



numéro de répertoire 2022/ 3171
date du Jugement <u>03/03/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 3212/ A

☐ ne pas présenter à l'Inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Onzième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur T

Partie demanderesse,

ayant comparu par son conseil Maître LANNI CHRISTIAN, avocat, à 4000 LIEGE,
rue Ch Morren 6/041,

Contre :

La SRL LE DOMAINE D'ARCHIS, inscrite à la BCE sous le numéro 0692.862.090,
établie rue Lambert d'Archis, 32 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse,

ayant comparu par son conseil Maître HUBINGER BERND, avocat, à 4020 LIEGE
2, rue des Fories, 2,

PROCEDURE

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- La requête reçue au greffe le 1^{er} décembre 2020,
- L'ordonnance actant un calendrier amiable annexée à la feuille d'audience de la première chambre du 12 janvier 2021,
- Les conclusions prises pour la partie défenderesse et transmises au greffe en date du 15 mars 2021,
- Les conclusions prises pour la partie demanderesse et communiquées au greffe en date du 20 mai 2021,
- Les conclusions additionnelles prises pour la partie défenderesse et reçues au greffe en date du 1^{er} juillet 2021,
- Les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse et reçues au greffe en date du 31 août 2021,
- Les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse et reçues au greffe le 30 septembre 2021,
- Les dossiers respectifs des parties.

La cause a été appelée à l'audience publique du 4 novembre 2021, audience au cours de laquelle les parties - n'ayant pu être conciliées - ont été entendues en leurs dires et moyens, les débats clos et la cause prise en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le Tribunal prononce le jugement suivant :

MOTIVATION

1°) OBJET DE LA DEMANDE ET RECEVABILITE:

Par requête reçue au greffe en date du 1^{er} décembre 2020, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un euro provisionnel à titre d'indemnité de rupture ainsi qu'à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable.

Elle postule l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Cette demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais requis.

Par conclusions de synthèse reçues au greffe en date du 31 août 2021, la partie demanderesse maintient sa demande, fixe à 17 semaines de rémunération l'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable et postule l'octroi d'une somme de 5000 euros pour licenciement abusif.

Ce dernier chef de demande est reçu.

2°) QUANT AU FONDEMENT :

1) Quant au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

A) Rappel des principes applicables :

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 « *relative aux contrats de travail* », autorise chacune des parties à résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu, ce motif grave s'entendant de « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.* »

Pour rappel, au sens de l'article 35 susvisé, « *la faute doit être à ce point grave qu'elle ne permet plus au cocontractant d'avoir confiance dans les services de l'auteur de la faute. (...) la rupture du contrat de travail pour motifs graves est la sanction suprême.* » (cfr. V. VANNES, « *Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques* », Ed. Bruylant 1996, « *La rupture du contrat pour motif grave* », p. 632).

Il se déduit de la définition du motif grave rappelée ci-avant que « *l'impossibilité de poursuivre la relation de travail résulte de l'intensité de la faute commise par le cocontractant (...)* » ; que « *la poursuite des relations contractuelles doit être définitivement impossible. La faute doit être à ce point décisive qu'il n'est plus possible à l'employeur de garder à son service le travailleur même momentanément* » ; que « *l'intensité de la faute est donc telle qu'elle ne peut que déboucher sur la rupture immédiate du contrat* » ; qu'enfin, « *il découle de ces exigences que la sanction du motif grave doit être proportionnée à l'intensité de la faute du travailleur* » ; (...) qu'« *il ne suffit donc pas que le travailleur (...) ait commis une faute grave au sens commun du terme ou au sens de l'article 1184 du Code civil, pour entraîner la rupture du contrat de travail pour « motif grave ». Il faut une faute grave qui, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne permet plus à l'une des parties au contrat d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie* » (V. VANNES, op. cit., pp. 638 – 640).

Pour rappel, « Dans le chef du travailleur la faute est appréciée « In concreto » (...) son appréciation doit tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à attribuer à un fait le caractère de motif grave : (...) le caractère isolé de la faute ou la propension du travailleur à commettre des fautes, les antécédents et les faits antérieurs au licenciement ». C'est l'importance du degré de gravité de la faute au regard de ces éléments qui autorise la rupture pour motif grave : une faute légère ne permet pas en principe la rupture immédiate ; par contre une faute inacceptable l'autorise. C'est le critère de proportionnalité entre la faute et la sanction qui doit justifier la légitimité de la mesure de licenciement » (cfr. V. VANNES, *op. cit.*, p. 644).

