



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2016/AM/194</b>
<b>ISPPC SCRL / L'AUDITEUR DU TRAVAIL</b>
Numéro de répertoire <b>2017/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
26 mai 2017**

Action civile diligentée par l’Auditeur du travail sur pied de l’article 138, bis, § 2 du Code judiciaire –

Violation alléguée par une institution publique de la loi du 16.03.1971 sur les heures supplémentaires et les sursalaires –

- I. Dossier de l’information lacunaire ne contenant pas d’éléments précis sur la matérialité des infractions alléguées et procédant à une confusion entre la situation des travailleurs à temps plein et celle des travailleurs à temps partiel. Pas de preuve matérielle des infractions reprochées.
- II. Accord conclu en 2009 entre le Contrôle des Lois Sociales et l’institution hospitalière portant sur l’envoi semestriel du compteur d’heures supplémentaires et sur la diminution progressive d’heures supplémentaires. Procès-verbal de constat d’infraction dressé en 2014 par le Contrôle des Lois Sociales malgré le respect des termes de l’accord. Violation par le S.P.F. Emploi, Travail et Concertation Sociale du principe de légitime confiance.

**EN CAUSE DE :**

La **S.C.R.L. NTERCOMMUNALE DE SANTE PUBLIQUE DU PAYS DE CHARLEROI**, intercommunale sous la forme d’une société coopérative à responsabilité limitée, - en abrégé **S.C.R.L. I.S.P.P.C.**,

**Partie appelante, partie défenderesse originaire**, comparaisant par son conseil maître Jean BOURTEMBOURG, avocat à BRUXELLES ;

**CONTRE :**

**Monsieur l’AUDITEUR DU TRAVAIL près le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi**, Palais du Verre, Boulevard Alfred De Fontaine, 10/2 à 6000 CHARLEROI,

**Partie intimée, partie demanderesse originaire**, comparaisant par monsieur Christophe VANDERLINDEN, avocat général près la cour du travail de Mons,

\*\*\*\*\*

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

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement prononcé contradictoirement le 6 mai 2016 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 23 mai 2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, § 2, du Code judiciaire le 5 août 2016, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour l'I.S.P.P.C., ses conclusions reçues au greffe le 19 décembre 2016 ;

Entendu le conseil de l'I.S.P.P.C. et le représentant du ministère public, partie intimée, en leurs dires et moyens à l'audience publique du 24 mars 2017 de la 1<sup>ère</sup> Chambre ;

Vu le dossier de l'I.S.P.P.C. et le dossier de l'information du ministère public ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE LA DEMANDE D'APPEL :**

Par requête reçue au greffe le 23 mai 2016, l'I.S.P.P.C. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 6 mai 2016 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

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

#### **FAITS ET ANTECEDENTS DE LA CAUSE :**

Il appert des conclusions de l'I.S.P.P.C., de son dossier de pièces, du dossier de l'information du ministère public ainsi que des explications formulées à l'audience par le conseil de l'I.S.P.P.C., que cette dernière est le pouvoir organisateur d'hôpitaux et d'établissements non hospitaliers. Elle a connu plusieurs réorganisations importantes, en accueillant , à la fin des années 2000, les hôpitaux qui jusque-là étaient organisés par le C.P.A.S. de Charleroi puis, ensuite, en construisant et en devenant à la fin de l'année 2014 un nouvel hôpital, l'hôpital Marie Curie à Lodelinsart.

L'I.S.P.P.C. emploie environ 4.200 membres du personnel dont une majorité de travailleurs à temps partiel.

Elle est confrontée à des difficultés spécifiques : la pénurie de personnel soignant ; l'organisation en petites équipes spécialisées, ce qui, lors d'absence des membres de l'équipe, rend difficile le remplacement par des tiers ; la nécessité, au sein des équipes soignantes, d'effectuer des éloignements prophylactiques ; l'absence de maîtrise du flux des patients entrants ; le nombre important de membres du personnel travaillant à temps partiel et volontaires pour assurer des remplacements ; le remplacement important de malades de longue durée parmi les membres du personnel statutaire.

Cette situation a engendré l'accomplissement d'heures supplémentaires (et complémentaires).

En 2009, un accord a été conclu avec le précédent chef de service de la direction du contrôle des lois sociales de la division de Charleroi, Monsieur M...., en vertu duquel une diminution progressive du nombre d'heures supplémentaires était autorisée, à la condition que l'I.S.P.P.C. transmette, semestriellement, son « compteur d'heures » et que des efforts soient entrepris en vue de la maîtrise et de la réduction du nombre d'heures supplémentaires.

Il est allégué qu'en décembre 2009, le relevé des prestations pour l'ensemble du personnel effectuées au-delà des 65 heures autorisées en vertu de l'article 26 bis de la loi du 16 mars 1971 indiquait un total de 144.840 heures.

Sans aucune explication et sans aucun avertissement, alors que l'I.S.P.P.C. faisait suivre ponctuellement les rapports de suivi des prestations d'heures supplémentaires, l'inspection des lois sociales a dressé le 12 mai 2014 un procès-verbal de constat d'infraction n° CH.0..... à l'encontre de la S.C.R.L. I.S.P.P.C. et de 26 administrateurs du chef d'infractions aux articles 138, alinéas 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 162, alinéa 1, 1<sup>o</sup> du Code pénal social.

Ce procès-verbal a été transmis à l'Office de Monsieur l'Auditeur du travail de Charleroi le 16 mai 2014.

