



Numéro de répertoire : 2022/ 1623
Date du prononcé : 16/05/2022
Numéro de rôle : 20/96/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 Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Madame S**

partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention, comparaissant par Maître DESAEGER Aurore, avocate, loco Maître LAMOTTE Nathalie, avocate à 1420 BRAINE-L'ALLEUD, place Abbé renard, 6

Contre :

LA PROVINCE DE NAMUR, BCE n°0207.656.511, représentée par son Collège Provincial, en la personne de son Président, dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, place Saint Aubain, 2

partie défenderesse et partie demanderesse sur reconvention, comparaissant par Maître BARTHELEMY Olivier, avocat à 5500 DINANT, rue Léopold Victorien Barré, 32

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 15/01/2020,
- l'ordonnance prise le 05/02/2020 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 14/02/2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 24/02/2021,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 29/04/2021,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 25/06/2021,
- les conclusions additionnelles de la partie demanderesse reçues au greffe le 26/08/2021,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 27/10/2021,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 21/03/2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet des demandes

Par ses conclusions additionnelles déposées au greffe du tribunal, Madame S demande au tribunal de :

- Dire ses demandes recevables et fondées,
- Dire la demande reconventionnelle de la PROVINCE DE NAMUR recevable mais non fondée ;
- Par conséquent, débouter celle-ci de sa demande ;
- Et donc, de la condamner à lui verser la somme de 20 000 euros au titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral résultant du harcèlement moral subi, montant provisionnel à majorer ou minorer en cours d'instance ;

- condamner la PROVINCE DE NAMUR à lui verser la somme de 335.014,09 euros au titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel résultant du harcèlement moral subi, montant provisionnel à majorer ou minorer en cours d'instance ;
- Condamner la PROVINCE DE NAMUR aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (soit 8.400 euros) ;
- Déclarer le Jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tous recours et sans caution.

La PROVINCE DE NAMUR, quant à elle, demande au tribunal de :

- Au préalable, déclarer la demande principale de la Madame S { prescrite ;
- A tout le moins, la déclarer irrecevable ;
- A titre subsidiaire, la déclarer recevable mais non fondée ;
- En conséquence, la débouter de ses prétentions ;
- A titre infiniment subsidiaire, dans l'hypothèse où le tribunal de céans estimerait que le harcèlement est établi, constater que le dommage dont Madame S réclame le remboursement n'est pas en lien causal avec le harcèlement, dans le cas contraire, ramener la demande à 1 € provisionnel et réserver à statuer sur ce point afin que la PROVINCE DE NAMUR puisse y répondre point par point ;
- dire sa demande reconventionnelle, recevable et fondée ;
- En conséquence, condamner Madame S à lui payer la somme de 5.000,00€ au titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire, somme majorée des intérêts judiciaires ;
- Condamner Madame S aux entiers frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de : Indemnité de procédure : 8.400,00 €.
- Dire la décision à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement ;

III. Éléments de fait

Madame S est entrée en service à la PROVINCE DE NAMUR en qualité d'agent temporaire en octobre 1987.

Elle a été nommée à titre définitif le 1^{er} juin 1995.

Après avoir travaillé dans différents services, elle a été affectée à l'Institut provincial de formation (en abrégé IPF) en 1999.

Le 7 mars 2013, Madame S s'est déclarée en incapacité de travail pour une longue durée. Depuis, elle n'a pas repris le travail.

Le 15 juillet 2013, elle a déposé plainte pour harcèlement à l'encontre de son directeur Monsieur P auprès du SPMT.

Un rapport a été déposé par le conseiller en prévention le 17 décembre 2013.

A partir du 26 novembre 2014, elle a été placée en disponibilité pour maladie (ce qui implique que Madame S a été rémunérée à 60% de sa rémunération).

Dès l'année 2015, vu sa mise en disponibilité, Madame S a été convoquée auprès de la commission des pensions du MEDEX.

A partir de ce moment, le MEDEX a pris plusieurs décisions de reconnaissance d'aptitude au travail à temps partiel, pour une durée de temps limitée, en vue de la réadaptation de Madame SI au sein de la PROVINCE DE NAMUR.

Le MEDEX a également invité les parties à un trajet de réintégration.

Ces décisions n'ont pas été suivies d'effet.

Parallèlement, plusieurs réunions de concertation se sont tenues afin de proposer la réintégration de Madame SI : soit au sein de l'IPF, soit dans un autre service de la PROVINCE DE NAMUR.

Une ultime réunion de concertation dans le cadre du trajet de réintégration à l'égard de Madame S s'est tenue le 22 juin 2018.