La gravité des faits constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relève de l'appréciation souveraine du juge.

Conformément au dernier alinéa de l'article 35 précité, il incombe à la partie qui invoque le motif grave de prouver tant la réalité de ce dernier que le respect des délais pour notifier le congé et notifier le motif grave rappelés ci-après :

- 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 (35 alinéa 3),
- 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 (35 alinéa 4).

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

Pour rappel, « Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre tant à l'autre partie qu'au juge d'apprécier la gravité de ces motifs. La lettre recommandée, par laquelle les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis sont notifiés, peut être complétée par une référence dans la lettre à d'autres éléments, mais à la condition seulement que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves justifiant le congé » (Cass.2 avril 1965, Pas, pp. 827-828).

« Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui » (cfr. Cass.2 juin 1976, Pas., pp.1054 - 1056).

Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction (Cass. 11 janvier 1993, J.T.T. 1993, 58.

Ce critère de la connaissance certaine permet à l'employeur de procéder à différentes mesures destinées à acquérir la certitude de la réalité des faits reprochés au travailleur et à leur gravité (cfr. V. VANNES, in *Le Contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques*, Bruylant 2011, p. 932), soit une « information » consistant en une enquête, en une audition ou encore en une mesure d'instruction.

B) En l'espèce :Quant aux faits :

La partie défenderesse exploite une maison de repos appelée « Le DOMAINE D'ARCHIS et sise à Herstal.

La partie demanderesse, engagée par contrat de travail d'une durée indéterminée s'était vue confier les tâches suivantes : maintenance, aide aux personnes âgées, assistance dans les actes de la vie journalière. A ce titre, elle effectuait diverses tâches : peinture, distribution de matériel dans les chambres des résidents, carrelage, réception de marchandises, installation de télévisions, entretien et réparation des mobiliers, installation électrique dans les chambres ou les pièces communes. Elle était donc régulièrement en contact avec les résidents et ses collègues de travail.

Par courrier recommandé du 19 septembre 2020, la partie défenderesse a notifié à la partie demanderesse son licenciement pour motif grave. Cette correspondance est rédigée comme suit :

« Concerne : résiliation de votre contrat de travail pour motif grave.

Par la présente, nous vous informons de notre décision de résilier votre contrat de travail immédiatement, sans délai de préavis ni indemnité, pour motif grave conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Vous ne faites donc immédiatement plus partie de notre personnel.

Les motifs proprement dits vous seront notifiés dans les formes et délais légaux (...) ».

La lettre de notification des motifs graves est envoyée par courrier recommandé du 23 septembre 2020 et est libellée en ces termes :

« Par courrier recommandé du 19 septembre 2020, nous vous avons notifié notre décision de résilier votre contrat de travail pour motif grave conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Par la présente, nous vous notifions les motifs graves à la base de notre décision de résiliation.

Mercredi, 16 septembre 2020, en arrivant au travail, vous rencontrez le responsable maintenance L. , sur le lieu de travail, et lui expliquez que suite à un test covid positif sur une personne au sein de votre club de foot, vous avez reçu un SMS de votre club le mardi 15 septembre 2020 vous priant de vous faire tester au plus vite et de reporter toutes les activités du Club. Vous lui avez également montré le message SMS reçu en ce sens. Vous avez cependant expliqué à M. L. que vous ne voulez pas faire de test ni entrer en quarantaine puisque d'une part vous ne vous sentez pas malade et d'autre part vous perdriez une partie de la rémunération pendant la durée de la quarantaine comparée à un salaire garanti classique.

Vous avez par ailleurs précisé que « la prochaine fois », vous ne direz même rien à personne au sein de votre employeur puisqu'à l'occasion d'une première quarantaine, vous aviez déjà subi des pertes de rémunération. M. L. vous a fait comprendre que ce comportement n'était pas approprié, d'autant plus que vous travaillez dans une maison de retraite avec des résidents les plus vulnérables ce qui manifestement, ne vous a pas impressionné ou fait changer d'avis.

Quelques minutes plus tard, vous avez rencontré toujours sur le lieu de travail Madame N. responsable de cuisine, entretien, hôtellerie et maintenance. Vous lui avez également montré un SMS du club de foot la veille, 15 septembre 2020, qui vous informe d'un cas COVID positif au sein de votre club de foot et vous demande de vous faire tester. Vous avez cependant précisé à Madame N. que vous n'allez pas en informer la direction, car vous ne souhaitez pas subir de perte de rémunération en vous mettant en quarantaine.

