



numéro de répertoire

2022/

date du Jugement

15/11/2022

numéro de rôle

R.G. : 21/ 3511/ 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****Neuvième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur _____ **P**

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître

Contre :

Monsieur _____ **M**

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Didier GRIGNARD,
avocat à 4020 LIEGE, rue des Champs 58, et ayant comparu par Maître

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 introductive d'instance reçue au greffe le 25 novembre 2021 ;
- les conclusions de Monsieur P _____ reçues au greffe le 10 janvier 2022 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 15 février 2022 ;
- les conclusions de Monsieur M _____ reçues au greffe le 30 juin 2022 ;
- les conclusions additionnelles de Monsieur P _____ reçues au greffe le 12 septembre 2022 ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de Monsieur P

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 18 octobre 2022.

OBJET DE LA DEMANDE**1.-**

Par requête introductive d'instance déposée le 25/11/2021, Monsieur P _____ postulait la condamnation de Monsieur M _____

« (...) à payer en mains du requérant :

- Les arriérés de rémunération pour tous les jours prestés, suivant fiches de paie établies par le secrétariat social, sous déduction du montant versé, soit 1,00 EUR provisionnel
- Les pécules de vacances dont un montant net provisionnel de 16,48 EUR
- La rémunération du jour férié du 21 juillet 2021, soit 1,00 EUR provisionnel

- L'indemnité compensatoire de préavis équivalente à une semaine de rémunération, soit 1,00 EUR provisionnel
- L'indemnité forfaitaire de 17 semaines de rémunération, en référence à l'article 9 de la CCT 109, soit 1,00 EUR à titre provisionnel, en dédommagement du licenciement manifestement déraisonnable
- Les intérêts légaux sur les montants bruts postulés à dater de la rupture jusqu'à complet paiement.

Sous réserve expresse de tout autre montant à titre de rémunération, avantage et primes diverses (...)

(...) à délivrer les fiches de paie concernant les montants demandés et à compléter et signer le formulaire C4

(...) aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée en prosécution de cause. ».

2.-

Dans ses conclusions additionnelles du 12/09/2022, Monsieur P a précisé sa demande.

Il postule désormais la condamnation de Monsieur M :

« (...) à payer (...)

- 1.589,61 EUR nets pour la rémunération et le jour férié du mois de mai 2021 suivant fiche de paie
- 1.551,83 EUR nets pour la rémunération de juin 2021 suivant fiche de paie
- 525,96 EUR nets pour la rémunération de juillet 2021 suivant fiche de paie

Sous déduction du montant net payé de 920,00 EUR

- 16,48 EUR nets au titre de pécules de vacances suivant fiche de paie
- 84,97 EUR bruts pour le jour férié du 21.07.2021
- 526,97 EUR bruts pour l'indemnité compensatoire de préavis (...)
- 8.958,49 EUR non soumis aux cotisations sociales à titre d'indemnité en raison du licenciement manifestement déraisonnable
- les intérêts légaux sur les montants bruts de tous les chefs de demande ci-dessus à dater du 10.07.2021

(...) à délivrer les fiches de paie non encore établies et à compléter et signer le formulaire C4 correctement avec mention du CDI (et non CDD) et le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à payer

(...) aux dépens liquidés comme suit : - indemnité de procédure : 1.540,00 EUR

(...) prendre en charge le montant de 22,00 EUR pour contribution au fonds de l'aide juridique. ».

3.-

A l'audience du 18/10/2022, Monsieur P a, par ailleurs, indiqué qu'il majorait le montant de sa demande en ce qu'elle porte sur le paiement des pécules de vacances, en ce sens que celui-ci doit correspondre à 15,34 p.c. des rémunérations reprises sur ses fiches de paie de mai, juin et juillet 2021.

FAITS**1.-**

Le 1/05/2021, Monsieur P. est entré au service de Monsieur M. dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein et à durée déterminée (CP 201).

Aucun écrit matérialisant les conditions de cet engagement n'a été signé.

Il œuvrait en qualité de vendeur.

2.-

Le 10/07/2021, le contrat de travail a pris fin.

