré à Madame S et mentionne que le motif du chômage est le suivant : « Motif grave : « Manquements graves à l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, et d'agir conformément aux ordres et aux instructions donnés par l'employeur » ».

Madame S conteste tant la régularité formelle du licenciement (défaut de pouvoir et méconnaissance des délais prévus par la loi du 3 juillet 1978) que le fondement de celui-ci.

IV. Appréciation :

1. En ce qui concerne la demande d'une indemnité compensatoire de préavis

Madame S. sollicite la condamnation de l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Elle considère que son licenciement ne répond pas, d'une part, aux conditions de régularité formelle (donné par une personne non habilitée et dépassement du délai de trois jours), et, d'autre part, qu'il n'est pas basé sur des motifs réels.

1.1. Examen de la régularité de la procédure de licenciement pour motif grave : la compétence de l'auteur de l'acte de congé pour motif grave

1.1.1.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

«

(...)

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

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

(...)

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

Il est constant que le congé, qui est un acte unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir à l'autre partie qu'elle y met fin, doit émaner d'une personne compétente pour le donner.¹

La charge de la preuve repose sur l'auteur de l'acte, auquel il appartient d'apporter la démonstration de ce qu'il disposait, lors de sa notification, des pouvoirs requis pour le poser.

1.1.2.

En règle, dans une ASBL, le Code des sociétés et des associations confie le droit de mettre fin aux relations contractuelles en principe au conseil d'administration, lequel peut toutefois déléguer ce pouvoir à un délégué à la gestion journalière, pour autant que l'acte de rompre le contrat de travail rentre dans ce cadre.

¹ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social 2008-2009, Droit du travail, tome 2, n° 3796 et 3797 ; en ce sens, voir C.trav. Liège, 9ème, ch., 7 décembre 2009, J.T.T., 2010, 91.

En l'espèce, l'article 26 des statuts de l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES dispose ce qui suit :

« Le conseil d'administration a les pouvoirs les plus étendus pour les affaires de l'association à l'exception des matières expressément réservées à l'assemblée générale. (...) ».

L'article 28 précise que :

« Les actes qui engagent l'association sont signés par deux membres du conseil d'administration ».

L'article 29 prévoit :

« Le conseil peut déléguer la gestion journalière de l'association, avec l'usage de la signature sociale afférente à cette gestion, à une administratrice déléguée choisie parmi ses membres et dont il fixera les pouvoirs. Il peut également conférer tout ou partie de ses pouvoirs à tous les mandataires de son choix membres du conseil ou non ».

1.1.3.

L'article 1998, alinéa 1er, du Code civil dispose que :

« Le mandant est tenu d'exécuter les engagements contractés par le mandataire, conformément au pouvoir qui lui a été donné. Le mandant n'est tenu de ce qui a pu être fait au-delà, qu'autant qu'il l'a ratifié expressément ou tacitement. »

Il est généralement admis que le mandat donné à une personne pour licencier un travailleur doit être un mandat spécial et exprès, du fait que le congé, acte juridique unilatéral destiné à mettre fin aux relations de travail ne constitue pas un acte d'administration pouvant faire l'objet d'un mandat général.²

La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 6 novembre 1995³, que le congé donné par une personne qui n'était pas valablement investie du pouvoir de licencier était dénué d'effet.

Les conséquences de la ratification du licenciement posé sans mandat occupent une position centrale dans le débat autour de la régularité formelle du congé pour motif grave.

La Cour du travail de Liège⁴ s'est penchée sur cette question et, en synthèse, conclut aux principes suivants, auxquels le tribunal adhère :

² voir en ce sens P. Joassart et B. C. Van Sluys, « L'auteur du licenciement pour motif grave », Anthemis, 2011, 122.

³ Cass., 6 novembre 1995, consultable sur juridat.be et Pas., 1995, I, 1002.

⁴ Cour trav. Liège, division Liège – 2015/AL/100.