Par citation signifiée le 23 novembre 2015 à la S.C.R.L. I.S.P.P.C. sur pied de l'article 138 bis, § 2, du Code judiciaire, monsieur l'Auditeur du travail de Charleroi a demandé au Tribunal du travail de Charleroi de déclarer établies à charge de la S.C.R.L. I.S.P.P.C. les infractions suivantes à la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

*« - En tant qu'employeur, préposé ou mandataire alors qu'il se trouve dans une hypothèse où la loi autorise le dépassement de la durée quotidienne de huit heures ou de la durée hebdomadaire de 40 heures, avoir fait ou laissé travailler au-delà de la durée quotidienne ou hebdomadaire maximale autorisée par la disposition dérogatoire (infraction aux articles 20, 20 bis, 26 bis, 27 et 31 de la loi du 16/03/1971 sur le travail).*

*- En tant qu'employeur, préposé ou mandataire ne pas avoir rémunéré le travail supplémentaire par un montant qui dépasse de 50 % au moins celui de la rémunération ordinaire (infraction à l'article 29, § 1<sup>er</sup> de la loi du 16/03/1971 sur le travail).*

*- En tant qu'employeur, préposé ou mandataire ne pas avoir rémunéré le travail supplémentaire effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés par un montant qui dépasse de 100 % au moins celui de la rémunération ordinaire (infraction à l'article 29, § 1<sup>er</sup>, 2° de la loi du 16/03/1971 sur le travail). »*

*« Ces trois infractions sont respectivement sanctionnées par les articles 138, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 162 alinéa 1<sup>er</sup>, 1° du Code pénal social.*

*Le listing des travailleurs en infraction est repris à l'annexe de la présente citation. »*

Ce listing répertoriait l'identité de 3813 travailleurs sans aucune distinction entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel.

Monsieur l'Auditeur du travail de Charleroi a, d'autre part, sollicité la condamnation de la S.C.R.L. I.S.P.P.C. à notifier le jugement à intervenir, dans le mois de sa signification, à ses frais aux travailleurs préjudiciés ainsi qu'au paiement des frais et dépens de la présente procédure.

Par jugement prononcé le 6 mai 2016, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclara l'action recevable et partiellement fondée.

a)- Il constata l'existence d'infractions à la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sanctionnées par les articles 138 alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 162, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, du Code pénal social, pour des faits commis, à tout le moins, depuis le 31 décembre 2009, à savoir :

- En tant qu'employeur, préposé ou mandataire alors qu'il se trouve dans une hypothèse où la loi autorise le dépassement de la durée quotidienne de huit heures ou de la durée hebdomadaire de 40 heures, avoir fait ou laissé travailler au-delà de la durée quotidienne ou hebdomadaire maximale autorisée par la disposition dérogatoire (infraction aux articles 20, 20 bis, 26 bis, 27 et 31 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).
- En tant qu'employeur, préposé ou mandataire ne pas avoir rémunéré le travail supplémentaire par un montant qui dépasse de 50 % au moins celui de la rémunération ordinaire (infraction à l'article 29, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

- En tant qu'employeur, préposé ou mandataire ne pas avoir rémunéré le travail supplémentaire effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés par un montant qui dépasse de 100 % au moins celui de la rémunération ordinaire (infraction à l'article 29, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).
- b)-Le Tribunal dit qu'en application de l'article 237 du Code pénal social et de la loi du 3 décembre 2006 contenant des dispositions diverses en matière de droit pénal social, la S.C.R.L. I.S.P.P.C. était tenue de notifier le présent jugement, à ses frais, aux travailleurs concernés,
- c)-Avant dire droit quant à l'identification des travailleurs concernés, il ordonna la réouverture des débats afin de permettre à l'I.S.P.P.C. de produire une liste alphabétique des travailleurs concernés par la problématique des heures supplémentaires, mise à jour à la date la plus proche du présent jugement ;
- d)-Enfin, le Tribunal réserva à statuer sur le surplus ainsi que sur les frais et dépens de l'instance.

La S.C.R.L. I.S.P.P.C. interjeta appel de ce jugement.

**OBJET DE LA REQUETE D'APPEL :**

L'I.S.P.P.C. rappelle, en préambule, que le droit administratif impose aussi bien à l'administration en général qu'aux agents publics une obligation d'agir de bonne foi et de s'abstenir de causer du tort aux administrés : il s'agit d'une exigence pouvant être logiquement rapprochée de la notion de loyauté.

Elle indique qu'il est fondamentalement déloyal pour une administration de conclure un accord avec un administré pour, ensuite, sans prétendre que les termes de cet accord n'ont pas été respectés, sans mise en demeure ou sans qu'un nouvel élément intervienne au point de vue législatif ou réglementaire, remettre en cause cet accord et dresser un procès-verbal d'infraction.

L'I.S.P.P.C. estime, ainsi, qu'elle a été trompée par le Contrôle des lois sociales qui n'a pas respecté les termes de l'accord conclu avec elle en 2009 et qui portait sur l'engagement pris et respecté par ses soins de réduire progressivement le volume des heures supplémentaires au sein de ses établissements de telle sorte que cette circonstance justifie que les poursuites soient déclarées irrecevables ou non fondées.

Elle sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il est fait grief à celui-ci de n'avoir pas répondu au moyen déduit de la violation du principe de légitime confiance par le Contrôle des lois sociales.

**DISCUSSION EN DROIT :****I. FONDEMENT DE LA REQUETE D'APPEL****I.1. Observations préliminaires**

L'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 5 août 2016 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire a fixé comme suit le calendrier d'échange des conclusions entre parties :

- la partie intimée déposera au greffe et adressera à la partie adverse ses conclusions principales le 17 octobre 2016 au plus tard ;
- la partie appelante déposera et adressera à la partie adverse ses conclusions principales le 19 décembre 2016 au plus tard ;
- la partie intimée déposera au greffe et adressera à la partie adverse ses conclusions de synthèse le 20 février 2017 au plus tard.

Seule l'I.S.P.P.C. a conclu en adressant au greffe ses conclusions d'appel le 19 décembre 2016, l'appelant s'abstenant de conclure mais développant verbalement à l'audience de plaidoiries du 24 mars 2017 les moyens qu'il entendait opposer à son adversaire.