Les parties s'opposent quant à l'auteur de la rupture :

- selon Monsieur P., Monsieur M. l'a licencié,
- selon Monsieur M., Monsieur P. a abandonné son emploi.

Le formulaire C4 établi au moment de la sortie de service est non daté et non signé ; il renseigne une 3^{ème} raison expliquant la rupture, à savoir « (...) le contrat de travail pour une durée déterminée a pris fin. ».

3.-

Par courrier du 30/09/2021, le conseil de Monsieur P. a réclamé à Monsieur M. le paiement de différents montants, dont une indemnité compensatoire de préavis.

Il n'apparaît pas qu'une quelconque suite ait été donnée à ce courrier.

Au vu de cette situation, Monsieur P. a donc diligenté la présente procédure.

RECEVABILITE

La procédure est recevable, Monsieur P. ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé et ne semble devoir être soulevé d'office, en particulier la demande a été introduite dans le délai légal.

ANALYSE DU TRIBUNAL**Les arriérés de rémunération****1.-**

Monsieur P. postule la condamnation de Monsieur M. à lui payer les montants suivants à titre d'arriérés de rémunération :

- 1.589,61 EUR net pour le mois de mai 2021,
- 1.551,83 EUR net pour le mois de juin 2021,
- 525,96 EUR net pour le mois de juillet 2021,

sous déduction d'un montant de 920,00 EUR net payé par virement le 12/07/2021.

Ces montants sont constatés dans les fiches de paie établies par le secrétariat social de Monsieur M. sur base des renseignements communiqués par ce dernier.

Monsieur M. ne les conteste pas.

Il prétend cependant que lesdits montants ont été payés de la main à la main.

De son propre aveu, aucune quittance de paiement n'a cependant été établie.

2.-

Deux dispositions règlent la question du paiement de la rémunération de la main à la main :

- d'une part, l'article 5, § 1er, 2ème alinéa de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, selon lequel « *si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance* »,
- et d'autre part de l'article 47 bis de la loi du 12 avril 1965 selon lequel « *La rémunération est considérée comme n'étant pas payée lorsqu'elle l'a été en violation des dispositions des articles 4 à 6 de la loi.* ».

Au sujet de l'article 47 bis, il a été jugé que :

« L'interprétation qu'il y a lieu de donner à cette disposition légale est éclairée par ses travaux préparatoires, rédigés comme suit : « Dans un arrêt du 14 avril 1986 (Cass, 14 avril 1986, Pas., 1986, I, p.989), la Cour de cassation considère qu'en raison du non-respect des formalités prescrites par l'article 6, § 1er, alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965 auxquelles le paiement de la rémunération en nature est subordonné, les avantages en nature ne peuvent être considérés comme de la rémunération. »

L'article 10 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social qui a introduit l'article 47bis dans la loi du 12 avril 1965 généralise ce raisonnement et l'étend à une série de manquements. Si l'employeur ne paie pas la rémunération selon les conditions légales, elle est considérée comme n'étant pas payée. Cette règle s'applique en cas de non-respect, par exemple :

- *des règles imposant le paiement de la rémunération en espèces ayant cours légal en Belgique (...);*
- *des règles régissant le paiement de la rémunération en nature ;*
- *de celles concernant les conditions du paiement de la main à la main et du paiement en monnaie scripturale ;*
- *(...);*

- etc. » Exposé des motifs du projet de loi (I) introduisant le Code pénal social et du projet de loi (II) comportant des dispositions de droit pénal social, Doc. parl., Ch., 52-166/001 et 1667/001, p. 326 et 327, c'est la cour qui souligne.

Par son arrêt du 14 avril 1986 auquel les travaux préparatoires se réfèrent, la Cour de cassation a décidé que la valeur des avantages en nature ne peut être considérée comme une rémunération lorsque la part de la rémunération qui est payée en nature n'a pas été préalablement évaluée par écrit et portée à la connaissance du travailleur (Cass., 14 avril 1986, R.G. n° 7355, Pas., p. 989 ; voyez également Cass., 15 mars 2004, R.G. n° C.03.0444.N). Le législateur a décidé d'étendre cette règle à d'autres hypothèses, dont le paiement de la rémunération de la main à la main sans quittance.

