

Numéro du répertoire 2015 / 383
R.G. Trib. Trav. 411.627
Date du prononcé 27 février 2015
Numéro du rôle 2014/AL/254
En cause de : COMMUNE DE SAINT NICOLAS C/ V

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre **145**

Cour du travail de Liège

Division Liège

huitième chambre

Arrêt

Contrat de travail - employé - licenciement dans le cadre de l'article 32 tredecies, - 1er et - 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail - preuve des motifs étrangers à la plainte à charge de l'employeur.

COVER 01-00000098899-0001-0013-01-01-1



EN CAUSE :

COMMUNE DE SAINT NICOLAS, dont le siège est établi à 4420 SAINT-NICOLAS (LG.), rue de l'Hôtel Communal, 63,
partie appelante,
comparaissant par Maître Marie-Gabrielle MEUNIER qui remplace Maître CORNIL Alain,
avocats à 4020 LIEGE, rue de Chaudfontaine 1.

CONTRE :

Madame P V.
partie intimée,
comparaissant par Maître Frédéric COPINNE qui remplace Maître PIERRE Julien, avocat à
4000 LIEGE, Quai Van Hoegaerden, 2/146 F

•
•

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 novembre 2014, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 25 février 2014 par le tribunal du travail de Liège, 9^e chambre (R.G. : 411.627);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 29 avril 2014 et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 6 mai 2014 ;
- les conclusions de l'intimée entrées au greffe de la Cour les 13 mai et 11 août 2014 ;
- les conclusions de l'appelante entrées au greffe de la Cour le 17 juin ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 3 juin 2014 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 6 juin 2014, fixant la cause à



l'audience publique de la 8^e chambre du 28 novembre 2014 puis la cause a été communiquée au ministère public,

- le dossier de chacune des parties déposé à l'audience du 28 novembre 2014 où les conseils des parties ont été entendus en leurs dires et moyens;

- l'avis écrit du ministère public rédigé par Monsieur Philippe LAURENT, premier avocat général honoraire, magistrat suppléant, et déposé au greffe de la Cour le 10 décembre 2014 et notifié le même jour conformément à l'article 767 du code judiciaire.

- les conclusions en répliques de la partie intimée reçues au greffe par fax le 20 janvier 2015 et par courrier le 21 janvier 2015.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le Jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

Madame V ci-après l'intimée, a été engagée par la commune de Saint-Nicolas à partir du 1^{er} septembre 2007 dans le cadre de 4 contrats successifs de remplacement et un, le dernier, à durée déterminée, prenant cours le 15 septembre 2010 pour prendre fin le 14 septembre 2011.

Ce dernier contrat prévoit expressément en son article 1^{er} que : « *le renouvellement du présent contrat, à son échéance, est lié à la condition que Madame V. P. présente avant le 31 décembre 2011 son travail de fin d'études et obtienne le diplôme de bibliothécaire graduée.* »

La commune dépose à son dossier (p. 6) un projet de renouvellement de ce dernier contrat pour la période du 15 septembre au 31 décembre 2011 avec la même disposition en son article 1.

Cependant à l'échéance, le 14 septembre 2011, les parties ont poursuivi leur collaboration sans signer le projet de renouvellement en sorte qu'elles sont liées par un contrat à durée indéterminée depuis le 15 septembre 2011.

Le 5 décembre 2011, l'intimée a déposé plainte pour harcèlement auprès du S.P.M.T. (p. 7 du dossier de la commune).



Cette plainte a été notifiée le 6 décembre 2011 à la commune.