- Tant que l'acte de congé posé sans être nanti du mandat requis n'a pas été ratifié, il n'a pu créer aucun effet dans le chef de son destinataire.
- l'effet rétroactif de la ratification ne peut préjudicier aux droits acquis par les tiers ; la contestation de la validité du mandat doit être soulevée par le travailleur dans un délai raisonnable.
- De deux choses l'une : soit cette contestation de la validité de la ratification de l'acte de congé est tardive, faute d'avoir été formulée dans un délai raisonnable, et elle ne peut alors être prise en considération dans l'appréciation de la régularité formelle du congé pour motif grave ayant entraîné la rupture immédiate du contrat de travail, soit, l'allégation de l'incompétence de l'auteur de l'acte de congé est formulée dans un délai raisonnable et il convient dans ce cas de se pencher sur l'existence des droits auxquels l'effet rétroactif de la ratification est susceptible de nuire.
- Une ratification opérée en dehors du délai de trois jours ouvrables à dater de la connaissance du fait prive le destinataire du congé donné pour motif grave du droit qu'il puise dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Ce droit qui découle du formalisme protecteur consacré selon la Cour de cassation de manière – doublement – impérative par cette loi consiste en ce qu'une partie au contrat de travail ne peut plus se voir reprocher, plus de trois jours ouvrables après la connaissance certaine des faits acquise par l'autre partie, un motif grave qui, notifié dans ce délai, eût, à le supposer établi, justifié la rupture immédiate et définitive du contrat, sans indemnité.

1.1.4.

Appliqués aux circonstances de l'espèce, les principes développés ci-avant doivent conduire à constater que le licenciement pour motif grave de Madame S. est irrégulier.

En effet, le congé du 16 novembre 2017 a été notifié par la directrice du Home Saint-Joseph, sœur D qui ne disposait manifestement pas du pouvoir de prendre une telle décision et aucune ratification valable du licenciement n'est intervenue.

Cela ressort des éléments suivants :

- Celle-ci n'est pas membre du conseil d'administration de l'ASBL et elle n'a pas reçu un mandat spécial et exprès pour procéder au licenciement de Madame S.
- Sœur D a été désignée directrice du Home Saint Joseph par une décision du conseil d'administration du 2 mai 2017. Cette décision, produite par l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES, stipule seulement que Sœur DE H est remplacée par sœur D dans la fonction de directrice. Cette décision ne stipule pas quels sont les pouvoirs de cette dernière, et, donc, ne précise pas qu'elle dispose du pouvoir de licencier un membre du personnel.
- Aucune autre décision du conseil d'administration ne confie à sœur D la compétence de mettre fin au contrat de travail d'une employée pour motif grave.

- Même à supposer que sœur D puisse justifier de la qualité de « déléguée à la gestion journalière », ainsi que le soutient l'ASBL PETITES SCEURS DES PAUVRES 5, cette qualité n'emporte pas le pouvoir de mettre fin au contrat de travail pour motif grave.
- La gestion journalière est, en effet, définie comme l'ensemble des actes commandés par les besoins de la vie quotidienne de la société et ceux qui, en raison tant de leur peu d'importance que de la nécessité d'une prompt solution, ne justifie pas l'intervention du conseil d'administration.⁶
- Le licenciement pour motif grave ne relève pas de la gestion journalière.⁷
- En outre, la délégation à la gestion journalière est limitée par les statuts de l'ASBL PETITES SOEURS DES PAUVRES à une administratrice déléguée choisi parmi les membres du conseil d'administration (*cfr.* article 29 des statuts de l'ASBL PETITES SOEURS DES PAUVRES), fonction que n'exerçait pas sœur D. Il n'est donc pas établi que celle-ci était désignée en qualité de déléguée à la gestion journalière ni qu'elle disposait du pouvoir de mettre fin au contrat de travail. Le fait qu'elle ait reçu certaines compétences en matière de surveillance du personnel n'emporte nullement le pouvoir de mettre fin aux contrats de travail.
- Madame S a critiqué le pouvoir de la directrice, sœur d, qui lui a notifié son licenciement pour motif grave, dès le courrier de son conseil daté du 14 décembre 2017, moins d'un mois après avoir été licenciée, soit dans un délai raisonnable.
- L'ASBL PETITES SCEURS DES PAUVRES affirme que son conseil d'administration a ratifié la notification du congé sans, toutefois, ni préciser quand cette ratification est intervenue, ni l'établir par une pièce.

⁵ L'ASBL PETITES SCEURS DES PAUVRES soutient qu'en vertu des dispositions de l'article 334, 4° du Code wallon de l'Action Sociale et de la Santé et de l'article 9.1.1.1. de l'Annexe 120 du Code réglementaire wallon de l'Action sociale, Sœur d était mandatée pour assurer la gestion journalière, en ce compris la gestion du personnel qui inclut le pouvoir de direction et de contrôle du personnel et le pouvoir de recruter, engager et licencier.

- article 334, 4° du Code wallon de l'Action Sociale et de la Santé définit le directeur d'une maison de repos comme la personne physique chargée par le gestionnaire et sous son contrôle de la gestion journalière d'un établissement pour aînés visé aux 2°, a) à g) (...).

- article 9.1.1.1. du Code réglementaire wallon de l'Action sociale précise que dans chaque maison de repos, il y a un directeur qui assure la gestion journalière et est directement responsable devant le gestionnaire.