Le juge civil n'est, toutefois, tenu de répondre qu'aux conclusions déposées par les parties, c'est-à-dire aux écrits qu'une partie ou son conseil adresse au juge (Cass., 17 mai 1979, Pas., I, p. 1088) et dans le cadre desquels les moyens sont invoqués à l'appui d'une demande, d'une défense ou d'une exception (Cass., 30 septembre 1975, Pas., 1976, I., p. 128 ; B. MAES, « De motiveringsverplechting van de rechter », Kluwer, Antwerpen, 1990, p. 45, n° 35).

Partant, la Cour de céans n'est pas tenue de répondre aux moyens qui ont été présentés verbalement par l'intimé dès lors qu'ils n'ont pas été mentionnés sur la feuille d'audience. Il est indifférent à cet égard qu'un moyen exposé oralement soit évoqué dans les conclusions d'une autre partie (Cass., 26 février 1999, Bull. ; Cass., n° 118) ou dans des conclusions déposées en première instance dès lors qu'il n'est pas repris dans les conclusions d'appel : une simple référence à des conclusions prises en première instance ne suffit, en effet, pas (Cass., 27 mai 1992, Pas. I., p. 852).

**I.2. Quant à la nature de la saisine de la Cour**

L'article 10 de la loi du 3 décembre 2006 modifiant diverses dispositions légales en matière de droit pénal social a introduit au sein du Code judiciaire un article 138 bis, § 2, qui permet au ministère public des juridictions du travail d'initier d'office une action collective.

Cette disposition prévoit : « *Pour les infractions aux lois et règlements qui relèvent de la compétence des juridictions du travail et qui touchent l'ensemble ou une partie des travailleurs d'une entreprise, l'auditeur du travail peut, d'office, conformément aux formalités du présent Code, intenter une action auprès du tribunal du travail, afin de faire constater les infractions auxdites lois et auxdits règlements* ».

Il y va d'une action civile originale ayant pour objet le constat d'une infraction pénale.

Comme le relèvent M. DE RUE et J.-P. JANSSENS, « *l'action de l'auditeur du travail constitue un nouveau mode d'extinction de l'action publique, qui se produit par l'exercice d'une action, par l'auditeur du travail, devant le tribunal du travail, aux fins de faire constater par ce tribunal l'existence d'une infraction. [...]. C'est ce que l'on appelle dorénavant, et communément, l'action civile de l'auditeur. [...]. [Un des objectifs vient du constat] du caractère inadapté [des poursuites pénales lorsqu'il n'y a pas de] réelle intention de fraude. [...]. Enfin, le législateur a eu le souci de créer un outil judiciaire qui permette au juge saisi d'appréhender l'entreprise dans sa totalité et de prendre une décision qui s'appliquera à l'ensemble des travailleurs concernés* » (M. DE RUE et J.-P. JANSSENS, « *L'action civile de l'auditeur du travail* », (Chron. D.S., 2009).

Il s'agit d'une action déclaratoire à l'égard de la personne concernée, action doublée après le jugement déclaratoire (voire pendant la procédure en cours) d'action(s) individuelle(s) de travailleurs en vue d'obtenir un titre : « *L'action de l'auditeur du travail sera donc, le cas échéant, la cause d'actions individuelles par lesquelles les travailleurs formant la collectivité visée réclameront la réparation de leur dommage* » (C. VISART de BOCARME, « Les modifications du Code judiciaire relatives au droit pénal social et les nouvelles compétences en la matière des juridictions du travail », Mercuriale de rentrée du 4 septembre 2007, in *La doctrine juridictionnelle du droit pénal social* (Ch.-E. CLESSE et G.-C. RANERI), Larcier, 2010, p. 646, sous n° 3).

L'innovation d'une telle action déclaratoire amène à se pencher sur les règles qu'il faut leur appliquer ainsi que le soulignent fort opportunément M. DE RUE et J.-P. JANSSENS : « *L'action civile présente un caractère incontestablement original. Il s'agit de demander à une juridiction civile de constater l'existence d'une infraction – c'est-à-dire un comportement pénal. Et cette action civile a pour effet d'éteindre l'action publique. Se pose dès lors la question de savoir quelles sont les règles qui vont régir l'exercice de cette action* ». (M. DE RUE et J.-P. JANSSENS, p. 5).

Si les règles de la procédure civile s'appliquent à pareille action (F. KEFER et M. DEBAUCHE, « La réforme du droit pénal social : les premiers pas... » in *Questions de droit social* (J. CLESSE et F. KEFER, dir.), Commission Université-Palais, 2007, Anthémis, p. 183, spéc. P. 214 et s. et le n° 46), il convient toutefois de relever d'importants tempéraments particulièrement quant aux règles d'administration de la preuve. M. DE RUE et J.-P. JANSSENS écrivent dès lors à juste titre que « *dans la mesure où le juge saisi – le tribunal du travail – a pour mission de constater l'existence d'une infraction, aux termes d'une décision qui entraînera l'extinction de l'action publique, cette décision du tribunal ne pourra résulter que de l'application des règles de preuve en matière pénale. Cette solution nous paraît découler de l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme, qui garantit le droit à la présomption d'innocence à toute personne accusée d'une infraction* ».

Le juge civil saisi d'une action déclarative doit en effet appliquer les règles de preuve en matière pénale.

Il convient de rappeler celles-ci.

La responsabilité pénale en droit social n'est souvent subordonnée qu'à deux conditions : la transgression matérielle et l'imputabilité, les délits en cette matière étant généralement des délits réglementaires ne requérant aucun élément moral particulier sauf exceptions. Ainsi, le non-paiement de la rémunération due est constitutif d'infraction par le seul fait de la transgression de la prescription légale, abstraction faite de l'intention de l'auteur ou de sa bonne foi.