Dans deux arrêts du 13 janvier 2016 (R.G. n° 2015/A/162, J.T.T., p. 288 et R.G. n° 14/662/A, J.L.M.B., 2016/37, p. 1746), la cour du travail de Liège a considéré que l'article 47 bis de la loi du 12 avril 1965 institue une présomption irréfragable de non-paiement de la rémunération. Madame Mortier, commentant ces arrêts, y voit plutôt une fiction juridique A. MORTIER, « L'impact de l'article 47bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, au regard de la problématique du défaut de quittance du paiement de la rémunération de la main à la main », obs. sous C.trav. Liège, 13 janvier 2016, R.G. n° 14/662/A, J.L.M.B., 2016/37, p. 1746).

À l'estime de la cour du travail, dans le présent litige, l'article 47bis de la loi du 12 avril 1965 ne peut s'analyser en une présomption réfragable de non-paiement de la rémunération. En effet, en vertu du droit commun de la preuve (article 1315, alinéa 2, du Code civil), en cas de contestation quant au paiement de la rémunération due, c'est à l'employeur d'établir son paiement. Il serait dès lors inutile d'introduire dans la loi une présomption réfragable de non-paiement de la rémunération, cette présomption ayant pour effet de faire reposer la charge de la preuve sur l'employeur, alors que tel est déjà le cas selon le droit commun (Voyez les deux arrêts déjà cités de la C.trav. Liège, 13 janvier 2016).

Dès lors, l'article 47bis de la loi du 12 avril 1965 s'analyse soit en une présomption irréfragable, soit en une fiction. Dans un cas comme dans l'autre, la rémunération payée en violation de l'article 5 de la loi, en ce qu'elle a été payée de la main à la main sans quittance, est considérée comme n'étant pas payée, sans que l'employeur puisse prouver le contraire » (C.T. Bruxelles, 4ème chambre, 6 février 2019, J.T.T. 2020, p. 397 ; voir également dans le même sens : C.T. Bruxelles, 4ème chambre, 9 octobre 2019, R.G. n° 2017/AB/1072, C.T. Bruxelles, 4ème chambre, 26 février 2020, R.G. n° 2017/AB/476 et C.T. Bruxelles, 6ème chambre, 12 octobre 2020, R.G. n° 2017/AB/1114, disponible sur www.terralaboris.be).

Le Tribunal ne peut que se rallier à cette analyse, toute autre interprétation de l'article 47 bis de la loi du 12 avril 1965 ayant pour conséquence de le priver d'effet utile.

3.-

En tout état de cause, le Tribunal souligne que Monsieur M n'est pas crédible lorsqu'il soutient avoir payé les rémunérations litigieuses.

Ainsi, outre l'absence de quittance de paiement et même du moindre commencement de preuve de paiement, le Tribunal relève que la communication figurant sur le virement de 920,00 EUR du 12/07/2021 établit, au contraire, qu'il ne les a pas payées.

Ainsi, en indiquant « *Payment of salary may 22 until july 10* », Monsieur M a clairement manifesté qu'il estimait que ce montant couvrait les rémunérations dues pour pratiquement toute la durée de l'occupation.

4.-

Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de faire droit à la demande d'arriérés de rémunération et de condamner Monsieur M à payer les montants réclamés, à majorer des intérêts à compter du 10/07/2021 et sous déduction du paiement de 920,00 EUR qui est intervenu.

Les pécules de vacances

5.-

L'article 46 § 1er de l'AR du 30/03/1967 de l'Arrêté royal déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés dispose que :

« (...) lorsque son contrat prend fin, son employeur lui paie, au moment de son départ 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal. ».

6.-

Initialement, Monsieur P limitait sa demande à un montant 16,48 EUR nets au titre de pécules de vacances suivant fiche de paie.

A l'audience du 18/10/2022, il a néanmoins indiqué qu'il majorait sa demande en application de l'article 46 précité.