⁶ Cass. 26 fév. 2009, J.L.M.B., 2010, liv. 4, p. 154.

⁷ C. trav. Liège, 7 déc. 2009, J.T.T., 2010, p. 91 ; A. JANSEN, « Pouvoir de notifier le licenciement : le travailleur a-t-il voix au chapitre ? », in *Licenciement et démission*, Kluwer, 2010, n° 9, p. 3 et la doctrine et la jurisprudence citée ; P. JOASSART ET B. VAN SLUYS, « L'auteur du licenciement pour motif grave » in S. Gilson, (coord.), *Le congé pour motif grave. Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, p. 117.

Dans ces conditions, il est impossible au tribunal de considérer qu'une ratification de la décision de rupture pour motif grave est intervenue dans le délai de 3 jours ouvrables visé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Le licenciement de Madame S est donc irrégulier en la forme et une indemnité compensatoire de préavis lui revient.

Partant, l'examen des autres moyens soulevés par Madame S en vue d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis ne doivent pas être examinés par le tribunal.

1.2. Montant de l'indemnité compensatoire de préavis

Une indemnité compensatoire de préavis revient à Madame S sur base de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Compte tenu de son ancienneté, le délai de préavis applicable est de 5 mois et 13 semaines (ou 8 mois).

La rémunération annuelle de référence s'élève à un montant brut de 44.690,16 € comprend les éléments suivants :

- Salaire et pécules : $3.286,22 \text{ €} \times 12,92 = 42.457,96 \text{ €}$
- Allocation de fin d'année : $343,19 \text{ €} + 2,5 \% \times 42.457,96 \text{ €} = 1.404,64 \text{ €}$
- Prime d'attractivité : $647,53 \text{ €} + 0,53 \% \times 42.457,96 \text{ €} = 827,56 \text{ €}$

L'indemnité compensatoire de préavis correspond par conséquent à un montant brut de 29.793,44 €, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 16 novembre 2017.

Le quantum n'est pas contesté par l'ASBL PETITES SCEURS DES PAUVRES.

2. En ce qui concerne la demande d'une indemnité à titre de licenciement manifestement déraisonnable

Madame S. estime que l'ASBL PETITES SCEURS DES PAUVRES n'établit pas de motif légitime de rupture au regard des dispositions de la CCT n°109 dès lors que sa décision de la licencier est fondée sur des motifs non établis et/ou non fautifs.

Il s'agit d'une décision, selon elle, prise manifestement dans le but de lui nuire, que n'aurait pas prise un employeur normalement prudent et diligent.

2.1.

En vertu de la CCT n° 109, 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 normalement prudent et raisonnable.

2.2.

En l'espèce, il résulte de l'examen des pièces déposées par les parties que Madame S. a certainement manqué de patience, de compassion ou d'empathie à l'égard de certains résidents, personnes âgées, seules, fragiles, parfois en mauvaise santé et extrêmement dépendantes de leur entourage. Certes, le métier d'infirmière/d'aide-soignante est difficile et les difficultés doivent sans doute être renforcées par le manque de personnel et les budgets serrés mais l'aide et les soins aux personnes doivent s'opérer sans concessions et sans rudesse.

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que certains résidents ont mal ressenti la personnalité et le comportement sec et intransigeant de Madame S., alors même que celle-ci a, de longues années durant, exercé son métier sans reproches et avec compétence.

Ce sont ces motifs qui ont conduit l'ASBL à licencier Madame S. et ils sont manifestement en lien avec « la conduite du travailleur », de sorte qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas due.

3. En ce qui concerne la demande d'une indemnité à titre de licenciement abusif

Madame S. expose que le caractère abusif de son licenciement repose sur la méconnaissance de la procédure d'audition préalable prévue par le règlement de travail et, d'autre part, par le fait que le licenciement est au moins en grande partie un licenciement décidé en représailles.

Elle invoque un préjudice qui consiste à la fois dans la perte d'une chance de conserver son emploi et le préjudice moral et financier d'avoir subi un licenciement sanctionnant une attitude parfaitement légitime.

3.1.

L'abus de droit de licencier suppose que ce droit ait été exercé d'une façon anormale. Celle-ci est révélée par le caractère vexatoire ou méchant de l'intention à laquelle aurait obéi l'employeur, par l'absence de motif légitime ou par le détournement de la finalité économique et sociale du droit exercé.⁸

Il appartient au travailleur qui se prétend victime d'un licenciement abusif de faire la preuve du caractère abusif du licenciement.

