N° d'ordre

Expédition

Délivrée à Pour la partie   le € JGR

Numéro du répertoire **2019 /**
R.G. Trib. Trav. **17/179 A**
Date du prononcé **27 novembre 2019**
Numéro du rôle **2018/AU/49**
En cause de : **D** **C/** **Aide à Domicile en Milieu Rural** **ASBL**

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8 B

Arrêt

(+) contrat de travail (ouvrier) – succession de cinq contrats : un contrat de travail temporaire à durée déterminée (loi du 24.07.1987), deux contrats de remplacement à durée déterminée, un contrat à durée déterminée et un contrat de remplacement à durée indéterminée – interruption non attribuable au travailleur
Respect des conditions des articles 10, 10bis et 11ter de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail (non)
Contrat de travail à durée indéterminée – indemnité compensatoire de préavis

COVER 01-00001523289-0001-0013-01-01-1

EN CAUSE :

Madame D

partie appelante, ci-après dénommée le travailleur ou Madame D.
ayant comparu par Madame L , déléguée syndicale CSC – Arlon, porteuse de procuration écrite,

CONTRE :

L'ASBL Aide à Domicile en Milieu Rural, dont le siège social est établi à 5004 BOUGE, Route de Hannut, 55 Bte 002,

partie intimée, ci – après dénommée l'employeur ou l'ASBL
ayant pour conseil Maître Jean-Charles MOTTET, avocat à 6870 SAINT-HUBERT, place du Fays, 12
et ayant comparu par Maître Simon BORREY

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 octobre 2019, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 28 mai 2018 par le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, 2eme Chambre (R.G. 17/179 A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 17 juillet 2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26.9.2018 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Neufchâteau, reçu au greffe de la Cour le 23.7.2018 ;

- l'ordonnance rendue le 28.9.2018, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 23.10.2019 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour respectivement les 9.11.2018 et 1.2.2019 ;
- les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la Cour le 20.12.2018 ;
- le dossier de pièces de chacune des parties, déposé à l'audience publique du 23.10.2019 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 octobre 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LA DEMANDE ORIGINAIRE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originaire

La demande originaire a été introduite par requête du 24.05.2017.

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises devant le tribunal, Madame D. postule la condamnation de son employeur au paiement d'une somme de 5.959,58€ (16 semaines X 32 heures X 11.6398€) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, outre les dépens et les intérêts moratoires.

L'employeur conclut au non fondement de la demande et à titre subsidiaire demande une justification du montant réclamé.
Il a liquidé ses dépens à la somme de 262.37€ et demande la condamnation de Madame D. à ceux – ci.

I.2. Le jugement dont appel

Par jugement du 28.05.2018, le tribunal a dit l'action recevable mais non fondée et a condamné Madame D. au paiement des frais et dépens (262.37€).

I.3. Les demandes et les moyens des parties en appel

I.3.1° - La partie appelante, Madame D.

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions prises en appel, Madame D. demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel et de condamner l'employeur au paiement d' une somme brute de 5.959, 58 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, outre les dépens et les intérêts légaux et judiciaires.

Les moyens et/ou arguments développés sont les suivants :

-du fait de la succession des différents contrats conclus depuis le 26.06.2013, Madame D. a travaillé plus de deux ans au service de l'ASBL et se trouvait donc dans les liens d'un contrat à durée indéterminée au moment de son licenciement et non pas dans les liens d'un contrat de travail de remplacement
-l'employeur n'a pas respecté les articles 10, 10 bis et 11ter de la loi sur le contrat de travail
-l'employeur ne démontre pas que la succession de contrats à durée déterminée s'explique par la nature de l'activité ou des motifs légitimes.

I.3.2° - La partie intimée, l'employeur

Sur base du dispositif de ses conclusions prises en appel, l'employeur demande à la cour de dire l'appel recevable mais non fondé, de débouter purement et simplement Madame D. en confirmant le jugement entrepris.
Il est demandé de condamner Madame D. à l'indemnité de procédure des deux instances, liquidée à la somme de 524,74€.