Par conséquent, il y a lieu de condamner Monsieur Iv à payer à Monsieur P un pécule de vacances de sortie correspondant à 15,34 p.c. de 3.362,32 EUR brut (1.730,22 EUR brut à titre de rémunération du mois de mai 2021 + 1.631,10 EUR brut à titre de rémunération du mois de juin 2021 et 526,97 EUR brut à titre de rémunération du mois de juillet 2021), soit 515,78 EUR bruts (à majorer des intérêts à compter du 10/07/2021).

La rémunération du jour intervenant dans les 30 jours de la rupture

7.-

Suivant l'article 14 de l'AR du 18/04/1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés :

« L'employeur reste tenu de payer : (...) 2° la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois (...) Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition prévue à l'alinéa 1er n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ni lorsque l'employeur met fin au contrat de travail pour motif grave. L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur. ».

Il ne résulte pas des pièces portées à la connaissance du Tribunal que Monsieur P ait retrouvé un nouvel emploi le 21/07/2021 - jour de la fête nationale.

Partant, Monsieur M lui est redevable de sa rémunération pour ce jour que le Tribunal estime devoir calculer comme suit : 9,9055 EUR brut x 38 heures/5, soit 75,28 EUR brut, à majorer des intérêts légaux à partir du 21/07/2021 - date de survenance de l'évènement.

L'indemnité compensatoire de préavis

8.-

En termes de conclusions, p. 3, Monsieur M soutient que Monsieur P a abandonné son emploi mais indique néanmoins ne pas contester être redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

De l'avis du Tribunal, rien ne permet d'établir que l'intéressé aurait effectivement abandonné son emploi.

Du reste, ce n'est pas le motif repris dans le formulaire C4, lequel renseigne que (...) *le contrat de travail pour une durée déterminée a pris fin.* ».

A cet égard, le Tribunal rappelle que le contrat de travail n'a pas été constaté par écrit.

L'article 9 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail disposant que « *A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.* », il y a lieu de considérer que c'est un contrat à durée indéterminée qui a été rompu.

Cette rupture doit, par ailleurs, être qualifiée de licenciement.

9.-

Au moment de son licenciement, Monsieur P pouvait se prévaloir d'une ancienneté de moins de 3 mois.

L'article 37/2 1^{er} de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à : - une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté. ».

L'article 39 §1^{er} poursuit que :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance

des dispositions [2 ...]2 de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. »

10.-

En application de ces articles, Monsieur Mⁱ est redevable à Monsieur P d'une indemnité compensatoire de préavis s'élevant à 436,63 EUR brut se calculant comme suit (à majorer des intérêts à compter du 10/07/2021) :

9,9055 EUR brut (rémunération en vigueur au moment de licenciement suivant la fiche de paie du mois de juin 2021)

x 38 heures x 13 semaines/3 x 13,92

= 22.704,99 EUR brut à titre de rémunération annuelle de base

: 52

11.-

A toutes fins utiles, le Tribunal tient à préciser que le montant de 526,97 EUR brut réclamé par Monsieur P fixé par référence au montant repris sur le fiche de paie du mois de juin 2021 correspond à 7 jours ouvrables alors que l'indemnité compensatoire de préavis est calculée en jours calendrier.

Les documents sociaux**12.-**

L'obligation pour l'employeur de délivrer les documents sociaux est contenue dans les dispositions suivantes :

(1) La fiche de paie - Article 15 de la loi du 12/04/1965 relative à la protection de la rémunération

« Un décompte est remis (soit sous format papier, soit sous format électronique) au travailleur lors de chaque règlement définitif. »

(2) Le formulaire C4 – Article 137 § 1^{er} de l'Arrêté royal du 25/11/1991 portant réglementation du chômage :

« L'employeur délivre d'initiative : 1° (un "certificat de chômage" au travailleur dont le contrat de travail, non visé à l'article 79, § 4, a pris fin, au plus tard le dernier jour de travail (...)) ».