Suite à un contact entre Madame N et la direction, Madame N vous a formellement invité de quitter le lieu de travail et de faire passer un test COVID, tout en précisant qu'en aucun cas, vous auriez dû vous présenter au travail le 16 septembre 2020. Votre réaction a été, à nouveau, de préciser que la prochaine fois, vous ne direz même rien du tout, car sinon vous ne toucherez pas de salaire.

Pour finir, vous avez quitté le lieu de travail en cours de matinée du 16 septembre 2020.

Le lendemain, 17 septembre 2020, vous êtes revenu personnellement sur votre lieu de travail pour remettre entre les mains de Madame V un certificat médical de votre médecin traitant, Dr P précisant que vous êtes en incapacité de travail du 16 au 18 septembre 2020 inclus, sortie interdite, tandis que la reprise des activités professionnelles serait prévue pour le 21 septembre 2020 sauf complications. Nulle part, il est fait mention d'une mise en quarantaine en raison d'un contact avec une personne testée positivement au COVID. Lors de la remise du certificat d'incapacité de travail, vous avez pourtant expliqué à Madame A V que vous vous êtes fait tester et que vous seriez certain que le test sera négatif.

Vendredi, 18 septembre 2020, vous communiquez à votre employeur le contenu intégral du SMS du 15 septembre 2020, du résultat négatif de votre test ainsi que le formulaire « COVID-19 : déclaration et demande d'asile de laboratoire pour suspicion de COVID-19 » rempli par Dr P le 15 septembre 2020.

Votre attitude face à l'information selon laquelle vous étiez en contact avec une personne testée positivement et plus particulièrement dans le contexte de votre lieu de travail est inadmissible.

Vous n'êtes pas sans savoir que la maison de retraite LE DOMAINE D'ARCHIS a été lourdement touchée par la crise COVID. Outre le directeur de l'établissement, six résidents sont décédés en raison ou avec le virus. Les résidents d'une maison de retraite, sont, par définition, la population la plus vulnérable face à la crise et il convient de les protéger au maximum. La moindre des choses que le gestionnaire d'une maison de retraite attend de ses travailleurs est un strict respect des règles et recommandations en cas de contact avec une personne testée positivement.

Ces lignes directrices sont claires : le contact (en l'occurrence vous-même) doit se mettre en quarantaine, doit consulter son médecin traitant qui prescrit un test et doit rester à la maison. Même après un premier test négatif, un second test négatif est requis au plus tôt 5 jours après le premier test. Durant cette période, vous étiez tenu de respecter une stricte quarantaine.

Vous avez contrevenu non seulement au bon sens, mais aussi aux règles élémentaires de prévention et de précaution devant régner au sein d'un établissement comme le nôtre :

- vous ne vous êtes pas mis en quarantaine pour être venu sur le lieu de travail tant le 16 que le 17 septembre 2020 d'une part et le 21 et le 22 septembre d'autre part ;

- alors que votre médecin traitant vous a prescrit un test COVID pour avoir été en contact à haut risque avec un cas de COVID-19, vous vous faites délivrer et vous présentez à votre employeur un certificat d'incapacité de travail « classique » dissimulant ainsi votre obligation de vous mettre en quarantaine ;

- vous affirmez devant Monsieur L et Madame N qu'il n'entre pas dans vos intentions de vous mettre en quarantaine pour ne pas subir de pertes de rémunération tout en leur montrant en même temps la preuve que vous avez l'obligation de vous mettre en quarantaine ;

- vous précisez même que « la prochaine fois » vous ne direz rien du tout en taisant volontairement une infection potentielle au virus.

En agissant de la sorte, vous mettez en danger la santé et la vie des autres et plus particulièrement la vie des résidents de notre établissement. En effet, en vous présentant au travail malgré une obligation de quarantaine, vous risquez d'importer le virus au sein de notre établissement alors que ce virus a déjà fait beaucoup de ravages par le passé.

Nous vous rappelons par ailleurs que par le passé, à deux reprises, nous avons dû vous adresser une lettre d'avertissement : une première le 6 mars 2012 et une seconde le 2 juillet 2015 qui précisait sans le moindre malentendu : « il va s'en dire qu'il ne reste plus de place pour un prochain avertissement, la confiance que je peux encore vous accorder étant trop ébréchée. Toute faute grave de votre part qui surviendrait dès lors serait immédiatement sanctionnée par une rupture immédiate de votre contrat sans indemnité ».