Les moyens et/ou arguments développés sont les suivants :

-les articles 10, 10bis et 11ter sont respectés pour chaque succession de contrats de même nature sachant que ces articles ne s'appliquent pas à la succession de contrats à durée déterminée et de contrats de remplacement
-un seul contrat à durée déterminée a été conclu pour une période de 8 mois
-le premier contrat était un contrat de travail temporaire visé par la loi du 24.07.1987
-les autres contrats étaient des contrats de travail de remplacement qui ne dépassent pas la durée maximale de deux ans dès lors qu'ils portent sur une durée totale de 22 mois et 22 jours
-aucune preuve d'une fraude à la loi n'est rapportée ; les contrats de remplacement sont justifiés par l'incapacité d'un travailleur, Madame M. et le contrat conclu pour une durée déterminée qui s'est intercalé entre les contrats de remplacement était justifié par une meilleure situation économique
-le dernier contrat de remplacement conclu pour une durée indéterminée a pris fin au moment où le contrat de travail du travailleur remplacé a été rompu pour cause de force majeure.

II. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

Madame D. a travaillé au service de l'ASBL en qualité d'aide familiale, dans le cadre de cinq contrats de travail :

1° - un contrat de travail temporaire (loi du 24.07.1987) signé le 24.06.13 pour le remplacement temporaire pour la période déterminée du 09.07.13 au 31.08.13 d'un travailleur permanent dont l'exécution du contrat est suspendue pour le motif suivant : « renforcement de l'équipe d'aide familiale pendant les congés payés », avec renvoi aux dispositions de la loi du 03.07.1978
2°- un contrat de travail de remplacement signé le 21.10.2013 pour une durée déterminée du 28.10.2013 au 30.11.2013 s'agissant de remplacer un travailleur, Madame M., en incapacité de travail
3°- un contrat de travail de remplacement signé le 26.11.13 pour la durée déterminée du 01.12.13 au 05.01.14 s'agissant de remplacer un travailleur, Madame M., en incapacité de travail.
4°-un contrat de travail à durée déterminée signé le 07.01.14 pour la période du 13.01.14 au 07.09.14
5°- un contrat de travail de remplacement signé le 01.09.2014 pour une durée indéterminée prenant cours le 08.09.2014, compte tenu des incapacités prolongées de Madame M.

Le 17.05.2016, Madame M., travailleur remplacé par Madame D., a été déclarée définitivement inapte à travailler en qualité d'aide-familiale.
Le 25.05.16, l'employeur et Madame M. ont constaté par écrit l'existence d'un cas de force majeure empêchant la poursuite du contrat de travail de cette dernière, consistant en son inaptitude définitive à exercer la profession d'aide-familiale.
Le même jour, l'employeur a notifié à Madame D. la fin de son contrat de remplacement, conformément à la clause résolutoire inscrite à l'article 6.3 dudit contrat de remplacement.
Par courrier recommandé du 25.01.17, Madame D. a contesté la fin de son contrat de travail et a sollicité le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 16 semaines de rémunération.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité de l'appel

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.
L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2.1°- Les dispositions applicables

1.
La loi du 24.07.1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs précise en son article 1er §§ 1er et 1er bis que le travail temporaire, au sens de cette loi, est l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail et ayant pour objet de pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ou de répondre à un surcroît temporaire de travail ou d'assurer l'exécution d'un travail exceptionnel et également l'activité exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire et ayant pour objet de mettre un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition.
Le §3 de l'article 1er exige, en cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, une appartenance du travailleur temporaire à la même catégorie professionnelle s'agissant de considérer la catégorie des ouvriers et la catégorie des employés.
L'article 2 prévoit que le contrat est conclu soit pour une durée déterminée, soit pour un travail nettement défini, soit pour le remplacement d'un travailleur permanent dans les conditions fixées par la loi.
L'article 3 précise que lorsque dans le respect des dispositions du chapitre I de cette loi, les parties concluent des contrats de travail successifs pour l'exécution d'un travail temporaire au sens de la cette loi, elles ne sont pas censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée.
Le recours à cette loi du 24.07.1987 permet donc notamment de remplacer un travailleur dont le contrat de travail a pris fin au contraire de la faculté de remplacement prévue par la loi du 03.07.1978 qui suppose une suspension du contrat de travail du travailleur remplacé ou en encore de remplacer un travailleur en cas de grève ou de lock-out.
Le contrat peut être soumis à la loi du 03.07.1978 ou à la règlementation sur le travail intérimaire et le cas échéant à la convention collective de travail n°108 du 16.07.2013, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative au travail temporaire et intérimaire.
La convention collective de travail ne règlemente pas la procédure à respecter et la durée du travail temporaire dans les cas d'un remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue mais bien dans les cas d'un travail intérimaire ou d'un travail temporaire prévu pour le remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin, pour un surcroît temporaire de travail, pour l'exécution d'un travail exceptionnel, en cas de grève ou de lock-out chez l'utilisateur visé par les dispositions des chapitres II et III de la loi du 24.07.1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