A la suite de cette réunion, un rapport a été établi pour constater l'impossibilité de mettre en place un plan de réintégration au sein de l'administration provinciale à l'égard de Madame S

Cette conclusion était motivée par les refus successifs de Madame SI d'accepter les différents postes proposés et par son attitude lors des entretiens.

Lors de sa séance du 16 août 2018, le Collège provincial a pris connaissance de ce rapport et a également constaté l'impossibilité d'établir un plan de réintégration de Madame S

Madame S, quant à elle, justifiait l'impossibilité de reprendre le travail par le fait que les postes vacants présentaient systématiquement une incompatibilité avec sa situation (éloignement du domicile, compétences non concordantes, au sein de service ayant été en lien avec la procédure de harcèlement).

Le 21 novembre 2018, le MEDEX a décidé que Madame S devait être mise à la pension prématurée temporaire à partir du 1^{er} décembre 2018.

Sur base d'un nouvel examen médical réalisé le 9 mars 2020, la mise à la pension prématurée définitive a alors été décidée.

Madame S a lancé citation à l'encontre de la PROVINCE DE NAMUR le 15 janvier 2020.

IV. Discussion

A. En ce qui concerne l'action principale

Madame S avance qu'elle a été victime d'un harcèlement moral au travail.

Elle fixe le point de départ du harcèlement en 2013 ; pour rappel, elle a déposé une plainte au SPMT le 15 juillet 2013.

Elle précise que le harcèlement a pris fin lorsqu'elle a été mise à la pension prématurément le 1^{er} décembre 2018.

Madame S considère qu'elle a souffert d'un double préjudice, à la fois moral et matériel.

Elle expose que le préjudice moral s'est traduit non seulement par l'attitude du Directeur P durant ses nombreuses années de service, mais aussi par un manque total de réalisme des propositions qui ont été

formulées pour sa réintégration et qui avait pour but unique de rendre impossible sa reprise du travail ou à tout le moins de la retarder au maximum.

Madame S fonde sa demande d'indemnisation sur l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

En droit

L'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que :

« § 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs, visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

§ 1er/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1er:

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient [avant la rupture ou la modification].

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice ».

En substance, il résulte des dispositions de cet article que :

- l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 organise une protection contre le licenciement pour le travailleur qui a déposé une plainte pour harcèlement moral au travail.
- L'employeur ne peut pas :
 - mettre fin à la relation de travail,
 - prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard des travailleurs protégés,sauf pour des motifs étrangers à la plainte pour harcèlement moral. La protection poursuit, donc, l'objectif de garantir la liberté du travailleur de déposer plainte pour harcèlement moral sans craindre d'être licencié à titre de représailles.
- La protection s'applique également lorsque l'employeur constate la fin du contrat de travail pour force majeure (incapacité de travail définitive)¹.
- La charge de la preuve des motifs et des justifications de la rupture de la relation de travail incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail intervient dans les douze mois qui suivent le dépôt de la plainte. Selon le texte de loi, la protection contre les représailles n'a pas de limite de temps, mais la charge de la preuve n'incombe à l'employeur que pour une période limitée².
- Une indemnisation est prévue si le licenciement intervient à titre de représailles du dépôt d'une telle plainte.

¹ C.trav. Liège, division Liège, 15 juillet 2014, JLMB, 2015, 1265.

² Compendium Social Droit du Travail, 2017-2018, p. 1283.

En l'espèceQuant à la recevabilité de la demande

Madame S. fonde donc son action sur l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

Elle prétend donc que la rupture de sa relation de travail avec la PROVINCE DE NAMUR est intervenue en violation de la protection que lui offrait le dépôt de sa plainte pour harcèlement moral.

LA PROVINCE DE NAMUR soutient que cette demande n'est pas recevable car la plainte déposée en juillet 2013 a été clôturée sans suite par le conseiller en prévention et que Madame S. n'a pris aucune autre mesure pour contrecarrer l'avis du conseiller en prévention, par exemple en déposant une plainte à l'auditorat du travail.

La PROVINCE DE NAMUR relève également, pour appuyer l'irrecevabilité de la demande que Madame S., que celle-ci n'a pas non plus attaqué ni les décisions qu'elle a prises ni celles prises par le MEDEX qui ont conduit à sa pension définitive.

