



Numéro de répertoire : 2023 /
Date du prononcé : 26/01/2023
Numéro de rôle : 21/735/A Références de l'auditorat : NA/C/
Matière : Chômage travailleurs salariés
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

6ème chambre

Jugement

En cause de :

La VILLE x, inscrite à la BCE sous le n° xx, dont le siège est établi à xx

partie demanderesse, comparaissant par Maître

Contre :

L'Office National de l'Emploi, en abrégé **ONEm**, établissement public, inscrit à la BCE sous le n° 0206.737.484, dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard de l'Empereur, 7

partie défenderesse, comparaissant par Maître

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la citation signifiée le 02-09-2021,
- les convocations adressées aux parties en application de l'article 704 du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 19-05-2022 en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 22-12-2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse, reçues au greffe le 19-07-2022,
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 29-08-2022,
- le dossier de l'information réalisée par l'Auditorat du travail,
- les procès-verbaux d'audiences.

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

À l'audience du 22-12-2022, après avoir entendu les parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, entendu le Ministère Public en son avis, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Objet de la demande

Le recours est dirigé contre une décision du 04-06-2021 par laquelle l'ONEM refuse le chômage temporaire pour cause de force majeure de Madame E. pour la période du 23-11-2020 au 29-01-2021.

Par citation signifiée le 02-09-2021 et conclusions déposées au greffe le 29-08-2022, la ville x sollicite l'annulation de la décision du 04-06-2021 et la condamnation de l'ONEM à octroyer à Madame E. le chômage temporaire pour cause de force majeure pour la période litigieuse et à lui verser les allocations de chômage qui auraient, le cas échéant, déjà été récupérées à charge de Madame E. en application de la décision du 04-06-2021.

Elle sollicite également la condamnation de l'ONEM aux dépens.

Cette décision est motivée comme suit :

« Une enquête générale a relevé que vous avez fait un usage impropre du chômage temporaire Corona pour force majeure. La travailleuse E. V., chef du service x de la ville, a été placée en chômage temporaire Corona du 23.11.2020 au 29.01.2021.

Il ressort en effet de l'enquête que l'exécution du contrat de travail n'était pas impossible et que le chômage temporaire n'est, par conséquent, pas dû à une impossibilité de travailler ou à une réduction du volume de travail à la suite de la crise actuelle résultant du coronavirus (COVID-19).

Dès lors, il n'y a pas de suspension valable de l'exécution du contrat de travail au sens de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La force majeure suppose un événement soudain, imprévisible, indépendant de la volonté des parties, qui rend l'exécution du contrat de travail momentanément impossible. Vous justifiez le recours au chômage temporaire pour cette travailleuse par le fait que son service a connu une baisse d'activité suite à la crise sanitaire (diminution location de salles, annulation des festivités, organisation du marché hebdomadaire, etc) et que vous avez réorganisé le service en plaçant des agents dans d'autres services et que les tâches de Madame E. ont été données à une autre travailleuse.

Cependant, l'enquête a démontré que :

- Votre administration n'a pas sollicité de chômage temporaire Corona pour force majeure entre la crise sanitaire en mars 2020 et le 29.11.2020, ni pour Madame E. ni pour d'autres travailleurs du service x.
- Vous avez engagé dans le même service Madame A. M. en date du 25 mai 2020 et Madame M. C. en date du 10 novembre 2020 pour remplacer un travailleur ayant démissionné le 29.06.2020.
- La note d'exécution suite au collège communal du 20.11.2020 mentionne un rapport de Madame D., attachée à la DAG Citoyenneté et Loisirs et supérieure hiérarchique de Madame E., qui déclare que le travail, même si il n'est pas urgent, ne manque pas dans le service. La conclusion de Madame D. est d'ailleurs qu'«il ne paraît pas opportun de mettre en chômage temporaire le personnel du SFT».
- Un e-mail du 05.12.2020 de Monsieur G., Directeur général adressé à Madame E. justifie sa mise en chômage temporaire à partir du 29.11.2020 en écrivant que l'activité a diminué et qu'aucune proposition de diminution des horaires et des prestations des agents du service n'est jamais parvenue au collège communal depuis mars 2020. Monsieur G. mentionne également à la fin de cet e-mail que le Collège communal a demandé un rapport sur le fonctionnement du service et sur les problèmes de management et de gestion de Madame E..
- Madame E., exerçant la fonction de chef du service x, est la seule travailleuse ayant été mise en chômage temporaire du 29.11.2020 au 29.01.2021, et a été ensuite licenciée dès le 29.01.2021 au motif qu'elle ne convenait plus.