2.
L'article 9 de la loi relative au contrat de travail (ci – après LCT) impose de constater un contrat de travail qui est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.
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.
La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

3.
L'article 10 de la LCT précise que lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.
Le Roi peut déterminer les cas dans lesquels l'employeur ne peut apporter cette preuve.
Les dispositions du présent article sont également applicables aux contrats conclus pour un travail nettement défini.

L'article 10 de la loi relative aux contrats de travail instaure une présomption légale au profit du travailleur, qui ne peut être invoquée que par lui[1] et que l'employeur peut renverser dans les conditions établies par l'alinéa 1er.
Cette présomption légale vise à protéger le travailleur contre le recours abusif à des contrats à durée déterminée successifs.

L'interruption attribuable au travailleur

Pour exclure l'application de l'article 10, les contrats à durée déterminée doivent être séparés par une interruption attribuable au travailleur.
La présomption s'applique donc si les contrats se suivent sans interruption ou s'ils sont séparés par une interruption qui n'est pas attribuable au travailleur.

Tel sera le cas d'une interruption qui n'est imputable à aucune des deux parties, qui n'est pas justifiée par l'intérêt du travailleur s'agissant de motifs personnels volontaires ou de motifs légaux (par exemple – révolu – le service militaire).
Il suffit mais il faut que la cause de l'interruption se trouve dans le chef du travailleur.[2]

[1] Cass., 02.12.2002, *Pas.*, 2002, n° 649.
[2] V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bxl, Bruylant, 1996, pp. 179 et svtes ; G.S.P., commentaires droit du

En l'espèce, l'employeur n'invoque pas la nature du travail ou les autres raisons légitimes [3]

4.
L'article 10*bis* de la LCT précise:

« § 1er. Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux § 2 et § 3 du présent article.
§ 2. Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.
§ 3. Moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à six mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser trois ans.
Le Roi fixe la procédure à suivre pour obtenir l'autorisation du fonctionnaire visé à l'alinéa 1er.
Les trois contrats de travail à durée déterminée successifs à dater du 09/03/2009 répondent aux exigences de l'article 10 bis de la LCT sans que la partie demanderesse ne démontre que l'employeur a détourné la loi de son objet. »

5.
L'article 11 ter de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail :

§ 1 Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.
Le motif, l'identité du ou des travailleur(s) remplacé(s) et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.
La durée du contrat de remplacement conclu en application des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans.
(...)
A défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de deux ans prévue aux alinéas 3 et 4, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.
(...)

L'identité de poste ou de fonction n'est pas requise[4].

Le contrat de remplacement peut être conclu pour une durée déterminée, pour une durée indéterminée, ou pour un travail nettement défini[5].

---

travail, r1500 à r1540.
[3] G.S.P., commentaires droit du travail, r1550 à r 1660.
[4] Cass., 28.01.2002, Chr. D.S., 2002, 245 ; W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, '18-'19 COMPENDIUM, Droit du travail, Wolters Kluwer, p. 840.
[5] W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, '18-'19 COMPENDIUM, Droit du travail, Wolters Kluwer, p. 842.

Un contrat de remplacement est conclu pour une durée indéterminée lorsqu'il ne contient pas de disposition spéciale en ce qui concerne la durée ce qui sera le cas si l'événement qui doit mettre fin au remplacement n'est déterminé que par sa nature et non par sa durée[6].