La demande de Madame S. est recevable. Les conditions d'application de l'article 32 tredecies sont réunies. En effet :

- Madame S. a déposé une plainte pour harcèlement moral en mains du conseiller en prévention,
- la rupture de la relation de travail est intervenue à la suite d'un processus propre aux agents statutaires dont l'incapacité de travail dépasse un certain nombre de jours. Le statut organique des agents provinciaux, prévoit, en effet, la mise en disponibilité, la mise à la pension prématurée temporaire et la mise à la pension prématurée définitive lorsque l'incapacité de travail se prolonge. Ce cas peut être rapproché de celui où la rupture est décidée par l'employeur pour force majeure due à l'incapacité définitive et dans lequel la protection prévue par l'article 32 tredecies a été reconnue (voir supra).

Quant à la prescription

A l'encontre de la position de la PROVINCE DE NAMUR sur la prescription de son action, Madame S. ne détermine pas le fondement juridique qui justifie que son action n'est pas prescrite.

Le tribunal relève que les articles 119 et suivants du Code pénal social sanctionnent pénalement les infractions aux dispositions de la loi du 4 août 1996, dont l'article 32 tredecies.

Dans ce cas s'applique la prescription quinquennale de l'article 26 du Titre préliminaire du code d'instruction criminelle.

La demande n'est pas prescrite.

Quant au fond

Madame S. a été reconnue en incapacité totale de travail à partir 7 mars 2013 et elle n'a plus jamais repris le travail.

Vu le statut organique des agents provinciaux, compte tenu de la durée de son incapacité, elle a été soumise au régime de la mise en disponibilité, de la mise à la pension prématurée temporaire et à la mise à la pension prématurée définitive.

Sa mise à la pension prématurée définitive est intervenue en 2021.

A suivre le raisonnement de Madame SI cette mise à la pension et les événements qui y ont précédé constitueraient une représaille destinée à la sanctionner du dépôt de la plainte pour harcèlement moral qu'elle a déposée en juillet 2013.

Le tribunal relève que :

- suite aux conclusions du rapport du conseiller en prévention, Madame SI n'a entrepris aucune autre démarche à propos du harcèlement dont elle estimait être victime ;
- elle expose, sans être valablement, contredite qu'elle n'a jamais été mise en possession des conclusions de ce rapport qui la concernait ;
- toutefois, elle reconnaît que le conseiller en prévention lui avait communiqué ses conclusions et les recommandations formulées ;
- en date du 21 novembre 2018, le MEDEX a décidé que Madame SI devait être mise à la pension prématurée temporaire à partir du 1er décembre 2018 ; Madame S indique avoir fait appel de cette décision mais n'en apporte pas la preuve et ne joint pas non plus la réponse qui lui a été adressée par le service des pensions en réponse ;
- en date du 24 janvier 2019, le Collège provincial, suite à la décision du MEDEX a pris un arrêté fixant le montant de sa pension de retraite ;
- Madame SI n'a pas contesté cette décision ;
- Ayant été mise à la pension temporaire, elle a encore été convoquée au MEDEX pour un examen médical fixé au 9 mars 2020 ;
- suite à ce dernier examen, le MEDEX a pris une décision définitive ;
- Madame S n'a pas contesté cette décision devenue définitive en 2021.

Madame SI n'a donc ni attaqué les décisions prises par la PROVINCE DE NAMUR ni celles prises par le MEDEX.

La question à résoudre ici est de savoir si la mise à la pension définitive de Madame S constitue une représaille à sa plainte pour harcèlement moral de 2013 ?

Le tribunal estime que tel n'est pas le cas.

En effet, la PROVINCE DE NAMUR établit qu'il n'y a aucun lien entre la fin de la relation de travail qui l'unissait à Madame SI et la plainte pour harcèlement moral au travail qu'elle avait déposée en 2013.

Cette plainte a été instruite objectivement par le conseiller en prévention psychosocial.

Suite à cette plainte, le conseiller en prévention psychosocial a conclu son enquête en ces termes :

« (...) »

Arrivé au terme de notre analyse, sur base des éléments dont nous disposons nous ne sommes pas en mesure de conclure à la présence de comportements relevant, dans le chef de M. P , d'un harcèlement moral au travail à l'encontre de Mme S

(...) Madame S. semble effectivement être un agent à recadrer dans son comportement relationnel. Pour ce qui est de son travail proprement dit nous n'avons pas les compétences ni le rôle d'émettre un avis. Rationnellement, Mme S ne semble pas adopter un comportement favorisant de bonnes relations au travail (collaboration, communication, sympathie, etc.).

(...) ».

Madame SI n'a jamais repris le travail depuis sa mise en incapacité de travail en mars 2013.

Le processus de mise en disponibilité et de mise à la pension prématurée s'impose à tous les agents statutaires qui dépassent un certain nombre de jours d'incapacité de travail.