Vu l'ensemble de ces éléments, il convient de considérer que la Ville x ne justifie pas le manque de travail suite à la crise sanitaire dans le chef de Madame E..

Nous vous informons dès lors que le chômage temporaire pour force majeure sollicité pour Madame E. du 29.11.2020 au 29.01.2021 est refusé. »

III. Recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

La recevabilité n'est d'ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

IV. Discussion

Droit aux allocations de chômage temporaire – force majeure**En droit,**

1. En vertu de l'article 44 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991,

« Pour pouvoir bénéficier d'allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté ».

2. En vertu de l'article 27 2° a) de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, il faut entendre par chômeur temporaire,

« Le chômeur lié par un contrat de travail dont l'exécution est temporairement, soit totalement, soit partiellement, suspendue. »

3. Cette disposition couvre notamment l'hypothèse de la suspension du contrat pour force majeure en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 qui précise :

« Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat. La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement ou en application du Code pénal social, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties ».

4. La force majeure se définit comme un événement de nature imprévisible qui rend impossible l'exécution d'obligations contractuelles, pour autant que cet événement ne puisse être imputé au débiteur de l'obligation¹.

La force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de l'intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer².

5. À partir du 13 mars 2020, l'ONEM a, toutefois, fait une application souple de la notion de force majeure. Ainsi, toutes les situations de chômage temporaire liées au Coronavirus ont été considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure, même s'il était, par exemple, encore possible de travailler certains jours ou de faire travailler une partie de son personnel.

En vertu de l'article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020, adopté dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid 19:

« Lorsque l'employeur, en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19, il ne peut pas sous-traiter à des tiers ni faire exécuter par des étudiants le travail qui aurait habituellement dû être effectué par le travailleur pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire. Toutefois, l'employeur peut toujours sous-traiter à des tiers le travail habituellement effectué par le travailleur ou le faire effectuer par des étudiants lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du fait que le travailleur est placé

¹ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social*, 2022-2023, p. 2192

² Cass., 9 octobre 1986, Pas., 1987, I, 153, R. W.-1987-1988, 778

en quarantaine.

En cas de non-respect de l'interdiction prévue au premier alinéa, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers ou a fait exécuter par des étudiants le travail habituellement exécuté par ce travailleur

Si le travailleur est apte au travail mais qu'il est dans l'impossibilité d'effectuer son travail en raison d'une mise en quarantaine, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour des raisons de force majeure temporaire en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans ce cas, le travailleur doit immédiatement en informer son employeur. À la demande de l'employeur, le travailleur doit présenter un certificat médical confirmant la quarantaine. Ce certificat est établi conformément au modèle figurant à l'annexe au présent arrêté. »

En l'espèce,

1. La ville x a déclaré Madame E. en chômage temporaire COVID du 23-11-2020 au 29-01-2021.

Madame E. était occupée en qualité de chef de service x.

En qualité de chef de service, sa fonction est d'assurer la coordination et la gestion du service, la prospection, l'organisation, la programmation, la coordination d'événements en termes de personnel, technique et logistique, la gestion des salles communales, les relais pour la politique de la jeunesse, des associations et du dynamisme local, la gestion administrative des dossiers³.

2. L'ONEM va refuser le chômage temporaire dans la mesure où il apparaît que :
 - La ville x n'a pas sollicité de chômage temporaire Corona pour force majeure entre la crise sanitaire de mars 2020 et le 23-11-2020⁴,
 - La ville x a engagé dans le même service deux personnes (Madame A. M. le 25-05-2020 et Madame M. C. le 10-11-2020)
 - un rapport de Madame V. D., attachée à la DAG Citoyenneté et Loisirs et supérieure hiérarchique de Madame E., déclare que le travail, même si il n'est pas urgent, ne manque pas dans le service x.
 - Un e-mail du 05-12-2020 de Monsieur G., Directeur général adressé à Madame E. justifie sa mise en chômage temporaire à partir du 23-11-2020 en écrivant que l'activité a diminué et qu'aucune proposition de diminution des horaires et des prestations des agents du service n'est jamais parvenue au collège communal depuis mars 2020. Monsieur G. mentionne également à la fin de cet e-mail que le Collègue communal a demandé un rapport sur le fonctionnement du service et sur les problèmes de management et de gestion de Madame E..
 - Madame E., exerçant la fonction de chef du service x, est la seule travailleuse ayant été mise en chômage temporaire du 23-01-2020 au 29-01-2021, et a été ensuite licenciée dès le 29-01-2021 au motif qu'elle ne convenait plus.