Le 12 décembre 2011, la commune a mis fin au contrat de travail de l'intimée au moyen d'un courrier rédigé en ces termes (p. 12 du dossier de l'intimée):

« Nous sommes au regret de vous signaler que nous désirons mettre un terme à votre contrat à durée indéterminée à temps plein sans clause d'essai en qualité d'employée de bibliothèque qui nous lie depuis le 15 septembre 2011 pour cause de réorganisation de service. Conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, une indemnité de rupture de trois mois vous sera octroyée couvrant la période du jeudi 15 décembre 2011 au mercredi 14 mars 2012. Le paiement du traitement vous étant dû, vous sera effectué dans les délais habituels. Les autres documents sociaux vous parviendront dans les jours qui suivent. »

Le 16 décembre 2011, le syndicat de l'intimée a adressé à la commune un courrier rédigé en ces termes :

« Nous estimons que le motif que vous invoquez n'est pas justifié et que vous l'avez licenciée en raison de sa plainte pour harcèlement moral. En effet le 6 décembre, date antérieure au licenciement, notre affiliée a déposé plainte pour harcèlement moral auprès du SPMT. Vous en avez été avertis le même jour et le SPMT vous a avisé que Madame V bénéficiait par conséquent de la protection contre le licenciement pendant une période de 12 mois à dater de la plainte actée. En application de l'art. 32 tredecies § 3 de la loi du 04.08.1996, modifiée par la loi du 10.01.2007, je vous demande de bien vouloir réintégrer notre affiliée dans sa fonction d'employée de bibliothèque dans les mêmes conditions qui prévalaient avant la rupture.

À défaut de réintégration, cf. art. 32 tredecies § 4 de la même loi, je me verrai dans l'obligation d'entamer une procédure judiciaire pour réclamer une indemnité légale. »(p. 13 du dossier de l'intimée).

Le 19 décembre 2011, la commune a répondu au syndicat de l'intimée en ces termes :

« Comme cela avait déjà été notifié dans sa délibération du 10.12.2010 et dans le contrat de travail signé par l'intéressée, le Collège Communal a décidé de réorganiser l'ensemble de ses bibliothèques en vue d'une intégration dans un réseau plus large en accord avec la commune voisine. Par voie de conséquence, cette nouvelle organisation implique l'engagement d'un agent responsable de la coordination des bibliothèques disposant du titre de bibliothécaire graduée (voir en annexe la délibération du Collège du 10.09.2010).



Depuis la signature de son contrat de travail, en date du 10.12.2010 (voir document en annexe), Madame V. était parfaitement informée de la situation et avait marqué son accord sur les exigences inhérentes à la fonction.

Pour obtenir ce contrat et sa prolongation éventuelle jusqu'à fin 2011, Madame V. s'était donc engagée à présenter le diplôme requis ; ce qu'elle est bien en peine de faire puisqu'à ce jour, elle n'a pu produire le moindre diplôme.

La réorganisation du Service et le recrutement d'un bibliothécaire gradué prévu pour janvier 2012 ne pouvait conduire qu'au licenciement de la plaignante qui ne répond pas aux conditions.

Vous comprendrez dès lors que le motif évoqué par le Collège Communal ; à savoir l'organisation du Service; s'avère parfaitement justifié et qu'il est tout à fait étranger à celui de la plainte pour harcèlement moral déposée par Madame V. auprès du SPMT.

De plus, le dépôt d'une plainte (de dernière minute) avant l'échéance parfaitement connue de l'intéressée, peut paraître pour le moins suspect.

Le Collège Communal n'a donc pas l'intention de réintégrer votre affiliée dans la mesure où elle ne répond pas aux exigences prévues dans la réorganisation du Service. » (p. 14 du dossier de l'intimée).

Le 11 janvier 2012, le syndicat a adressé un nouveau courrier à la commune notamment pour dénoncer le fait que la dernière épreuve de la formation qu'elle suivait était prévue le 13 décembre 2011 et que la fin de son contrat lui a été notifiée le 12 décembre 2011, l'empêchant par là-même de produire le diplôme exigé (p. 18 du dossier de l'intimée).

La commune maintient son refus dans un courrier rédigé en ces termes :

« Suite à votre courrier en réponse du 11 janvier courant, le Collège communal tient à compléter votre information en réfutant les arguments présentés par votre affiliée.

