



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2015/AM/306</b>
<b>DM.R. / BEMIS MONCEAU SA</b>
Numéro de répertoire <b>2017/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
10 janvier 2017**

Contrat de travail d'ouvrier – Indemnité pour licenciement abusif – Dommages et intérêts.

Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

DM.R., domicilié à .....,

Appelant au principal, intimé sur incident, comparissant en personne assisté de son conseil Maître Louaye loco Maître Lecomte, avocate à Charleroi ;

CONTRE :

La SA BEMIS MONCEAU, dont le siège social est établi à .....,

Intimée au principal, appelante sur incident, comparissant par son conseil Maître Sine loco Maîtres Lenaerts et Willems, avocats à Bruxelles ;

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 22 juillet 2015, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 13 avril 2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Charleroi ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle prise le 8 septembre 2015 en application de l'article 747, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 22 novembre 2016 ;

Entendu le ministère en son avis oral donné à cette audience ;

**FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

M. DM.R. est entré au service de la SA BEMIS MONCEAU, société active dans la production et la vente d'emballages souples, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée ayant pris cours le 29 novembre 1999. Il exerçait la fonction de « nettoyeur bacs ».

La SA BEMIS MONCEAU indique que suite à un fléchissement du marché de l'emballage dans le courant de l'année 2008, les volumes de production ont fortement diminué et qu'elle a dû faire preuve de réactivité en lançant différentes initiatives et mesures d'amélioration, dont l'acquisition d'une nouvelle ligne de production plus adaptée à des demandes de volumes plus courts et un partenariat avec la société Schweitzer-Mauduit (SWN – leader mondial dans la fabrication du papier à cigarette), lequel a pris fin en février 2012. Compte tenu de cette situation économique et de la perte de volumes de production, il a été mis fin aux contrats intérimaires et les contrats à durée déterminée n'ont pas été prolongés. Il a été décidé en outre d'appliquer des mesures de chômage temporaire visant à maintenir l'emploi à court terme. Ces démarches n'ayant pas eu le résultat escompté, la direction a dû annoncer, le 9 octobre 2012, son intention de procéder à une réorganisation de l'entreprise.

Le 8 février 2013, la procédure d'information et de consultation a été clôturée. Le 10 février 2013, le conseil d'administration de la SA BEMIS MONCEAU a décidé de procéder à la réorganisation envisagée et à un licenciement collectif. Le 18 février 2013, la SA BEMIS MONCEAU a annoncé au conseil d'entreprise, au directeur du FOREM de Charleroi et au président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation, sa décision de procéder à un licenciement collectif, concernant 32 travailleurs.

Des négociations ont ensuite eu lieu entre la direction et les représentants des travailleurs, lesquelles ont abouti à l'élaboration d'un plan social. Celui-ci a fait l'objet de quatre conventions collectives signées au sein de l'entreprise le 2 mai 2013, concernant :

- mesures d'accompagnement pour le personnel licencié hors régime de chômage avec complément d'entreprise – ouvriers ;
- mesures d'accompagnement pour le personnel licencié dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise – ouvriers ;
- mesures d'accompagnement pour le personnel licencié hors régime de chômage avec complément d'entreprise – employés ;
- mesures d'accompagnement pour le personnel licencié dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise – employés.

En date du 7 juin 2013, le SPF Emploi, Travail et Concertation a informé la SA BEMIS MONCEAU de ce que l'entreprise pouvait être considérée comme étant en restructuration, qu'elle était dispensée de l'obligation de remplacement pour les travailleurs mis en chômage avec complément d'entreprise, et qu'elle pouvait appliquer une dérogation de la condition d'âge jusqu'à 52 ans.

Au cours d'un entretien qui a eu lieu le 19 juin 2013, la SA BEMIS MONCEAU a informé M. DM.R. de la rupture de son contrat de travail à cette même date, dans le cadre de la réorganisation de la société. Ce licenciement a été confirmé par écrit du même jour. M. DM.R. a refusé de signer la convention individuelle précisant les montants lui revenant.