3. **Le service x de la ville x a-t-il été impacté par la crise sanitaire ?**

Il n'est pas contesté que le secteur de la culture fut très fortement impacté par les mesures prises par le gouvernement dans le cadre de la gestion de la crise.

³ Pièce 2 ville x

⁴ La décision précise le 29-11-2020. Toutefois, Madame E. a bénéficié d'allocations de chômage temporaire à partir du 23-11.

Ainsi, notamment, l'arrêté ministériel du 28-10-2020, modifié le 01-11-2020, a imposé la fermeture au public des établissements relevant du secteur culturel, festif, sportif, récréatif et événementiel, en ce compris les salles de réception et fêtes et des fêtes foraines, marchés annuels, brocantes, marchés aux puces, marché de Noël et les villages d'hivers (article 8, alinéa 1^{er}, 4^o et 8^o).

De nombreux événements furent annulés à travers la Belgique.

Il ressort des pièces que certaines activités, gérées par le service des Festivités et du Tourisme de la Ville x, furent annulées :

- le carnaval des Ours en mars ;
- le feu d'artifice du 21 juillet ;
- les fêtes de Wallonie en septembre ;
- le marché des artisans ;
- le marché de Noël.

Le Phare (le pôle muséal d'Andenne) fut également contraint de fermer durant 6 semaines⁵.

Seul le marché hebdomadaire semblait encore être organisé par le service des Festivités et du Tourisme, ce qui a eu pour effet, une diminution du travail effectué par le service en question.

Il ressort des comptes 2020, qu'aucune dépense n'a été imputée sur le poste « événements » alors que le budget prévoyait la somme de 100.000€⁶.

Les rapports « festivités et loisirs »⁷ - « tourisme »⁸ démontrent à suffisance la baisse d'activité.

L'activité du service a redémarré avec l'organisation des fêtes de Wallonie en septembre 2021.

4. Les engagements intervenus en date du 25-05-2020 et du 10-11-2020 font-ils obstacle à la mise en chômage de Madame E. en date du 23-11-2020 ?

L'ONEM estime que les engagements dans le service x de Madame A. M. en date du 25-05-2020 et Madame M. C. en date du 10-11-2020 attestent, à suffisance, que le travail ne manquait pas.

Le Tribunal ne peut suivre cette analyse.

Le choix d'engager du personnel à un moment précis ne peut avoir pour effet d'empêcher toute mise en chômage temporaire force majeure par après, cette mise en chômage étant la conséquence d'éléments extérieurs et indépendants de la volonté de l'employeur (la mise en chômage peut être liée, par exemple, à la persistance dans le temps des mesures sanitaires ou à de nouvelles mesures).

Le Tribunal rappelle, à cet égard, l'évolution de la pandémie liée à la COVID 19⁹.

Après un premier confinement en mars 2020, la Belgique sera déconfinée du 04-05-2020 au 03-10-2020 en différentes phases.

⁵ Pièce 6 ville x

⁶ Pièces 30-30.1-30.2-30.3-30.4-30.5 ville x

⁷ Pièce 31 ville x

⁸ Pièce 32 ville x

⁹ [Pandémie de Covid-19 en Belgique — Wikipédia \(wikipedia.org\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Pand%C3%A9mie_de_Covid-19_en_Belgique)

C'est, dans le cadre de cette période de déconfinement, que sera engagée, le 25-05-2020, Madame M. Il est à noter qu'elle a été engagée à concurrence d'un mi-temps en qualité d'agent de première ligne (il n'est, également, donc pas question d'un engagement pour des fonctions similaires à celles de Madame E.)¹⁰.

Un engagement d'une personne à mi-temps n'est pas le signe, à l'estime du Tribunal, d'une surcharge spécifique de travail.

L'engagement d'une personne supplémentaire, à cette période, peut également se justifier par l'augmentation des absences liées aux quarantaines et maladies par exemple.

En octobre 2020, la Belgique rentre dans une seconde phase de propagation du virus.