Il faut savoir que :

- Lors de son engagement, Madame V. a fait valoir la détention d'un brevet de bibliothécaire-documentaliste (voir C.V. ci-joint) alors qu'elle n'était pas encore diplômée ;
- Le 15 septembre 2011, Madame V. refusant de signer un nouveau contrat à durée déterminée a obtenu un contrat à durée indéterminée (non encore signé) en raison de deux contrats successifs dont elle avait bénéficié précédemment, mais également sur la foi de ses déclarations relatives au dépôt imminent (novembre 2011) de son mémoire de fin d'étude ;
- Après vérification de la formation suivie et non encore sanctionnée à l'époque du licenciement, il s'avère que cette formation porte sur un brevet de l'enseignement de promotion sociale ne correspondant pas au diplôme requis dans le cadre de notre recrutement (niveau graduat).



Quant à la réorganisation (actuellement en cours) des services de Bibliothèques, nos services se tiennent à votre disposition pour vous communiquer tous les éléments probants que vous pourriez souhaiter obtenir.

Compte tenu du « malentendu » entretenu par l'Intéressée concernant sa formation, nous espérons que vous comprendrez le caractère vain et inutilement vexatoire d'une action devant le tribunal du travail... » (p. 19 du dossier de l'intimée).

L'intimée a décidé d'introduire une action judiciaire.

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'intimée a introduit une action, par voie de citation, devant le Tribunal de Liège contre la commune de Saint-Nicolas afin d'entendre :

A titre principal, dire pour droit qu'en mettant un terme au contrat à durée indéterminée à temps plein la liant avec la requérante (actuellement intimée), la commune s'est mise en défaut de respecter la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail quelque peu modifiée par la loi du 10.01.2007 ;

Dire pour droit que c'est à tort que la commune a refusé de la réintégrer dans sa fonction d'employée de bibliothèque dans les mêmes conditions qui prévalaient avant la rupture ;

Condamner la commune à l'application de l'art. 32 tredecies § 4 de la loi du 4 août 1996 à lui verser une indemnité équivalente à six mois de sa rémunération brute, soit 11.462,23 €, somme à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 12.12.2011, somme à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à dater du Jugement à Intervenir sur le principal et intérêts cumulés ;

A titre subsidiaire, dire pour droit que le licenciement lui notifié en date du 12.12.2011 est abusif, l'application des art. 1134, 1282 et 1283 du Code Civil.

Condamner la commune à lui verser à titre d'indemnisation pour ce licenciement abusif la somme de 11.462,23 €, somme à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du 12.12.2011, somme à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à dater du Jugement à intervenir sur le principal et intérêts cumulés ;

Faire droit à l'application de l'art. 1154 du Code Civil, la présente citation valant sommation anatocisme ;

Condamner la commune aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.



4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 25 février 2014, le Tribunal du travail a, sur avis conforme du ministère public,

- dit la demande recevable et fondée,
- en conséquence, constatant que la commune n'a pas respecté les dispositions de l'article 32tredecies de la Loi du 4 août 1996, condamné la commune à payer à Madame V. la somme de 11.462,23 euros à titre d'indemnité de protection à augmenter des intérêts depuis le 12 décembre 2011,
- dit pour droit que les intérêts seront capitalisés conformément à l'article 1154 du Code Civil,
- dit n'y avoir pas lieu à ordonner l'exécution provisoire,
- condamne la commune aux dépens étant la somme de 397,38 euros soit 123,88 euros de frais de citation et 273,50 euros d'indemnité de procédure.

5. L'APPEL.

La commune a interjeté appel contre ce jugement en ce que

le premier juge a estimé que le licenciement notifié à l'intimée trouvait sa cause directe et déterminante dans la plainte qu'elle avait déposée pour harcèlement ;

alors que :

- ce licenciement est parfaitement étranger à la plainte déposée ;
- il est la conséquence des fausses déclarations faites par l'intimée quant aux qualifications dont elle disposait pour exercer la fonction de bibliothécaire ;
- la plainte pour harcèlement a été détournée de l'objectif poursuivi par la loi afin d'obtenir artificiellement une protection contre le licenciement ;
- ce fait est démontré par les conclusions du SPMT qui n'a pas reconnu l'existence de ce harcèlement ;

La commune relève que le premier Juge admet que l'intimée a trompé son employeur sur ses titres et qualité lorsqu'elle a été engagée mais constate que la commune l'a néanmoins conservée à son service ;

Elle considère que c'est à tort que le premier juge estime incompréhensible que l'employeur ait licencié l'intimée alors que la réorganisation des bibliothèques Invoquée avait débuté depuis environ un an et qu'elle lui avait permis de poursuivre l'exécution de son contrat au-delà de la période prévue pour se mettre en ordre administrativement ;



Elle souligne qu'avant le licenciement, il est apparu que la formation suivie par l'intimée portait sur un brevet de l'enseignement de promotion sociale qui ne correspondait pas au diplôme requis dans le cadre de recrutement de la commune ;
Qu'il était dès lors indifférent que l'intimée réussisse ou non ses examens de promotion sociale puisque les diplômes qu'elle aurait obtenus ne lui permettaient de toute manière pas d'exercer les fonctions requises ;

La commune demande à la Cour de déclarer l'appel recevable et fondé,
de réformer le jugement entrepris,
en conséquence, de déclarer la demande originaire non fondée,
de condamner l'intimée aux dépens.

6. L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC.

En son avis écrit déposé au greffe le 10 décembre 2014, le ministère public conclut en ces termes :

« - En vertu de l'article 32trédecies, § 1^{er} et 2^{ème}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail sauf pour motifs étrangers à la plainte et la charge de la preuve de ceux-ci incombe à l'employeur.

- En l'espèce, l'appelante avance qu'à la date du licenciement, l'intimée n'avait pas le diplôme de bibliothécaire graduée et qu'elle ne l'aurait jamais à raison des études poursuivies alors qu'à tout le moins elle était au courant de cette exigence depuis le 10 septembre 2010. Il ressort également du dossier que l'appelante avait pris les dispositions pour que l'intimée signe un contrat à durée déterminée du 15 septembre au 31 décembre 2011 avec la même exigence mais que cette signature n'avait pu avoir lieu en raison de l'interprétation donnée aux articles 10 et 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

C'est à tort que l'intimée invoque l'équivalence des diplômes entre le graduat et le certificat, le premier étant délivré après trois ans d'études alors que le second l'est après deux ans (voir : Décret organisant l'enseignement de promotion sociale du 16 avril 1991 et ses multiples modifications, articles 47 et suivants).

- De ce qui précède, il se déduit que l'appelante avait formulé des exigences à l'égard de l'intimée bien avant le dépôt de la plainte pour harcèlement, étant entendu que l'employeur peut exiger, pour la poursuite des relations contractuelles, l'obtention d'un diplôme déterminé et qu'en cas de carence du travailleur, il mette fin au contrat moyennant un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire.

Ainsi, en l'espèce, l'appelante apporte la preuve que la rupture du contrat n'est pas liée à la plainte pour harcèlement.



AVIS : réformation. »

Cet avis n'a pas fait l'objet de répliques déposées au greffe dans le délai d'un mois à partir de sa notification, le 10 décembre 2014.

Les répliques de l'intimée, reçues au greffe par fax le 20 janvier 2015 et par courrier le 21 janvier 2015, sont tardives et doivent, dès lors, être écartées. (articles 770 et 771 du code judiciaire).

7. FONDEMENT.

7.1. Licenciement dans le cadre de l'article 32terdecies, § 1^{er} et 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A. Principes.

L'article 32terdecies de la Loi du 4 août 1996 dispose :

« §1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

§ 2. La charge de la preuve (des motifs et des justifications visés au § 1er) incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que el jugement soit coulé en force de chose jugée. »

B. En l'espèce.

L'intimée a déposé une plainte formelle en harcèlement le 5 décembre 2011 auprès du service externe en prévention de la commune.

Dès cet instant et conformément au prescrit de l'article 32terdecies, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996, la commune ne pouvait plus mettre fin à la relation de travail qui les unissait, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte.

En vertu de l'article 32terdecies, § 2, de de la loi du 4 août 1996, une fois la plainte déposée par le travailleur, l'employeur qui a procédé à un licenciement à la charge de la preuve que ce licenciement est étranger à la plainte déposée.



Comme le souligne très justement le ministère public en son avis écrit, les différents contrats signés par l'intimée entre le 1^{er} septembre 2007 et le 10 septembre 2010 stipulaient que la commune engageait l'intimée comme bibliothécaire graduée B1, seul le contrat du 1^{er} septembre 2008 stipulait que la commune engageait l'intimée comme employée de bibliothèque (D4).

Le dernier contrat à durée déterminée signé le 10 septembre et entré en vigueur le 15 septembre 2010 dont l'échéance était fixée au 14 septembre 2011 précisait très explicitement en son article 1 que « *le renouvellement est lié à la condition que l'intimée obtienne le diplôme de bibliothécaire graduée* ».

La commune dépose à son dossier un projet de contrat à durée déterminée pour la période du 15 septembre 2011 au 31 décembre 2011 comportant la même exigence.

Même si le contrat n'a jamais pu sortir ses effets parce qu'il n'a pu être signé en temps utiles et que les parties ont été liées en application des articles 10 et 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il convient néanmoins de constater l'exigence ferme de la commune relative à l'obtention du diplôme de bibliothécaire graduée B1.

La Cour, comme le ministère public, estime qu'il résulte à suffisance du dossier de pièces que la commune avait clairement fait savoir à l'intimée depuis au moins le 10 septembre 2011 qu'elle exigeait ce diplôme pour la fonction de bibliothécaire dans le cadre de la réorganisation mise en place.

C'est à tort que l'intimée invoque l'équivalence des diplômes entre graduat et certificat (voir décret organisant l'enseignement de promotion sociale du 16 avril 1991 et ses modifications art. 47 et svts).

Cette exigence de diplôme de bibliothécaire graduée B1 avait été très clairement formulée par la commune avant le dépôt de la plainte pour harcèlement.

Il résulte, par ailleurs, du rapport du conseiller en prévention que les difficultés relationnelles entre l'intimée et sa supérieure hiérarchique, Madame G. seraient expliquées par le fait que celle-ci insistait régulièrement auprès de l'intimée pour qu'elle fasse le nécessaire pour obtenir le diplôme de bibliothécaire graduée B1 (exigence de la commune).

La Cour considère qu'un employeur a le droit d'exiger un niveau de connaissance ou l'obtention d'un diplôme même en cours d'exécution du contrat de travail.

Si le travailleur refuse d'exécuter la demande dans le délai imparti, il peut être mis fin au contrat de travail moyennant préavis ou paiement de l'indemnité compensatoire.

Suite à la demande de réintégration faite par le syndicat de l'intimée, la commune a précisé le motif du licenciement ainsi :

<< ... Comme cela' avait déjà été notifié dans sa délibération du 10 décembre 2010 et dans le contrat de travail signé par l'intéressée, le Collège communal a décidé de réorganiser



l'ensemble de ses bibliothèques en vue d'une intégration dans un réseau plus large en accord avec les communes voisines.

Par voie de conséquence, cette nouvelle organisation implique l'engagement d'un agent responsable de la coordination disposant du titre de bibliothécaire graduée (voir en annexe la délibération du Collège du 10 septembre 2010).

Depuis la signature de son contrat, en date du 15 septembre 2010, Mme V était parfaitement informée de la situation et avait marqué son accord sur les exigences inhérentes à la fonction. Pour obtenir ce contrat et sa prolongation éventuelle jusque fin 2011, Mme V s'était donc engagée à présenter le diplôme requis ; ce qu'elle est bien en peine de faire jusqu'à ce jour, elle n'a pu produire le moindre diplôme. La réorganisation du service et le recrutement d'une bibliothécaire graduée prévus pour janvier 2012 ne pouvaient conduire qu'au licenciement de la plaignante qui ne répond pas aux conditions. Vous comprendrez dès lors que le motif évoqué par le Collège communal, à savoir la réorganisation du service, s'avère parfaitement justifié et qu'il est tout à fait étranger à celui de la plainte pour harcèlement moral déposée par Mme V auprès du Service de prévention et de médecine du travail (SPMT)... ».

Il résulte de l'examen des diverses pièces que la commune prouve à suffisance qu'à la date du licenciement le 12 décembre 2011, l'intimée n'était toujours pas en possession du diplôme requis : bibliothécaire graduée B1, exigence émise dans le cadre de la réorganisation de la bibliothèque.

La Cour considère, dès lors, que la commune prouve à suffisance qu'elle a mis fin au contrat de travail pour des motifs étrangers à la plainte pour harcèlement.

7.2. Licenciement abusif.

C'est à tort que l'intimée estime que la commune a eu un comportement fautif en licenciant l'intimée le 12 décembre 2011 alors qu'elle était dûment informée :

- de ce qu'elle suivait une formation auprès de l'Institut Provincial de l'Enseignement de Promotion Sociale.
- de ce qu'elle passait son épreuve orale pour l'obtention de son diplôme le 13 décembre 2011 et qu'au terme de cet examen oral, si elle le réussissait, le brevet lui serait délivré.

La Cour ne peut que renvoyer à ce qui est exposé sous le point 7.1., en soulignant :

- qu'à la date du licenciement, l'intimée, bien informée depuis le 10 septembre 2010, de l'exigence de la commune, n'était toujours pas détentricice du diplôme de bibliothécaire graduée B1.



- que les cours qu'elle suivait à l'Institut de promotion sociale et les épreuves qu'elle devait présenter en janvier 2012 ne lui permettaient d'acquérir le diplôme exigé par la commune : bibliothécaire graduée B1 (trois années d'études).

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

sur avis conforme du ministère public,

Reçoit l'appel,
Le déclare fondé,
Réforme le jugement entrepris,
Edictant par voie de dispositions nouvelles,
Déclare l'action originaire non fondée,
Déboute Madame V de sa demande originaire,
La condamne aux dépens des deux instances liquidés à 547 € soit un montant de 273,50 € par instance.

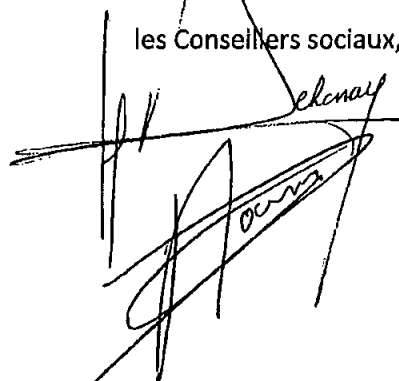
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,
Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,



les Conseillers sociaux,



le Président,



ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Nouveau Palais de Justice de Liège (alle sud, salle C.O.B), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le VINGT-SEPT FEVRIER DEUX MILLE QUINZE, par Madame Martine STEINER, Vice-présidente du tribunal du travail de Liège, déléguée à la Cour du travail de Liège par ordonnance de Madame le Premier Président de la Cour du travail, du 1^{er} septembre 2014, et désignée par Madame le Premier Président de la Cour du travail, conformément à l'article 782 bis, alinéa 2 du Code judiciaire, pour remplacer Madame Nicole COLLAER, légitimement empêchée de prononcer l'arrêt au délibéré duquel elle a participé, assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,



le Président,