Nonobstant ce refus de signature, la SA BEMIS MONCEAU a versé à M. DM.R. les montants bruts suivants, en application des chapitres IV et V de la convention collective de travail du 2 mai 2013 prévoyant les mesures d'accompagnement pour le personnel licencié hors régime de chômage avec complément d'entreprise :

**Sous-total 1** : 18. 673.09 €

- 14.000,00 € au titre de prime d'ancienneté (article 9 de la convention collective de travail du 2 mai 2013) ;
- 2.923,09 € au titre de prime préavis 4 semaines (article 9 de la convention collective de travail du 2 mai 2013) ;
- 1.750,00 € au titre de prime additionnelle (article 9 de la convention collective de travail du 2 mai 2013) ;

**Sous-total 2** : 21.325,67 € au titre d'indemnité de reclassement (article 11 de la convention collective de travail du 2 mai 2013).

- 1.023,08 € pour la période du 20 juin 2013 au 30 juin 2013 ;
- 3.166,66 € pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2013 au 31 juillet 2013 ;
- 2.491,61 € pour la période du 1<sup>er</sup> août 2013 au 31 août 2013 ;
- 3.166,66 € pour la période du 1<sup>er</sup> septembre 2013 au 30 septembre 2013 ;
- 3.166,66 € pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2013 au 30 octobre 2013 ;
- 3.167,00 € pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 30 novembre 2013 ;
- 2.144,00 € pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 31 décembre 2013 ;

**TOTAL** : 36.998,76 €

Par courrier daté du 19 juin 2013, M. DM.R. , a interpellé la SA BEMIS MONCEAU quant aux raisons de son licenciement. Cette demande a été réitérée par lettre du 8 juillet

2013 de son conseil, intervenant également pour deux autres travailleurs, lequel soulignait que le licenciement collectif pour raisons économiques ne pouvait être un prétexte pour se séparer de tel ou tel salarié.

La SA BEMIS MONCEAU a répondu par lettre du 30 juillet 2013 :

« (...)

1.

*Avant toute chose, il convient de préciser que les dates reprises dans votre courrier ne sont pas exactes : il a été mis fin au contrat de travail de Messieurs S. , DM.R. et M. en date du 19 juin 2013, et non du 1<sup>er</sup> juin 2013. A cet égard, ces trois personnes ont signé, pour réception, le courrier de rupture de leur contrat de travail en date du 19 juin 2013. Ledit courrier leur a par ailleurs été adressé par recommandé le même jour.*

*De même, vos clients ne nous ont pas écrit le 19 juin mais le 21 juin 2013 afin d'obtenir de plus amples explications quant au motif de rupture de leur contrat de travail. Leur courrier nous est parvenu le 25 juin 2013.*

2.

*S'agissant du motif de la rupture de leurs contrats de travail, il convient de souligner que ceux-ci ont été rompus dans le cadre du licenciement collectif auquel a été contrainte de procéder la société.*

*Dans le cadre de ce licenciement collectif, quatre conventions collectives de travail ont été conclues en date du 2 mai 2013 (employés/ouvriers, avec/sans régime de chômage avec complément d'entreprise). Ces conventions collectives de travail prévoient des mesures d'accompagnement pour le personnel licencié dans le cadre du licenciement collectif.*

3.

*Nous attirons votre attention sur le fait que les quatre conventions collectives de travail stipulent très clairement que les avantages qu'elles prévoient ne seront pas cumulables avec l'octroi d'autres avantages que le travailleur postulerait, notamment par voie judiciaire. Le travailleur qui se verrait accorder d'autres avantages, notamment par voie judiciaire, devra, le cas échéant, rembourser les primes et autres avantages extra-légaux dont il aurait bénéficié en application d'une des conventions collectives de travail précitées.*

4.

*Conformément à ce que vous soulignez dans votre courrier, ces conventions collectives de travail prévoient également des critères de licenciement.*

(...)

#### 4.2

*S'agissant plus particulièrement de la situation de Monsieur DM.R. , ce dernier n'avait également pas postulé en mobilité interne et le régime de chômage avec complément d'entreprise n'était davantage pas envisageable. Le taux de fréquence de l'absentéisme a, ici également, été déterminant, et ce parallèlement à la nécessaire réorganisation de la société.*

*L'IRI de Monsieur DM.R. s'élève à 7.800 sur la période concernée, sachant que le taux moyen de son département est 2.361.*

*Monsieur DM.R. a un taux d'absentéisme plus que supérieur à la moyenne, ce qui justifie son licenciement dans le cadre de la réorganisation entreprise.*

(...)