Entre la mise en disponibilité et la mise à la pension définitive, plusieurs propositions de réintégration et de postes vacants ont été soumises à Madame S

Certaines d'entre elles ont été formulées dans le cadre de réunions de concertation impliquant plusieurs personnes parmi lesquelles certaines assistaient Madame S

Eu égard aux pièces du dossier, il n'est pas établi que les propositions de postes vacants étaient irréalistes et inadéquates au regard du profil de Madame S et / ou de ses contingences personnelles.

Les refus systématiques exprimés par Madame S à propos des affectations proposées et son manque de flexibilité sont démontrés à suffisance.

Au vu des développements qui précèdent, la procédure de disponibilité et de mise à la pension prématurée s'est légalement enclenchée, au terme de cette procédure Madame S a été admise à la pension définitive sans que cela puisse être analysé comme une mesure de représailles au dépôt de sa plainte pour harcèlement moral au travail.

Celle-ci n'a dès lors pas droit à l'indemnité de protection de l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996.

B. En ce qui concerne l'action reconventionnelle

La PROVINCE DE NAMUR réclame des dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire.

Elle estime que le contexte dans lequel l'action de Madame S a été introduite dévoile une intention méchante de nuire : rapport du conseiller en prévention déposé en décembre 2013 concluant à l'absence de harcèlement, sans prouver aucun des faits qu'elle invoque.

En droit

Une demande peut se révéler téméraire et vexatoire et engendrer la responsabilité de son auteur³ :

- lorsqu'elle poursuit un but de nuire,
- lorsqu'elle est intentée d'une manière irréfléchie, par légèreté ou imprudence,
- lorsqu'elle est intentée sans base plausible.

La sanction de l'action ou de la défense en justice, téméraire et vexatoire, par l'octroi de dommages et intérêts, est une application de la théorie de l'abus de droit.

Elle n'exige donc pas une intention de nuire et il suffit que le critère de la faute par rapport au comportement de l'homme normalement raisonnable et prudent puisse s'appliquer pour que des dommages et intérêts puissent être accordés de ce chef.

Le respect de la liberté du droit d'agir en justice ou de s'y défendre impose au juge une grande prudence avant de considérer qu'il y a action téméraire et vexatoire.

Engager un procès ou exercer une voie de recours sans avoir la certitude de réussir ne constitue pas en soi une faute.

³ Cour du travail de Bruxelles, 14 août 2017, 2015/AB/455 2015/AB/427, publié sur www.terralaboris.be.

La faute n'apparaît que si l'action manque totalement de fondement, en telle sorte qu'on peut considérer qu'elle n'aurait pas été intentée par un homme normalement prudent.

Il faut établir l'existence d'une faute du demandeur dans l'intentement de son action, faute qui n'apparaît que si l'action manque totalement de fondement ou excède manifestement les limites de l'exercice normal de son droit d'agir en justice.

Une action ne peut être considérée comme revêtant un caractère téméraire et vexatoire si elle a été entamée suite à une simple erreur dénuée de toute intention malicieuse.

En l'espèce

Madame SI a manifestement très mal vécu la situation qu'elle vivait au sein de la PROVINCE DE NAMUR.

La volonté de faire valoir et reconnaître ses droits en justice dans un domaine aussi subjectif et personnel que celui du harcèlement moral au travail ne constitue pas l'exercice anormal de son droit d'agir en justice.

L'action de Madame S e revêt pas un caractère téméraire et vexatoire.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT la demande principale recevable et non fondée.

EN DÉBOUTE Madame Nathalie SI

DIT la demande reconventionnelle recevable et non fondée.

EN DÉBOUTE la PROVINCE DE NAMUR.

CONDAMNE Madame SI aux entiers frais et dépens de l'instance liquidés par la PROVINCE DE NAMUR à la somme de :

Indemnité de procédure : 8.400,00 €

CONDAMNE Madame Nathalie S, en application de l'article 4, §2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, au paiement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €).

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient:

Madame Céline B., Juge présidant le siège

Monsieur Jean-Marie H Juge social employeur

Monsieur Jean-Marie G Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature,
de **Monsieur Pierre-Marie W.** Greffier assumé,

Le Greffier assumé
P. M. W.

J.-M. H.

Les juges sociaux
J.-M. G.

Le Juge président la Chambre
C. B.

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **seize mai deux mille vingt-deux de la 2^{ème} chambre**
du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Madame Céline B. Juge président la Chambre,
assistée de **Monsieur Pierre-Marie W.** greffier assumé, qui signent ci-dessous.

Le Greffier assumé
P. M. W.

Le Juge président la Chambre
C. B.