Toutefois, si dans le cas des infractions " réglementaires " l'infraction peut être déclarée établie, constituée par le seul accomplissement de l'acte matériel, indépendamment de toute faute ou intention, la responsabilité de l'auteur de l'acte ne peut être retenue que si le juge constate, en outre, que l'acte peut lui être imputé. Toute infraction, qu'elle soit ou non réglementaire, doit être le résultat de l'activité libre et consciente de son auteur.

Lorsqu'une action en justice est fondée sur une infraction à la loi pénale, c'est au demandeur à l'action qu'incombe la preuve de l'imputabilité de cette infraction au défendeur ou de l'inexistence de la cause de justification alléguée par ce dernier, pour autant que cette allégation ne soit pas dépourvue de tout élément permettant de lui accorder crédit (Cass. 23 janvier 1981, Pas. 1981, 550 ; Cass. 11 février 1991, J.T.T. 1991, 298).

En cette hypothèse, le demandeur est placé dans la même situation qu'en matière répressive où le prévenu n'a aucune preuve à fournir et où il appartient à la partie publique ou à la partie civile d'établir l'inexactitude des allégations du prévenu si celles-ci ne sont pas dénuées de tout élément de nature à leur donner crédit (voyez note 2 signée E.L. sous Cass., 10 décembre 1981, Pas., 1982, I, p.496)

Selon l'enseignement constant de la Cour de cassation, en matière répressive, lorsque la loi n'établit pas un mode spécial de preuve, le juge apprécie, en fait, et, dès lors, souverainement la valeur probante des éléments de la cause que les parties ont librement pu contredire, pour autant qu'il ne viole pas la foi due aux actes qui lui sont soumis (Cass., 15 septembre 1981, 05 janvier 1982 et 22 juin 1982, Pas., 1982, I, pp. 78, 565 et 1234).

Ainsi, pour statuer sur l'existence des infractions alléguées, la juridiction peut, comme le ferait une juridiction répressive connaissant de l'action publique, prendre en considération comme présomptions de fait, au demeurant non soumises aux conditions de l'article 1353 du Code civil, tous les éléments qui lui sont régulièrement soumis, que les parties ont pu contredire et dont la crédibilité lui paraît suffisante pour fonder sa conviction (voyez : Cass., 18 juin 1985, Pas., I, p. 1335).

Il faut donc examiner si les éléments constitutifs des infractions matérielles sont établis et vérifier, ensuite, si l'employeur invoque avec vraisemblance l'existence d'une erreur ou d'une ignorance invincible.

C'est alors à la partie poursuivante, dès lors que la présomption d'innocence n'a pas été abandonnée par le législateur, de prouver que celle qui invoque l'erreur invincible, c'est-à-dire insurmontable, l'invoque à tort. (F. KEFER, *Précis de droit pénal social*, Anthémis, 2008, p. 233, n° 254 ; Cass., 11 septembre 1985, Pas., 1986, I., p. 26 ; Cass., 10 octobre 1990, Pas., 1991, I., p. 145 ; Cass., 4 janvier 1994, *Bull.*, 1994, p. 6 ; Cass. 20 juin 2000, J.T., 2001, p. 333 ; M. FRANCHIMONT, A. JACOBS et A. MASSET, *Manuel de procédure pénale*, Bruxelles, Larcier, 2<sup>e</sup> édit., 2006, p. 1010).

Par conséquent, « *l'erreur de droit ou l'ignorance du droit ne constituent un motif de justification que lorsqu'elles sont invincibles* » (F. KEFER, « *L'erreur invincible de l'employeur ou l'infraction imputable comme condition d'application de la prescription quinquennale de l'action ex delicto* » Chron. D. S., 2000, p. 257, spéc. P. 261 ; n° 18).

### **I.3. Quant à la matérialité des infractions alléguées**

#### **I.3.1) Les faits exposés par le ministère public aux termes de sa citation**

Le ministère public a exposé aux termes de sa citation du 23 novembre 2015 les faits suivants :

*« Suite à une enquête auprès de la Scrl Dpu INTERCOMMUNALE DE SANTE PUBLIQUE DU PAYS DE CHARLEROI, le Contrôle des lois sociales a relevé un non-respect au sein de cette institution des dispositions légales en matière de durée du travail et de rémunération et ce, pour l'ensemble du personnel.*

*Chaque semestre, le département des ressources humaines de l'ISPPC transmet au Contrôle des lois sociales de Charleroi un relevé des heures supplémentaires prestées par le personnel.*

*Cet échange d'information fait suite à un accord intervenu en 2009 entre le Contrôle des lois sociales de Charleroi et l'ISPPC.*

*En décembre 2009, le relevé des prestations pour l'ensemble du personnel effectuées au-delà des 65 heures autorisées en vertu de l'article 62 bis (lire 26 bis) de la loi du 16/03/71 sur le travail, indiquait 144.840 heures.*

*Un tel dépassement ne pouvant être toléré, le Contrôle des lois sociales a autorisé une diminution progressive des heures supplémentaires prestées moyennant l'envoi semestriel d'un décompte.*

*Il est exact qu'au 31/03/14 le relevé indiquait 58.830 heures supplémentaires.*

*Cependant, entendue le 29/04/14, la directrice du département des ressources humaines a déclaré :*

*« le règlement de travail en vigueur prévoit le respect de la durée du travail de 38 heures par trimestre. Ce principe ne peut être respecté suite à la nature du travail exercé par le personnel. Ce dernier se doit d'être présent pour apporter les soins nécessaires et obligatoires aux patients. La continuité des soins est donc privilégiée par rapport aux dispositions légales en matière de durée du travail. Quant aux ambulanciers, ils prestent 12 heures par jour et plus de 50 heures par semaine. Toutes les prestations du personnel sont comptabilisées au moyen d'une pointeuse électronique dont les pointages sont archivés et conservés. Tout dépassement hebdomadaire donne droit à des jours de repos compensatoires payés à 100 % sans application du sursalaire.*

*Seuls quelques collaborateurs demandent le paiement de leurs heures avec sursalaire.*