#### 5.

*Il résulte de ce qui précède que la rupture du contrat de travail de vos clients, intervenue dans le cadre de la restructuration mise en place au sein de notre société, n'est en rien abusive. En tout état de cause, le contrat de travail de vos clients a bien été rompu pour raisons économiques.*

(...) ».

M. DM.R. a saisi le tribunal du travail de Charleroi par requête contradictoire introduite le 29 novembre 2013. Sa demande, telle que modifiée en cours d'instance, avait pour objet d'entendre condamner la SA BEMIS MONCEAU à lui payer la somme de 21.325,67 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et la somme de 21.325,76 € sur base de l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007, ces sommes étant à majorer des intérêts au taux légal depuis le 19 juin 2013 et des frais et dépens de l'instance liquidés à 2.750 €.

La SA BEMIS MONCEAU a introduit une demande reconventionnelle en ordre subsidiaire, soit dans l'hypothèse où il serait fait droit, fût-ce partiellement, à la demande de M. DM.R. . La SA BEMIS MONCEAU entendait dans cette hypothèse obtenir la condamnation de l'intéressé au remboursement des montants extra-légaux reçus sur base de la convention collective de travail du 2 mai 2013, soit la somme de 18.673,09 € à majorer des intérêts légaux.

Par le jugement entrepris du 13 avril 2015, le premier juge a déclaré la demande principale non fondée et la demande reconventionnelle sans objet et a compensé les dépens. Le premier juge a notamment considéré que la demande fondée sur la loi du 10 mai 2007 était prescrite.

**OBJET DES APPELS**

M. DM.R. demande à la cour de condamner la SA BEMIS MONCEAU au paiement de la somme de 21.325,67 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et de la somme de 5.000 € fixée *ex aequo et bono* au titre de dommages et intérêts sur base de la convention collective de travail n° 95 conclue le 10 octobre 2008.

La SA BEMIS MONCEAU conclut à la confirmation du jugement entrepris, sauf en ce qu'il a compensé les dépens au motif que la demande reconventionnelle était sans objet.

**DECISION****Recevabilité**

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

L'appel incident, introduit conformément aux articles 1054 et 1056 du Code judiciaire, est recevable.

**Nullité du jugement**

L'article 764, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire dispose que, sauf devant le juge de paix, le juge des référés et le juge des saisies, sont, à peine de nullité, communiquées au ministère public : (. . .) 12° les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. En vertu de l'article 780, 1° et 4° dudit code, le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif, le nom du magistrat du ministère public qui a donné son avis et la mention de cet avis.

En l'espèce la demande originale était en partie fondée sur la loi du 10 mai 2007.

Le jugement du 13 avril 2015 ne contient pas les mentions visées à l'article 780 du Code judiciaire et il ne ressort d'aucune pièce du dossier de procédure que le ministère public aurait donné son avis.

Ce jugement est en conséquence nul et la cour doit statuer par voie de dispositions nouvelles.

**Au fond**

S'il doit être statué par voie de dispositions nouvelles en cas de nullité du jugement entrepris, ce sont toutefois les parties elles-mêmes qui, par l'appel principal ou incident, fixent les limites dans lesquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations dont le premier juge a été saisi.

La demande originaire est recevable. Telle qu'elle été modifiée en degré d'appel, elle a pour objet la condamnation de la SA BEMIS MONCEAU au paiement de la somme de 21.325,67 € au titre d'indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et de la somme de 5.000 € fixée *ex aequo et bono* au titre de dommages et intérêts sur base de la convention collective de travail n° 95 conclue le 10 octobre 2008.

#### Demande fondée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978

1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, applicable à l'époque du licenciement en l'espèce, disposait qu'est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués.

L'objectif de cette disposition était de renforcer la stabilité d'emploi des ouvriers et de leur assurer une protection accrue en raison de ce que les délais de préavis qui leur sont applicables sont nettement moins longs que ceux des employés. Cette protection passe notamment par la nécessité de limiter les possibilités pour l'employeur de procéder à leur licenciement.

2. En l'espèce la SA BEMIS MONCEAU fait valoir que M. DM.R. a été licencié dans le cadre de la réorganisation, de sorte que son licenciement est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et ne peut de ce fait être considéré comme abusif au sens de l'article 63 précité.