En application de ces dispositions, il y a lieu de faire droit à la demande de Monsieur P de condamnation de Monsieur Mⁱ à lui délivrer 1) un décompte de sortie et 2) un nouveau formulaire C4, celui initialement délivré comportant des mentions erronées et n'étant ni daté, ni signé.

L'Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**13.-**

L'article 2 de la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose que :

« §1^{er} La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés : - durant les six premiers mois d'occupation. »

Monsieur P. demande au Tribunal de ne pas appliquer l'article 2§2 en ce qu'il conditionne l'application de la CCT n° 109 à une ancienneté minimum de 6 mois, invoquant le caractère, selon lui, discriminatoire de cette disposition.

Il fonde sa position sur une décision du Tribunal du travail de Bruxelles du 3/09/2020 - R.G. 19/1116/A.

14.-

L'analyse faite dans cette jurisprudence est fouillée.

Le Tribunal estime cependant ne pas pouvoir se rallier à celle-ci.

Ainsi, la CCT n° 109 est le fruit d'un compromis, la condition d'ancienneté de 6 mois devant, selon lui, se comprendre comme contrebalançant la suppression de la clause d'essai et l'allongement des délais de préavis principalement pour les ouvriers (et de façon très limitée, pour certains employés, à savoir ceux dont l'ancienneté atteint 3 mois et qui ne sont plus susceptibles d'être licenciés durant la période d'essai moyennant préavis réduit).

Cette condition consacre, en quelque sorte, le droit à l'erreur de l'employeur dans le cadre du processus d'engagement, employeur qui peut néanmoins être sanctionné s'il a exercé ce droit de manière fautive en application de la théorie de l'abus de droit.

15.-

Monsieur P. n'ayant que 2 mois et 2 semaines au moment de son licenciement, il n'est pas fondé à réclamer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les dépens**16.-**

Selon l'article 1017 §1er du Code judiciaire, tout Jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le Jugement décrète..

L'alinéa 4 poursuit que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le Juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19/01/2012, Pas., p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23/11/2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25/03/2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145,p. 353).

Il s'agit d'une faculté donnée au Juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

17.-

En l'espèce, le Tribunal ne fait que partiellement droit à la demande de Monsieur P , en particulier elle est déclarée non fondée en ce qu'elle porte sur le montant le plus élevé qui est réclamé.

Dans ces conditions, le Tribunal estime que l'indemnité de procédure que Monsieur P_i réclame, soit le montant de base pour les demandes évaluables en argent comprises entre 10.001,00 € et 20.000,00 €, est excessive.

Il y a lieu de la limiter à 75 % de ce montant, soit 1.155,00 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et la déclare partiellement fondée ;

Condamne Monsieur M à payer à Monsieur P_i les montants suivants :

- 1.589,61 EUR net à titre de rémunération du mois de mai 2021 (à augmenter des Intérêts à dater du 10/07/2021),
- 1.551,83 EUR net à titre de rémunération du mois de juin 2021 (à augmenter des Intérêts à dater du 10/07/2021),
- 436,63 EUR net à titre de rémunération du mois de juillet (à augmenter des intérêts à dater du 10/07/2021),
- 515,78 EUR brut au titre de pécule de vacances de sortie (à augmenter des intérêts à dater du 10/07/2021),
- 75,28 EUR brut à titre de rémunération du jour férié intervenant dans les 30 jours de la rupture, à savoir le 21/07/2021 (à augmenter des Intérêts à dater du 21/07/2021),

- 526,97 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts à dater du 10/07/2021),

sous déduction d'un montant de 920,00 EUR.

Condamne Monsieur M. _____ à délivrer les documents sociaux suivants : 1) un décompte de sortie et 2) un nouveau formulaire C4, lesquels doivent reprendre les condamnations contenues dans le présent jugement.

Déboute Monsieur P. _____ du surplus de ses prétentions.

Condamne Monsieur M. _____ au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20,00 EUR (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) ainsi qu'à une indemnité de procédure en faveur de Monsieur P. _____ fixée à 1.155,00 EUR.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

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

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **15/11/2022** par _____, Juge, président la chambre, assistée de _____, Greffier,

La Présidente, les Juges sociaux et le Greffier,