6.
Il est considéré en doctrine et en jurisprudence que l'interdiction de succession de contrats à durée déterminée prévue par et dans les limites de l'article 10 et 10bis de la LCT ne s'applique pas en cas de succession de contrat(s) à durée déterminée et de contrat(s) de remplacement pour autant que les articles 10bis et 11ter soient respectés pour chaque type de succession qui ne peut toutefois traduire un abus de droit ou une fraude à la loi.[7]

La cour souligne que cette interprétation qu'elle ne partage pas suppose de neutraliser la cause de l'interruption que constitue la succession alternative de ces deux types de contrat ce qui est contraire aux deux textes légaux qui poursuivent le même objectif de protection du travailleur en évitant de créer des situations qui peuvent les fragiliser et permettre à l'employeur d'éluder les obligations qui découlent de la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.
L'interprétation de la matière doit au contraire être restrictive s'agissant de s'éloigner de la norme qu'est la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée soumise à des règles de rupture.

III.2.2°- L'application au cas d'espèce

Le premier contrat conclu entre les parties est qualifié sans autre justification de contrat temporaire en référence à la loi du 24.07.1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Il s'agit d'un contrat conclu pour une durée déterminée en remplacement de travailleur dont le contrat de travail est suspendu avec un renvoi exprès à la loi du 03.07.1978. La procédure à respecter et la durée du travail temporaire dans les cas d'un remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat de travail est suspendue n'est en effet pas autrement règlementée que par la loi du 03.07.1978.
L'article 3 de la loi du 24.07.1987 repris dans l'article 6 du contrat conclu entre les parties ne trouve pas à s'applique en l'espèce puisque les parties n'ont pas conclu de contrats de travail temporaire successifs.
Il s'agit donc d'un contrat de travail à durée déterminée au sens de la loi du 03.07.1978 mais aussi d'un contrat de travail de remplacement conclu pour une durée déterminée.

[6] Cass. 15.04.1982, *JTT*, 1982, p. 348 ; P. Crahay, « Le contrat de travail de remplacement » in Le droit pénal social et les contrats de travail spéciaux, Larcier, 1997, pp. 715-717.
[7] W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, '16-'17 COMPENDIUM, Droit du travail, t.3, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 752 qui cite un arrêt de la C. trav. Liège 19.03.2009, JTT, 2009, p. 206.

Après une interruption de moins de deux mois non imputable à Madame D., deux autres contrats de remplacement pour une durée déterminée (chacun de moins de deux mois) sont conclus successivement sans interruption.
Après une brève interruption d'une semaine, c'est un contrat à durée déterminée qui est conclu pour près de 8 mois.
Il convient de relever que durant toute cette période, le travailleur (Madame M.) qui a été remplacé par Madame D. avant et qui sera encore remplacé après ce contrat, est en incapacité ininterrompue de travail.
Ensuite, Madame D. est de nouveau engagée, sans interruption, dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement à durée indéterminée.

Aucun des trois contrats de remplacement conclus ne correspond précisément quant à la durée avec la durée d'incapacité de travail de Madame M. connue par l'employeur au moment de la conclusion du contrat de remplacement.
Ainsi, le contrat conclu le 21.10.2013 porte sur la période du 28.10.2013 au 30.11.2013 alors que le certificat médical dont dispose l'employeur qui est daté du 17.10.2013 prévoit une incapacité du 21.10.2013 au 29.10.2013.
Lorsque le contrat est signé le 26.11.2013 pour la période du 01.12.2013 au 05.01.2014, le certificat médical dont dispose l'employeur daté du 29.10.2013 prévoit une incapacité du 29.10.13 au 31.12.2013.
Lorsque le contrat à durée déterminée est conclu le 07.01.2014, Madame M. est en incapacité jusqu'au 21.01.2014.
Lorsque le contrat de remplacement à durée indéterminée est conclu le 01.09.2014, l'employeur a en main un certificat d'incapacité qui couvre la période du 01.08.2014 au 30.09.2014.
Les certificats d'incapacité de travail de Madame M. seront renouvelés par période d'un mois ou d'un mois et demi et par période d'un mois et demi à deux mois à partir du 01.08.2014. Ce n'est qu'à partir de juillet 2015 que l'incapacité sera prolongée par période de 6 mois.