L'employeur est seul juge des mesures de gestion de l'entreprise qui ne donnent pas lieu à un contrôle d'opportunité. Les cours et tribunaux n'ont aucune compétence pour s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et pour apprécier l'opportunité de la stratégie de l'entreprise, de ses objectifs commerciaux et des moyens mis en œuvre pour les atteindre.

La réalité de la réorganisation est incontestable. La décision de mettre celle-ci en œuvre, induisant un licenciement collectif, a été prise par le conseil d'administration le 10



février 2013. Quatre conventions collectives de travail ont été conclues le 2 mai 2013, prévoyant la possibilité pour les travailleurs licenciés de bénéficier d'un plan social. En date du 7 juin 2013, le SPF Emploi, Travail et Concertation a informé la SA BEMIS MONCEAU de ce que l'entreprise pouvait être considérée comme étant en restructuration.

Il ne peut être davantage contesté que M. DM.R. a été licencié dans le cadre de cette réorganisation. Il a bénéficié du plan social prévu par la convention collective de travail relative aux mesures d'accompagnement pour le personnel licencié hors régime de chômage avec complément d'entreprise – ouvriers, et a perçu dans ce cadre un montant total brut de 36.998,76 €.

Les critères prévus à l'article 2 de la convention collective de travail relative aux mesures d'accompagnement pour le personnel licencié hors régime de chômage avec complément d'entreprise – ouvriers ont été respectés. M. DM.R. n'avait pas postulé en mobilité interne pour un poste ouvert (postes de « chef d'atelier » et de « polyvalents »). Il n'avait pas volontairement manifesté le souhait de voir son contrat rompu et n'entrait pas en considération pour le régime de chômage avec complément d'entreprise. Son cas a dès lors été examiné dans le cadre du 4<sup>ème</sup> critère prévu à l'article 2, à savoir le taux d'absentéisme (coefficient de Bradford).

Dans le cadre de la réorganisation, quatre postes de nettoyeur bacs ont été supprimés :

- 1<sup>er</sup> critère – reclassement en interne : un travailleur concerné ;
- 2<sup>ème</sup> critère – candidat au licenciement : un travailleur concerné ;
- 3<sup>ème</sup> critère – régime de chômage avec complément d'entreprise : un travailleur concerné ;
- 4<sup>ème</sup> critère – absentéisme : le taux d'absentéisme de M. DM.R. était le plus important du groupe de travailleurs exerçant la même fonction que lui.

Contrairement à ce que soutient M. DM.R. , M. G.C. n'a pas été engagé après la restructuration. Il était occupé au service de la SA BEMIS MONCEAU depuis le 15 mai 2008 (pièce 14 du dossier de la SA BEMIS MONCEAU) et a été muté en interne dans le cadre de la restructuration.

C'est également en vain que l'intéressé entend tirer argument d'un planning de travail d'octobre 2014, soit plus d'un an après le licenciement et non trois mois comme il l'indique, la situation économique de l'entreprise pouvant à cette époque justifier l'emploi d'intérimaires. Pour apprécier le caractère abusif du licenciement d'un ouvrier fondé sur les nécessités de l'entreprise, le juge doit se placer au moment du licenciement sans qu'il puisse prendre en considération les événements ultérieurs. Un licenciement ne peut être qualifié d'abusif parce que des événements survenus postérieurement démontreraient que le licenciement n'était finalement pas nécessaire

ou aurait pu être évité si l'employeur avait suivi une autre politique économique que celle qui a présidé au licenciement.

3. La demande d'indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas fondée.

Demande fondée sur la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008

1. M. DM.R. fait valoir que le critère du taux d'absentéisme sur base du coefficient de Bradford est discriminatoire. Il invoque les dispositions de la convention collective de travail n° 95 conclue le 10 octobre 2008. Selon M. DM.R. , si cette convention collective de travail ne prévoit pas de sanction spécifique, sa violation constitue une faute ayant causé un dommage qu'il évalue *ex aequo et bono* à 5.000 €.

2. La SA BEMIS MONCEAU n'a pas soulevé l'exception de prescription de cette demande.

3. La convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 a pour objectif de promouvoir le respect du principe de l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail et de définir les engagements des parties signataires quant au respect de ce principe.