*Le financement des heures supplémentaires n'étant pas intégré dans le financement perçu par le Ministère de la santé , il n'est pas possible pour l'ISPPC de payer les heures supplémentaires avec les sursalaires tel que prévu à l'article 29 de la loi du 16/03/71 sur le travail. Les heures prestées au-delà des limites prévues sont dues exclusivement à une pénurie de personnel. Afin de pallier à cela l'ISPPC a procédé à un recrutement massif de travailleurs intérimaires. Les faits ne sont donc pas contestés par l'I.S.P.P.C. Il échet cependant de constater que la situation infractionnelle perdure et que cela concerne un peu plus de 4.000 travailleurs à l'heure actuelle. »*

### **I.3.2) Analyse du cas d'espèce soumis à la Cour de céans**

L'article 138, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> du Code pénal social dispose qu'est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail, alors qu'il se trouve dans une hypothèse où la loi autorise le dépassement de la durée quotidienne de huit heures ou de la durée hebdomadaire de quarante heures, a fait ou laissé travailler au-delà de la durée quotidienne ou hebdomadaire maximale autorisée par la disposition dérogatoire. L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

L'article 162, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, du Code pénal social dispose qu'est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui n'a pas payé la rémunération du travailleur ou ne l'a pas payée à la date à laquelle elle est exigible.

Il n'est pas contesté que les infractions alléguées relèvent de la compétence matérielle des juridictions du travail dès lors que le ministère public reproche à l'I.S.P.P.C. d'avoir violé plusieurs dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

L'examen du dossier soumis à la Cour de céans révèle qu'en date du 12 mai 2014, une inspectrice du Contrôle des Lois Sociales a dressé procès-verbal à l'encontre de la S.C.R.L. I.S.P.P.C. et de 26 administrateurs, du chef d'infractions aux articles 138, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 162 alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> du Code pénal social.

Le nombre de travailleurs concernés était d'un peu plus de 4000.

La directrice du département des ressources humaines de l'I.S.P.P.C., Madame D..., a été entendue le 29 avril 2014 par Madame Séverine T....., inspectrice sociale.

L'inspectrice sociale, dans son exposé des faits, relate que cette dernière transmet chaque semestre un relevé des heures supplémentaires prestées par le personnel et, ce, suite à un accord intervenu en 2009 avec l'ex-chef de service au contrôle des lois sociales de Charleroi, Monsieur J.-P. M..... Celui-ci avait autorisé une diminution progressive des heures supplémentaires moyennant l'envoi semestriel de ce décompte. En décembre 2009, le relevé indiquait que 144.840 heures supplémentaires au-delà du plafond autorisé de 65 heures, prévu par l'article 26 bis de la loi du 16 mars 1971, avaient été prestées. Au 31 mars 2014, le relevé indiquait 58.530 heures supplémentaires.

Le dossier contient les relevés des heures supplémentaires aux 31 mai 2014, 30 novembre 2014, 31 mai 2015 et 30 novembre 2015. A cette dernière date, le nombre d'heures prestées au-delà du plafond de 78 heures (remplaçant celui de 65 heures en vertu de la loi du 17 août 2013 modifiant l'article 26 bis de la loi du 16 mars 1971) était de 51.753,35 heures.

Selon le plan d'action déposé par l'I.S.P.P.C., au 31 décembre 2015, le chiffre est passé à 51.907 heures supplémentaires et au 30 décembre 2016 à 47.277,19 heures suivant les dernières pièces déposées à l'audience du 24 mars 2017.

La Cour de céans ne peut, toutefois, manquer de relever l'existence d'une profonde confusion dans le chef de la partie poursuivante, l'intimée, entre les heures supplémentaires prestées par le personnel occupé à temps plein et les heures complémentaires assurées par les travailleurs à temps partiel qui constituaient au 1<sup>er</sup> janvier 2016, suivant les pièces déposées par l'I.S.P.P.C., 83,38 % du personnel occupé (3.752 membres du personnel sur environ 4.500 travailleurs) et au 30 novembre 2016, 322 travailleurs, 49,7 % de l'ensemble (322 travailleurs à temps partiel sur 648 personnes concernées par la problématique du dépassement des limites dites « normales » du temps de travail c'est-à-dire 8 heures par jour (9 heures par jour dans le régime de la semaine de 5 jours (article 20, § 1, de la loi du 16 mars 1971 et 10 heures en raison de l'éloignement du lieu du domicile (article 2, § 2, alinéas 1 et 2) et 40 heures par semaine (à la condition, dans cette hypothèse, de respecter en moyenne un régime de 38 heures – ou une durée inférieure fixée par C.C.T. – sur une période de référence qui peut s'étendre d'un trimestre à une année (article 2 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie)).

Aucun élément n'est produit par l'intimée qui permettrait de contester la transposition du rapport de proportionnalité entre travailleurs à temps plein et à temps partiel fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2016 à 83,38 % contre 16,62 % à la période antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2016 dès lors que le nombre total de travailleurs concernés par la problématique soumise à la Cour n'est pas descendu en-deça de 4000 unités antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il doit, dès lors, être présumé, à défaut d'éléments contraires produits aux débats par l'intimée, que le nombre de travailleurs à temps partiel occupés par l'I.S.P.P.C. a toujours été largement supérieur en nombre de travailleurs à temps plein à tout le moins jusqu'au 31 décembre 2015 puisque, pour rappel, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le rapport de proportionnalité s'est équilibré (+ ou – 50 % dans chaque groupe) pour ne plus concerner qu'un total de 648 travailleurs en chiffres absolus.

**a) Quant au dépassement horaire des travailleurs à temps plein**

Toute prestation effectuée au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine (ou de limites supérieures fixées par une C.C.T. rendue obligatoire par arrêté royal) donne droit au paiement d'un sursalaire qui s'élève à 50 % de la rémunération normale.