L'évolution des faits après l'envoi de la première lettre recommandée du 19 septembre 2020 corrobore la gravité des motifs exposés. En effet, afin d'éviter que vous vous présentiez à nouveau à notre établissement le lundi 21 septembre 2020, Madame A V vous a informé dimanche, 20 septembre 2020 de ne pas vous présenter au travail. Vous êtes néanmoins venu le lundi 21 septembre 2020 pour parler à la direction en la personne de N V Cette dernière vous a informé de la décision de l'employeur de rompre votre contrat de travail pour motif grave et que le recommandé en ce sens expédié le samedi 19 septembre 2020 arrivera lundi 21 septembre 2020. A votre demande, Madame N V vous a expliqué les raisons de cette décision telle qu'exposées ci-avant. Après avoir insisté à nouveau sur le fait que la prochaine fois, vous n'évoqueriez même pas la circonstance de devoir respecter une quarantaine vous avez quitté l'établissement.

Le mardi 22 septembre 2020, nous recevons par vos soins finalement un autre certificat d'incapacité de travail, établi par un autre médecin, daté du 21 septembre 2020, vous mettant en quarantaine du 16 au 29 septembre 2020 inclus. Ce deuxième certificat non seulement contredit le premier remis in tempore non suspectu, il arrive de surcroît trop tard et est visiblement établi pour les seuls besoins de la cause étant donné que vous étiez informé de la décision de rupture et des motifs de celle-ci.

Votre comportement a immédiatement et définitivement rendu impossible toute collaboration professionnelle entre les parties. Votre licenciement intervient sans délai ni préavis. Les documents sociaux vous parviendront dans les prochains jours ».

Quant au respect du double délai de trois jours :

Le licenciement a été notifié par courrier recommandé du 19 septembre 2020, soit dans les trois jours de la prise de connaissance des faits invoqués comme motifs graves.

La partie demanderesse invoque que le licenciement pour faute grave serait nul et non avenu dans la mesure où ce courrier du 19 septembre 2020 ne précise pas la date de survenance du motif grave comme l'exigerait l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978. Comme l'invoque la partie défenderesse l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 ne précise pas que dans le courrier de licenciement pour faute grave, il convient d'indiquer la date de survenance de la faute grave. Cette disposition ne mentionne rien au sujet du contenu de ce courrier qui ne sert que d'élément de preuve de la décision de rupture pour faute grave proprement dite et de la date de cette décision.

Les faits constitutifs de motifs graves ont été communiqués par courrier recommandé du 23 septembre 2020, soit dans les trois jours ouvrables de la rupture du contrat de travail par courrier recommandé du 19 septembre 2021.

Les délais et formes requis pour procéder à un licenciement pour motif grave ont donc été respectés.

Quant à l'existence de motifs graves :

L'existence des faits tels que relatés dans le courrier de notification de motifs graves n'est pas contestée par le demandeur et est corroborée par les témoignages de Monsieur L., de Madame M. et les pièces versées aux débats en telle sorte que la matérialité des faits invoqués par la partie défenderesse est établie.

Il y a donc lieu de déterminer si ces faits doivent recevoir la qualification de « motifs graves » au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 tel que défini ci-avant.

Sur base de ces faits, il est fait grief à la partie demanderesse alors qu'elle sait depuis le 15 septembre 2020 qu'elle a été en contact à haut risque avec une personne testée positive et alors qu'elle a été invitée à se faire tester, de se rendre à la maison de repos sans masque au lieu de se mettre immédiatement en quarantaine après le message reçu le 15 septembre 2020, de passer le test, d'attendre le résultat du test et de poursuivre la quarantaine jusqu'à l'obtention d'un certificat médical de sortie de quarantaine.

Il est exact que les règles auxquelles la partie défenderesse fait état pour justifier sa décision de rupture ne sont pas écrites dans le règlement de travail, ni dans une communication écrite à l'intention des membres du personnel. Néanmoins, tout citoyen qui était en contact à haut risque avec une personne testée positive au COVID-19 avait l'obligation légale de se mettre immédiatement en quarantaine, de contacter immédiatement son médecin traitant en vue d'un test covid et ne pouvait sortir de quarantaine qu'après une période de minimum 10 jours.