Néanmoins, il ne suffit pas de démontrer que le licenciement est intervenu sans lien avec son aptitude ou sa conduite ou avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ou de démontrer que le motif réel du licenciement est différent de celui invoqué par l'employeur, pour prouver que le licenciement est abusif.

⁸ Cass., 10 septembre 1971, Buil, et Pas., 1972;1, p. 28.

A supposer même que le motif de licenciement soit inexact, cela n'impliquerait pas que le licenciement soit affecté par un abus de droit.⁹

Même l'absence de toute faute du travailleur ne rend pas nécessairement le congé abusif.¹⁰

Le licenciement abusif du travailleur doit s'accompagner de circonstances exceptionnelles, blessantes ou inappropriées. En outre, s'il appartient au travailleur de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.¹¹

Selon la jurisprudence constante, ce préjudice doit être distinct de celui que couvre le délai de préavis ou l'indemnité de rupture.¹²

3.3.

En l'espèce, il est acquis que Madame S a été convoquée par la sœur D préalablement à son licenciement et qu'elle a eu un entretien avec la déléguée syndicale.

La procédure prévue par l'article 12.1 du règlement de travail a bien été respectée.

Par ailleurs, Madame S ne démontre pas à suffisance que son licenciement soit intervenu en représailles à des critiques sur ses conditions de travail lorsqu'elle était amenée à prester au sixième étage du bâtiment.

Il résulte de ces considérations que Madame S ne démontre pas, par le dossier qu'elle verse aux débats, l'existence d'une faute dans le chef de son employeur, d'un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et un lien de causalité entre les deux.

Ce chef de demande doit être déclaré non fondé.

⁹ C. Trav. Bruxelles, 10 mars 1976, Bulletin FEB 77, p.1542 ; C. Trav. Gand, 10 décembre 1976, RW76-77, p.2225 ; C. Trav. Liège, 6 décembre 1978, JTT 1979, p.329 ; C. Trav. Bruxelles, 29 avril 1992, RDS 92, p.373 ; C. Trav. Mons, 15 juillet 1999, JTT 2000, p.379.

¹⁰ C. Trav. Gand, 10 décembre 1976, RW 76-74, p.2225.

¹¹ *Le travailleur devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts*, Cour trav. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378.

¹² *Le préjudice subi doit être distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer*, Cass., 19 février 1975, Pas., 1,1975, 622 ; *l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit*, Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410.

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire : *Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet (...) une faute causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi*, Cour trav. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378.

4. En ce qui concerne l'allocation de fin d'année

Compte tenu du caractère irrégulier du licenciement pour motif grave, il y a lieu de condamner l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES au paiement de la somme de 1.346,11 € à titre d'allocation de fin d'année 2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 16 novembre 2017.

Ce chef de demande n'est pas contesté par l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES.

5. En ce qui concerne la demande de rectification des documents sociaux

Il convient d'ordonner à l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES de délivrer les documents sociaux rectifiés dans le mois du prononcé du jugement à intervenir.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL STATUANT CONTRADICTOIREMENT :

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES au paiement de la somme de 29.793,44 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à la rémunération de 5 mois et 13 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 16 novembre 2017.

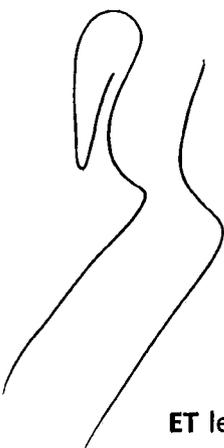
Condamne l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES au paiement de la somme de 1.346,11 € à titre d'allocation de fin d'année 2017, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à partir du 16 novembre 2017.

Ordonne à l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES de délivrer à Madame S. \ des documents sociaux rectifiés dans le mois du prononcé du présent jugement.

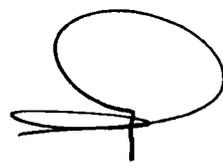
Condamne l'ASBL PETITES SŒURS DES PAUVRES aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.000 €.

Ordonne l'exécution provisoire du jugement nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

AINSI jugé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Namur,
composée de Madame Céline BILGINER, Juge,
Monsieur HUBAUX Jean-Marie, Juge social représentant les Employeurs,
Monsieur GODEFROID Jean-Marie, Juge social représentant les Employés, assistés de
Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier,



M. Hubaux et Godefroid
Légitimement empêchés à la signature
du présent jugement (art. 785 du CJ)



ET le présent jugement a été prononcé le 20 AVRIL 2020, à l'audience publique de la 2^{ème}
Chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR, où siégeaient Madame C.
BILGINER, Juge, assistée de Monsieur B. GAUTIER, greffier.