Ce taux est porté à 100 % pour les heures supplémentaires prestées un dimanche, un jour férié ou un jour de remplacement d'un jour férié (article 29, § 1 et § 2 de la loi du 16 mars 1971).

Un régime dérogatoire en matière de paiement de sursalaires a été instauré pour les situations suivantes :

- éloignement de domicile (10 heures maximum par jour) ;
- travail en équipes successives (article 22, 1<sup>o</sup> loi du 16 mars 1971) ;
- travail en continu (article 22, 2<sup>o</sup> de la loi du 16 mars 1971) ;
- travaux dans certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises où les limites « normales » du temps de travail ne peuvent être appliquées (article 23 de la loi du 16 mars 1971 : Comme l'observe F. VERBRUGGE « il est nécessaire dans certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises de fixer des limites plus élevées à la durée du travail dans la mesure où les limites normales ne pourraient être respectées.

Ces dérogations doivent cependant être prévues par un arrêté royal : tel est le cas notamment (...) pour le secteur des établissements de soins de santé (...) » (F. VERBRUGGE, « Guide de la réglementation sociale pour les entreprises », 2016, n° 1135, p. 391).

Dans les situations reprises ci-avant, aucun sursalaire ne doit être payé malgré les dépassements des limites de 9 heures ou de 40 heures (ou limites inférieures) si les conditions et limites applicables à ces régimes de travail sont respectées et que l'horaire prévu au règlement de travail et en vigueur au moment où les prestations sont effectuées n'a pas été dépassé (article 29, § 2, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971).

Par contre, un sursalaire doit être payé :

- si la durée hebdomadaire moyenne n'a pas été respectée sur le trimestre (ou période plus longue fixée par arrêté royal ou par convention collective de travail) ;
- si les limites absolues de 11 heures par jour ou de 50 heures par semaine n'ont pas été respectées ;
- si l'horaire de travail imposé par le règlement de travail a été dépassé au moment où les prestations ont été accomplies ;

A noter que sur base de l'article 29, § 4, de la loi du 16 mars 1971, il est permis de convertir le sursalaire dû en cas d'heures supplémentaires en un repos compensatoire complémentaire payé. Cette convention doit, néanmoins, être prévue par une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise.

En pareille hypothèse, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure tandis que toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % ouvre le droit à un repos d'au moins une heure (C. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus ... ? » in « La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971 », Anthemis, 2011, p. 289).

Force est à la Cour de céans de déplorer le caractère lacunaire de l'information diligentée par le Contrôle des Lois Sociales : le dossier de l'information ne contient que la seule audition de madame D..., directrice du département des ressources humaines de l'I.S.P.P.C., laquelle reconnaît notamment l'impossibilité pour l'institution de régler les sursalaires prévus par l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 (elle admet aussi le dépassement de la durée du travail de 38 heures par trimestre (??) qu'est-ce à dire ?) sans qu'à aucun moment son audition n'ait porté ni sur le régime dérogatoire visé par l'article 29, § 2, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 ni sur la distinction à opérer entre la situation des travailleurs à temps plein et celle des travailleurs à temps partiel lesquels représentent l'immense majorité du personnel (à tout le moins jusqu'au 31 décembre 2015 inclus puisqu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 le rapport s'est inversé pour arriver à l'équilibre 50/50) et ne sont, en principe, pas soumis au régime des heures dites supplémentaires mais bien complémentaires.

**b) Quant au dépassement horaire des travailleurs à temps partiel**

Le travail à temps partiel s'entend d'un travail effectué de façon régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée normale de travail en vigueur dans l'entreprise pour des travailleurs occupés à temps plein.

Dans certaines circonstances, le travailleur à temps partiel peut être amené à devoir prêter plus que l'horaire prévu au contrat de travail.

On parlera, à cette occasion de la prestation d'heures complémentaires.

Il s'agit d'une notion qui ne doit pas être confondue avec celle de travail supplémentaire car les heures complémentaires ne donneront pas lieu, en principe et contrairement aux heures supplémentaires, au paiement d'un sursalaire (voyez : F. VERBRUGGE, op. cit., n° 1168, p. 407).

Un arrêté royal du 25 juin 1990 prévoit, toutefois, que certaines prestations accomplies en complément à l'horaire convenu donneront droit à un sursalaire de 50 % ou 100 % (prestations complémentaires accomplies un dimanche ou un jour férié) comme pour des heures supplémentaires alors même qu'il n'y a pas de dépassement des limites normales du temps de travail applicables au sein de l'entreprise.

Trois hypothèses doivent être distinguées (articles 3, 4, et 5 de l'arrêté royal du 25 juin 1990) :

- 1) contrat à horaire fixe conclu en vue de déroger à la limite hebdomadaire minimale (1/3 d'un temps plein) ;
- 2) régime hebdomadaire fixe ;
- 3) régime hebdomadaire flexible ;

Il est à noter, toutefois, qu'à partir du moment où on dépasse non seulement la durée conventionnelle de travail à temps partiel mais, aussi, les limites normales du temps de travail applicables au sein de l'entreprise, on se trouvera en présence d'heures complémentaires et d'heures supplémentaires. Ces dernières donnent droit à des repos compensatoires et/ou au paiement de sursalaires (article 26 bis de la loi du 16 mars 1971).

La Cour de céans se doit de relever que le dossier du Contrôle des Lois Sociales ne contient pas la moindre information sur la situation des travailleurs à temps partiel au sein de l'I.S.P.P.C.

### **I.3.3) Conclusions**

Il n'est pas contesté que la loi du 16 mars 1971 touche à l'ordre public : partant, la Cour de céans qui se refuse à jouer le rôle d'une chambre d'entérinement pure et simple des procès-verbaux dressés par le Contrôle des Lois Sociales doit impérativement vérifier la réunion des conditions légales des diverses incriminations pénales fondées sur la loi du 16 mars 1971 et qui ont fait l'objet du procès-verbal n° CH.0..... dressé le 12 mai 2014 par le Contrôle des Lois Sociales à l'encontre de la S.C.R.L. I.S.P.P.C. et de 26 administrateurs de celle-ci.