La partie demanderesse ne l'ignorait pas pour avoir contacté son médecin le 15 septembre 2020 et avoir déjà appliqué la procédure en août 2020.

Pour rappel, la maison de repos exploitée par la partie défenderesse a été gravement touchée lors de la première vague COVID au printemps 2020. 18 résidents sur 128 ont été testés positifs au virus Corona et six résidents sont décédés. 21 membres du personnel ont été touchés dont deux ont été hospitalisés. Le directeur de l'Etablissement a aussi contracté le virus et en est décédé de telle sorte que ses deux filles, N. V. et A. V. ont repris la direction de l'établissement et sont particulièrement attentives au strict respect des consignes et recommandations émises en vertu des décisions du Conseil national de sécurité (actuellement du Comité de concertation).

En l'espèce, le demandeur, conscient d'un contact à haut risque avec un cas de covid-19 depuis le 15 septembre 2020, et conscient de la procédure à respecter pour l'avoir déjà suivie une première fois en août 2020, se présente néanmoins personnellement au travail le 16 septembre 2020, fait état de la situation à deux de ses collègues sur le lieu de travail (la maison de repos), leur montre le SMS destiné à l'informer du contact avec un cas COVID et indique à ses collègues qu'il ne voyait pas de raison de se mettre en quarantaine pour des raisons purement financières (les allocations COVID s'élèvent à 70 % de la rémunération alors qu'en cas d'incapacité de travail classique, le salaire garanti s'élève à 100% de la rémunération). La partie demanderesse précise en outre que « la prochaine fois », elle ne dirait rien puisqu'ainsi elle ne subirait pas de « perte de rémunération ».

Le demandeur fait donc passer les vies de ses collègues et des résidents de la maison de repos (puisque'il est en contact direct avec les résidents lors de l'exercice de ses fonctions) après ses considérations personnelles financières et mentionne qu'il se tairait lorsque la situation se reproduirait, ce qui constitue incontestablement un motif grave de rupture sans qu'il faille évoquer des avertissements antérieurs. Le tribunal considère que les faits énoncés ci-avant sont de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance entre les deux parties.

L'attestation médicale datée du 16 septembre 2020 remise personnellement sur le lieu de travail le 17 septembre 2020 mentionne une interdiction de sortie avec refus d'exercer toute activité professionnelle du 16 au 18 septembre 2020. Néanmoins, la partie demanderesse s'est présentée à nouveau sur le lieu de travail le 17 septembre 2020 pour remettre personnellement ce certificat au lieu de l'envoyer par la poste ou via WhatsApp. La partie demanderesse a aussi transmis le 22 septembre 2020 après s'être rendue à la résidence le 21 un certificat de quarantaine lui interdisant de se rendre sur le lieu de travail du 16 septembre 2020 au 29 septembre 2020 inclus. Ce certificat de quarantaine n'est rien d'autre que la traduction des obligations faites à tous les citoyens ayant été en contact à haut risque avec une personne testée positive de se mettre immédiatement en quarantaine pour une durée minimum de 10 jours indépendamment du résultat du test positif ou négatif.

La rupture pour motif grave est donc établie. Aucune indemnité de rupture n'est due.

2) Quant au paiement d'une indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable :

Compte tenu des éléments mis en exergue ci-avant, le licenciement ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable.

3) Quant au paiement d'une indemnité pour abus du droit de licencier :

Par identité de motifs, il n'y a pas d'abus du droit de licencier en l'espèce.

PAR CES MOTIFS,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire,

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Reçoit les trois chefs de demande ;

Constata et dit pour droit que le motif grave invoqué est établi, les conditions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 étant réunies ;

Partant,

Déclare les trois chefs de demande non fondés ;

Déboute la partie demanderesse de l'intégralité de ses prétentions.

La condamne au paiement des dépens, étant la somme réduite due à la partie défenderesse de 1.560,00 euros due à titre d'indemnité de procédure et la somme de 20 euros payée à titre de contribution financière au Fonds Budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI jugé par la Onzième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

HURLET BLANCHE,
TAQUET DOMINIQUE,
KRATZ KARL-STEPHANE,

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé,
Les Juges sociaux,



Le Président,

Mme HURLET s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **03/03/2022** par **GASON RENAUD**, Juge, présidant la chambre, désigné pour le prononcé par ordonnance du Président (Art 782 bis du Code Judiciaire) et assistée de **GHENNE Estelle**, Greffier,

Le Greffier,



Le Président