L'article 2 définit le « principe de l'égalité de traitement » en matière d'emploi et de travail comme étant l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation.

L'article 3 prévoit que le principe de l'égalité de traitement visé à l'article 2 doit être respecté tout au long de la relation de travail, à savoir, la relation qui inclut l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement. Pendant la durée de la relation de travail, l'employeur ne peut faire de distinction sur la base d'éléments visés à l'article 2 lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent.

4. L'article 2 de la convention collective de travail relative aux mesures d'accompagnement pour le personnel licencié hors régime de chômage avec complément d'entreprise – ouvriers, conclue le 2 mai 2013, prévoit comme 4<sup>ème</sup> critère de licenciement le taux d'absentéisme sur base du coefficient de Bradford sur une période de 2 ans précédant la date de la décision de procéder au licenciement collectif, à savoir le 8 février 2013. Ce critère a été déterminé en concertation avec les représentants des travailleurs. Il est expressément précisé que les malades de longue

durée (à savoir plus d'un an précédant le 8 février 2013) et les personnes souffrant de maladie grave ne sont pas concernées par ce critère.

5. Le « Facteur Bradford » est un outil qui permet d'analyser l'absentéisme des travailleurs en mettant l'accent sur les absences fréquentes de courte durée.

Lorsqu'il est nécessaire de procéder à une réduction des effectifs pour cause de diminution du chiffre d'affaires ou dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise, il est légitime d'opérer une sélection en se fondant sur le critère d'efficacité des différents travailleurs. Il n'y a donc aucun comportement générateur d'un abus de droit dans le chef de l'employeur qui effectue une telle sélection en se fondant sur un critère d'efficacité et en choisissant de licencier celui ou celle dont le rendement, indépendamment de toute faute, est incontestablement affecté par des absences répétées du chef de maladie ou d'incapacité, ces absences fussent-elles dûment justifiées par des certificats médicaux.

6. Lorsque le 4<sup>ème</sup> critère a été examiné, 3 postes avaient été supprimés, 1 poste devait encore l'être. Il résulte des pièces produites par la SA BEMIS MONCEAU que le taux d'absentéisme de M. DM.R. était le plus important du groupe de travailleurs restant.

Le licenciement décidé dans le cadre de la restructuration sur base de ce critère, pertinent dans la mesure où l'absentéisme est perturbateur, n'est pas discriminatoire.

Au surplus M. DM.R. n'établit pas l'existence d'un dommage non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et les avantages extra-légaux perçus en vertu de la convention collective de travail du 3 mai 2013.

La demande de dommages et intérêts fondée sur la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 n'est pas fondée.

#### Frais et dépens

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 juge décrète. L'alinéa 4 du même article dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

La demande reconventionnelle n'avait été formée par la SA BEMIS MONCEAU qu'en ordre subsidiaire, dans l'hypothèse où il aurait été fait droit à la demande principale.

C'est logiquement qu'elle devient sans objet si la demande principale est déclarée non fondée.

M. DM.R. doit être considéré comme partie succombante tant en première instance qu'en appel et de ce fait supporter les dépens de chaque instance.

La demande en degré d'appel s'inscrit dans la tranche allant de 20.000 € à 40.000 €, de sorte que l'indemnité de procédure d'appel sera fixée à 2.200 € (montant de base).

\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit les appels principal et incident ;

Annule le jugement entrepris pour non-respect des articles 764, alinéa 1<sup>er</sup>, et 780, 1<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, du Code judiciaire ;

Statuant par voie de dispositions nouvelles,

Reçoit les demandes principale et reconventionnelle originaires ;

Dit la demande principale, telle que modifiée en cours d'instance, non fondée ;

Constata que la demande reconventionnelle subsidiaire est sans objet ;

Condamne M. DM.R. au paiement des frais et dépens des deux instances fixés à 4.950 €, soit 2.750 € pour la première instance et 2.200 € pour l'instance d'appel ;

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,

Laurence DELIEGE, conseiller social au titre d'employeur,

Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :  
Stéphan BARME, greffier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Madame le conseiller social Laurence DELIEGE, par Madame Joëlle BAUDART, président, et Monsieur Christian VIROUX, conseiller social, assistés de Monsieur Stéphan BARME, greffier.

Le greffier,

Le conseiller social

Le président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 10 janvier 2017 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.

Le greffier,

Le président,