Le caractère lacunaire du dossier de l'information constitué par le Contrôle des Lois Sociales joint à la confusion entretenue entre la situation des travailleurs à temps plein et celle des travailleurs à temps partiel qui doit être fondamentalement distinguée conduit la Cour de céans à devoir constater que la matérialité des infractions à la loi du 16 mars 1971 reprochées à l'I.S.P.P.C. et à 26 administrateurs de celle-ci n'est pas établie de manière formelle de telle sorte que la demande originaire du Ministère public est dépourvue de tout fondement.

### **I.4. Quant à la « croyance légitime » déduite des termes de l'accord conclu en 2009 entre l'I.S.P.P.C. et monsieur M..., chef de service de la direction du Contrôle des Lois Sociales de la division de Charleroi**

Il n'est au demeurant pas contesté qu'en 2009 un accord a été conclu avec le précédent chef de service de la direction du Contrôle des Lois Sociales de la division de Charleroi, monsieur Jean-Paul M..., en vertu duquel une diminution progressive du nombre d'heures supplémentaires était autorisée à condition que l'I.S.P.P.C. transmette semestriellement son « compteur d'heures supplémentaires » et que des efforts soient menés en vue de la maîtrise et de la réduction du nombre d'heures supplémentaires.

Cet accord s'inscrivait, en réalité, dans le cadre du pouvoir d'appréciation reconnu par l'article 9 de la loi du 16 novembre 1972 aux inspecteurs sociaux (donner un avertissement en vue de faire cesser une infraction ; donner, le cas échéant, en même temps que l'avertissement, un délai au contrevenant afin de lui permettre de se mettre en règle avec la législation sociale ; dresser un procès-verbal).

L'article 21 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le code pénal social (avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2011) a procédé à une réécriture du « pouvoir d'appréciation » des inspecteurs sociaux pour :

1. fournir des renseignements et des conseils, notamment sur les moyens les plus efficaces pour respecter les dispositions du présent Code, les lois visées au livre II du présent Code et les autres lois dont ils sont chargés de surveiller le respect, ainsi que pour respecter les dispositions des arrêtés d'exécution du présent Code et des lois précitées, dont ils exercent la surveillance ;
2. donner des avertissements ;
3. fixer au contrevenant un délai pour se mettre en règle ;
4. prendre les mesures visées aux articles 23 à 49 ;
5. dresser des procès-verbaux constatant les infractions aux dispositions du présent Code, des lois visées au livre II du présent Code et des autres lois dont ils sont chargés de surveiller le respect, ainsi qu'aux dispositions des arrêtés d'exécution du présent Code et des lois précitées (Voyez M. MORSA « Les inspecteurs sociaux en mouvement », Larcier 2011, p. 190 et ss ; F. LAGASSE et M. PALUMBO, « Manuel Le droit pénal social », 2<sup>e</sup> édition, Larcier, 2011, p. 45 et 55 ; J.-Cl. HEIRMAN et M. GRATIA « Les pouvoirs des inspecteurs sociaux à la lumière du nouveau Code pénal social », Kluwer, 2011, p. 91 et ss).

Comme le dossier le démontre, le procès-verbal de constatation d'infraction dressé par madame Séverine T..... inspecteur social (résumé P.V. n° CH.0.....), adressé à l'I.S.P.P.C. le 13 mai 2014 mentionne ce qui suit : « *Chaque semestre, Madame Chantal D... (...), directrice du département des ressources humaines, transmet au contrôle des lois sociales de Charleroi un relevé d'heures supplémentaires prestées par le personnel. Cet échange d'informations fait suite à un accord établi en 2009 avec Monsieur Jean-Paul M..., ex-chef de service au contrôle des lois sociales de Charleroi. En effet, ce dernier avait autorisé la diminution progressive des heures supplémentaires moyennant l'envoi semestriel du compteur d'heures. En décembre 2009, ce relevé indiquait que 144.840 heures avaient été prestées par l'ensemble du personnel. Ces heures comprennent toutes les prestations effectuées au-delà des 65h autorisées en vertu de l'article 26bis de la loi du 16.03.1971 sur le travail* ».

Il n'est, d'autre part, pas contesté que l'I.S.P.P.C. s'est attachée, tout à la fois, à transmettre au Contrôle des Lois Sociales un rapport de suivi des prestations d'heures supplémentaires et à adopter les mesures nécessaires destinées à réduire le nombre global des heures supplémentaires.

Les efforts entrepris par l'I.S.P.P.C. ont été couronnés de succès puisque le « compteur d'heures supplémentaires » a enregistré une diminution sensible des heures supplémentaires prestées, celles-ci passant de 144.840 en décembre 2009 à 47.277,19 au 30 novembre 2016, date du dernier relevé.

Sans aucune explication et sans aucun avertissement, le Contrôle des Lois Sociales a dressé le 12 mai 2014 un procès-verbal de contrôle d'inspection n° CH.0..... après avoir auditionné le 29 avril 2014, madame D..., directrice des ressources humaines de l'I.S.P.P.C.

La confiance légitime a été consacrée en droit administratif par l'important arrêt rendu le 27 mars 1992 par le Cour de Cassation en matière pénale (Cass., 27 mars 1992, Pas., I., p. 680 ; R.C.J.B., 1995, p. 53, note N. GHEELAND : « Le principe de la croyance légitime en droit administratif et en droit fiscal »).

Pour la Cour, « les principes généraux de bonne administration comportent le droit à la sécurité juridique ; (...) ces principes s'imposent aussi à l'administration des finances ; (...) le droit à la sécurité juridique implique notamment que le citoyen doit pouvoir faire confiance à ce qu'il ne peut concevoir autrement que comme étant une règle fixe de conduite et d'administration ; (...) il s'ensuit qu'en principe, les services publics sont tenus d'honorer les prévisions justifiées qu'ils ont fait naître dans le chef du citoyen ».