Ainsi, pour rappel,

- 6 octobre 2020 : les contacts sociaux sont limités, les bars doivent fermer à 23h.
- 19 octobre 2020 : un couvre-feu est mis en place de minuit à 5 h du matin ; les bars et restaurants sont à nouveau fermés ; les contacts rapprochés sont limités à 1 personne maximum ; les rassemblements privés sont limités à quatre personnes pendant deux semaines, toujours les mêmes ; les rassemblements sur la voie publique sont limités à quatre personnes maximum ; le télétravail redevient la règle.
- 24 octobre 2020 : extension du couvre-feu de 22 h à 6 h du matin en Wallonie.

Le 2 novembre 2020, nouveau confinement national (le télétravail est rendu obligatoire, les commerces non-essentiels seront fermés, ...).

Si Madame C. est entrée en fonction le 10-11-2020, soit après les nouvelles mesures de confinement, il ressort que son engagement a été décidé par une délibération du collège communal du 18-09-2020¹¹, en vue de remplacer une personne qui a démissionné le 29-06-2020, soit à un moment où les chiffres de la pandémie et les mesures en vigueur ne laissaient présager un nouveau confinement national.

L'engagement d'une personne pour remplacer une personne qui a démissionné, n'atteste, en outre, pas qu'il y aurait eu une surcharge de travail quelconque. Il s'agit d'organiser sainement le travail d'un service.

Enfin, Madame C. sera également engagée en qualité d'agent de première ligne, soit dans une fonction autre que Madame E..

Ces deux engagements, décidés à un moment où les espoirs que l'on sortirait rapidement de la crise étaient permis, n'ont pas pour effet d'invalider le chômage temporaire de Madame E..

5. L'absence de chômage durant le premier confinement impacte-t-elle le droit aux allocations de chômage temporaire ?

La réponse est assurément négative. Il ne peut être reproché à un employeur d'avoir mis en place des mesures pour éviter que son personnel ne se retrouve en chômage temporaire.

Il ressort des différents documents déposés que le personnel a pu apurer les heures supplémentaires effectuées auparavant durant la période où aucun jour de chômage temporaire ne fut demandé¹².

¹⁰ Pièce 19 de la ville x

¹¹ Pièce 20 de la ville x

¹² Pièce 28 de la ville x

Ceci démontre, également, la diminution de la charge de travail en 2020.

Peu d'heures supplémentaires (13 heures pour un service de 10 personnes) seront effectuées lorsque Madame E. sera déclarée en chômage temporaire. À l'analyse, ses heures supplémentaires concernent un ouvrier (11h30), et un agent de première ligne (1h30). Ces heures concernent donc l'exercice d'une fonction différente de celle de Madame E..

L'ONEM épingle, également, la note de Madame D.¹³. À la lecture de la note, il ressort les éléments suivants :

- de nombreux événements d'envergure furent annulés ;
- entre mars et novembre 2020, seulement 38% des occupations prévues ont été confirmées ;
- le service a travaillé durant cette période, notamment, pour faire face aux changements (ex, le marché hebdomadaire fut annulé au début puis fut maintenu dans 7 configurations différentes) ;
- le service a profité de l'annulation des événements pour miser sur le tourisme et ont mis en place divers projets (réalisation d'une brochure « en ballade à x et ses villages », la mise à jour de l'offre de promenades, ...)
- outre les gestions courantes, Madame D. liste une série de tâches à effectuer fin 2020 – début 2021. Si, en effet, beaucoup de tâches sont confiées à Madame E., le Tribunal constate que Madame D. qualifie ses missions de « non urgentes » (programmation des actions pour 2021, mises en place de nouvelles illuminations, mise à jour des actions, finalisation de règlement d'occupation et de tarification des salles des fêtes, ...)
- Si Madame D. précise « *Toutes ces missions ne sont certes par urgentes mais le travail ne manque pas pour cette équipe qui reste motivée à offrir un cadre de vie convivial au public Andennais et qui ne baisse pas les bras malgré une année passée à prévoir des solutions à une situation inédite et compliquée et à voir la plupart de ses projets reportés ou tout bonnement annulés* », elle liste les membres du personnels nécessaires à l'activité et les solutions envisagées pour éviter la mise en chômage (ainsi, elle propose qu'un des deux agents du service, dont les tâches peuvent être reportées en 2021, renforce un autre service communal).
- Si le but de la note est clairement d'éviter la mise en chômage du personnel, qui serait à son estime un mauvais signal, elle démontre à tout le moins que le collège communal s'interrogeait à l'époque sur la nécessité d'avoir recours au chômage temporaire en raison de la diminution du travail au sein de ce service et que la question est légitime au regard des solutions alternatives qu'elle évoque.
- Si Madame D. précise que le travail ne manque pas, force est de constater qu'il est moindre qu'habituellement vu que cette diminution du travail a permis d'investir du temps sur de nouveaux projets.

Le Tribunal estime que si des procédures ont dû être mises en place au début du premier confinement pour pallier aux changements non prévisibles (ce qui a généré une surcharge de travail), les procédures établies pouvaient être réutilisées dans le cadre du second confinement.

Le second confinement a, par définition, généré moins de travail de réorganisation, des procédures spécifiques ayant pu être mises en place durant le premier confinement et, « simplement » réutilisées.

Au regard de la diminution du travail, avérée dans cette note, et du deuxième confinement qui laissait penser que la situation allait finalement perdurer dans le temps, le Tribunal considère qu'une hypothèse de force majeure covid était rencontrée en l'espèce.

¹³ Pièce 7 de la ville x

6. Peut-on reprocher à la Ville x d'avoir choisi de mettre uniquement Madame E. en chômage temporaire ?

Le Tribunal estime qu'un employeur, dans le cadre de la gestion de son entreprise, est en droit de décider qui il déclare en chômage temporaire, si il le distille sur plusieurs personnes ou si il le concentre sur une seule et même personne.

Le fait que son choix se soit porté sur une personne qu'il jugeait défailante par rapport au reste du personnel, et qu'il licenciera par la suite, n'influence pas l'analyse dans la mesure où le Tribunal estime que la ville x justifie d'une diminution de l'activité du service dans lequel Madame E. était occupée.

En outre, il ne peut être reproché à la Ville x d'avoir pu « replacer » partiellement l'ensemble des autres membres du service dans la mesure où il s'agit de son organisation propre.

Le Tribunal estime, par ailleurs, qu'il est nettement plus évident de pouvoir « replacer » un agent de première ligne ou un ouvrier, plutôt qu'un responsable de service dont les compétences sont, par définition, plus spécifiques.

7. Au regard de ce qui précède, il s'impose d'annuler la décision du 04-06-2021.

Quant aux dépens

En droit,

1. En vertu de l'article 1017 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. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements:

1° visés aux articles 579, 6°, ¹⁰[579, 7°],¹⁰ 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux personnellement;

2° relatifs à la sécurité sociale du personnel statutaire de la fonction publique qui sont analogues aux lois et règlements relatifs à la sécurité sociale des travailleurs salariés visés au 1°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux personnellement.

Par assurés sociaux, il faut entendre: les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Tout jugement d'instruction réserve les dépens.

2. En vertu de l'article 2, 7° de la loi du 11-04-1995 de la visant à instituer "la charte" de l'assuré social, il faut entendre par « *assurés sociaux* » :

Les personnes physiques qui ont droit à des prestations sociales, qui y prétendent ou qui peuvent y prétendre, leurs représentants légaux et leurs mandataires.

En l'espèce,

La Ville x ne peut être considérée comme un assuré social de sorte que l'article 1017 alinéa 1^{er} du code judiciaire trouve à s'appliquer.

V. Décision du tribunal

PAR CES MOTIFS,

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

Sur avis oral de Madame , Substitut de l'Auditeur du travail,

DIT le recours recevable et fondé ;

ANNULE la décision de l'ONEM du 04-06-2021 ;

DIT pour droit que Madame E. est en droit de bénéficier des allocations de chômage pour force majeure COVID pour la période du 23-11-2020 au 29-01-2021 et **CONDAMNE**, pour autant que de besoin, l'ONEM au remboursement des sommes éventuellement récupérées à charge de Madame E. en application de la décision du 04-06-2021 ;

CONDAMNE l'ONEM, en application de l'article 1017, alinéa 1 du code judiciaire, à la prise en charge des frais et dépens de la procédure, liquidés à la somme, non contestée, de **1929,40€** (représentant l'indemnité de procédure, les frais de citation en ce compris la contribution de 20 € au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4, §2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017)).

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **6ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

, Juge
 , Juge social représentant les employeurs
 , Juge social représentant les employés
 qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de , Greffier assumé

 , Greffier assumé , Juge social représentant les employés , Juge social représentant les employeurs , Juge

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **26/01/2023** de la **6ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par , Juge, assisté de , Greffier assumé, qui signent ci-dessous

, Greffier assumé

, Juge