Quel que soit l'angle d'analyse, les règles d'interdiction de succession de contrats à durée déterminée ou de contrats de remplacement ne sont pas respectées.

Au regard d'une succession de contrats à durée déterminée, l'article 10bis n'est pas respecté: quatre contrats se succèdent sans interruption attribuable au travailleur sur une période de moins de deux ans (du 09.07.2013 au 07.09.2014) mais il s'agit pour trois des quatre contrats, de contrats de moins de 3 mois qui est la durée légale minimale de chacun des contrats successifs.

Au regard d'une succession de contrats de remplacement, les cinq contrats dépassent le terme maximale de deux ans et ce même si le 4ème contrat conclu pour la période du 13.01.2014 au 07.09.2014 n'est pas comptabilisé. Dans ce cas, on comptabilise une durée de

1 mois et 23 jours + 1 mois et 4 jours + 1 mois et 5 jours + 20 mois et 18 jours, soit plus de 24 mois.

Il n'y a que l'alternance de trois types de contrat qui permet de justifier une succession de cinq contrats sur une période de près de trois ans, sans aucune objectivation de ce choix et toujours pour un motif de remplacement.

L'employeur justifie la conclusion d'un contrat à durée déterminée le 07.01.2014 pour la période du 13.01.2014 au 07.09.2014 par « les projections réalisées durant le mois de janvier 2014 (la cour souligne qu'il devrait plutôt s'agir des prévisions réalisées en décembre 2013 ou en tout début janvier 2014 au regard d'un contrat signé le 07.01.2014) concernant ce volume d'heures de travail, **incluant les perspectives de travailleurs en vacances à remplacer durant l'été 2014 »** (c'est la cour qui souligne le motif de remplacement).
Soit il s'agissait de projections économiques favorables qui justifiaient de maintenir le remplacement de Madame M. ce qui revient à conclure à une nécessité de remplacement.
Soit il s'agissait de projections économiques favorables qui justifiaient non seulement de remplacer Madame M. mais aussi d'engager Madame D. sans que l'employeur démontre, dans ce cas, que Madame M. a été effectivement et par ailleurs remplacée durant cette période sachant qu'elle le sera immédiatement après.

L'alternance de contrats de nature différente que l'employeur ne justifie nullement crée une situation qui fragilise le statut professionnel de Madame D. (au contraire du souci invoqué par l'employeur de stabiliser sa situation) et permet à l'employeur d'éluder les obligations qui découlent de la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée qui est le seul statut stable dont Madame D. devait bénéficier au moment où elle a été licenciée.

L'indemnité de rupture est donc bien due. Son montant n'est pas, subsidiairement, contesté en degré d'appel.
Il est justifié au regard de l'ancienneté et du calcul à double détente qu'il convient de réaliser pour la période antérieure et postérieure au 31.12.2013 (28 jours + 12 semaines), du temps de travail et du taux horaire convenu.

Le jugement est donc réformé et l'employeur est condamné au paiement de cette indemnité.

IV. LES DEPENS

L'employeur doit être condamné aux dépens, nuls en ce qui concerne l'indemnité de procédure.
Les dépens comprennent la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 € (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

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,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Réforme le jugement dont appel,

Condamne l'employeur à payer à Madame D. la somme de 5.959,58€ (16 semaines X 32 heures X 11.6398€) à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts moratoires depuis le 25.05.2016,

Condamne l'employeur aux frais et dépens des deux instances, nuls en ce qui concerne l'indemnité de procédure et liquidés par la cour à la somme de 20€ étant la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Mme Muriel Duriaux, conseiller faisant fonction de Président,
M. Guy Magermans , conseiller social au titre d'employeur,
M. Alain Martin, conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Nicolas Profeta, greffier.

le greffier les conseillers sociaux le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **mercredi 17 novembre 2019** par le président, Madame Muriel Duriaux, assisté de Monsieur Nicolas Profeta, greffier,

le greffier le président