La Cour de Cassation a confirmé cet enseignement reconnaissant un principe général de droit imposant le respect de la croyance légitime comme règle de bonne administration (Cass., 3 juin 2002, Pas., I., p. 1274 ; Cass., 14 juin 1999, Pas., I., p. 851 ; Cass., 6 novembre 2000, Pas., I., p. 1681).

Comme l'observe avec pertinence N. GHEELAND (obs. sous Cass., 27 mars 1992, R.C.J.B., 1995, p. 80), « le principe de la croyance légitime peut être défini comme le principe selon lequel la confiance légitime du sujet de droit doit être honorée quand ce dernier a agi en fonction de cette croyance. En droit administratif, le principe implique que l'administration doit, dans la mesure du possible, attacher des conséquences juridiques à la croyance que le citoyen pouvait raisonnablement attacher aux apparences diverses créées par l'administration ».

En droit administratif, ce principe signifie concrètement que la croyance légitime du citoyen ou d'une institution, quelle qu'elle soit, suscitée par les promesses de l'administration doit être prise en compte et honorée.

La confiance en l'administration se traduit concrètement par le fait que le citoyen doit pouvoir se reposer sur l'exactitude et la régularité de toutes les indications qui émanent de l'administration et qui l'éclairent sur l'étendue de ses droits et obligations comme la tolérance manifestée par l'administration à l'encontre d'une situation prétendument infractionnelle ou encore les accords conclus avec l'administration (voyez : N. GHEELAND, art. cit., p. 82).

N. GHEELAND estime, ainsi, que « le principe de la confiance légitime a pour effet de donner aux citoyens un intérêt légitime, une faculté de s'opposer à l'application (normale) des règles légales ou de la politique de l'administration : Le citoyen dispose, donc, d'une exception à condition de remplir les conditions nécessaires dont la principale est que sa croyance doit être légitime » (N. GHEELAND, art. cit., p. 83).

Très clairement et indépendamment de l'absence de preuve matérielle des infractions alléguées, la Cour de céans considère qu'il est fondamentalement déloyal pour une administration publique, tel le Contrôle des Lois Sociales attaché au S.P.F. Emploi, Travail et Concertation Sociale, et parfaitement contraire aux principes généraux de bonne administration comprenant le droit à la sécurité juridique qui implique le respect de la confiance légitime, de conclure un accord avec un administré pour ensuite, sans jamais prétendre que les termes de celui-ci n'auraient pas été respectés, remettre en cause cet accord et dresser procès-verbal d'infraction.

Il importe peu que cette déloyauté intervienne dans l'administration de la justice ou l'organisation des poursuites, le principe de loyauté trouvant évidemment à s'appliquer en l'espèce.

Le principe de légitime confiance permet aux administrés de se fier « *à des concessions ou des promesses que les pouvoirs publics ont faites dans un cas concret* » (C.E., Ass., 6 février 2001, Missorten, n° 93.104 ; C.E., 2 décembre 2014, SA Immoel, n° 229.409 ; C.E., 7 mai 2015, Dahlen, n° 231.146) et, en l'espèce, le S.P.F. Emploi, Travail et Concertation Sociale a entendu renier les engagements que son service d'inspection du Contrôle des Lois Sociales avait souscrits avec l'I.S.P.P.C. dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation consacré tant par l'ancien article 9 de la loi du 16 novembre 1972 que par la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social.

Il y va d'un acte de tromperie que la Cour de céans ne saurait cautionner.

Pareil constat aurait pu conduire la Cour de céans à rejeter, également, la demande originaire du ministère public si elle n'avait déjà pas conclu à l'absence matérielle des infractions reprochées à l'I.S.P.P.C.

**I.5. Conclusions**

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à la demande du ministère public.

La requête d'appel de l'.S.P.P.C. est fondée de telle sorte qu'il y a lieu de débouter la ministère public de son action.

**II. LES DEPENS**

Par arrêt prononcé le 18 mai 2011 (arrêt n°84/2011- M.B., 08/08/2011, p. 44794), la Cour constitutionnelle a jugé « qu'en ce qu'une indemnité de procédure pouvait être mise à charge de l'Etat belge lorsque l'auditorat du travail succombait à une action intentée sur pied de l'article 138 bis, §2, du code judiciaire, avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 février 2010, l'article 1022 du code judiciaire violait les articles 10 et 11 de la constitution. »

Tenant compte de cet enseignement, il y a lieu de dire pour droit que chaque partie supportera ses propres dépens.

L'enseignement de la Cour constitutionnelle demeure d'application malgré l'adoption de la loi du 21 février 2010 modifiant l'article 1022 du code judiciaire et prévoyant "qu'aucune indemnité n'est due à charge de l'Etat lorsque l'auditorat du travail intente une action devant les juridictions du travail conformément à l'article 138 bis, §2, du code judiciaire"; en effet, cette modification légale n'est toujours pas entrée en vigueur faute d'adoption d'un arrêté royal (article 6 de la loi du 21 février 2010).

\*\*\*\*\*

**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 ;

Déclare la requête d'appel recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Dit pour droit que les infractions à la loi du 16 mars 1971 reprochées à la partie appelante et à 26 administrateurs de celle-ci ne sont pas matériellement prouvées au regard des éléments soumis à la Cour de céans ;

Déboute le Ministère public de son action fondée sur pied de l'article 138 bis, § 2, du Code judiciaire ;

Appiquant l'enseignement dispensé par la Cour constitutionnelle aux termes de son arrêt prononcé le 18 mai 2011, dit pour droit que chaque partie supportera ses propres dépens ;

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président, présidant la 1<sup>ère</sup> chambre,  
Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,  
Pascal BAERT, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 26 mai 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef.