



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

20/2455/A

Date du prononcé

22 novembre 2022

Numéro du rôle

2022/AL/54

En cause de :

EL.ES srl
C/
G.

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 B

Arrêt

* Contrat de travail - CDD successifs (article 10 LCT) – raisons légitimes

EN CAUSE :

La srl EL.ES, dont le siège social est établi à 4540 AMAY, rue du Pont, 53, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0632.827.703,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « *srl E.* »
ayant comparu par son conseil, Maître

CONTRE :

Madame L. G.,
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « *Madame G.* »
ayant pour conseil Maître
et ayant comparu par Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 octobre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 24 décembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7eme chambre (R.G. 20/2455/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 16 janvier 2022 et notifiée à Madame G. par pli judiciaire le 26 janvier 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 février 2022 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 27 janvier 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 23 février 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 octobre 2022 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles, ainsi que les conclusions de synthèse de Madame G., reçues au greffe de la cour respectivement les 12 avril 2022, 18 juillet 2022 et 23 septembre 2022 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la srl E, reçues au greffe de la cour les 23 juin 2022 et 23 août 2022 ;
- les dossier de pièces de la srl E., reçus au greffe de la cour les 23 juin 2022 et 23 août 2022 ;
- le dossier de pièces de Madame G., reçu au greffe de la cour le 23 septembre 2022 ;
- la pièce (clé USB) de la srl E, déposée à l'audience publique du 25 octobre 2022 ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 25 octobre 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 22 novembre 2022.

I. LES FAITS

1

La srl E. est active dans le domaine du commerce de détail (principalement des commerces de chaussures). Elle exploite plusieurs fonds de commerce appartenant à la sprl R., en qualité de « *gérant autonome* ».

Cette collaboration entre les deux sociétés a été concrétisée par la conclusion d'un contrat cadre de gérance autonome du 16 juillet 2015 (pièce 1 du dossier la société) puis par la conclusion d'avenants visant la gérance d'un fonds de commerce précis.

2

Madame G. a été occupée par la srl E. du 2 juillet 2018 au 1^{er} décembre 2019 (17 mois), sans interruption, dans le cadre des différents contrats à durée déterminée suivants (pièces 1 à 4 du dossier de Madame) :

Date du contrat	Période contractuelle	Numéro pièce du dossier de la société
2 juillet 2018	du 2 juillet 2018 au 1 ^{er} octobre 2018	2
2 octobre 2018	du 2 octobre 2018 au 1 ^{er} janvier 2019	3
2 janvier 2019	du 2 janvier 2019 au 1 ^{er} mars 2019	4
2 avril 2019	du 2 avril 2019 au 1 ^{er} septembre	5

	2019	
2 septembre 2019	du 2 avril 2019 au 1 ^{er} décembre 2019	6

Pour le compte de la srl E., Madame G. travaillait en qualité de vendeuse dans un magasin de chaussures de marque P. à Rocourt.

3

Le 15 novembre 2019, la srl E. et la sprl R. ont mis fin de commun accord à leur collaboration commerciale concernant la gérance d'un fonds de commerce (magasin de chaussures de marque P.) à Dison (pièce 7 du dossier de la société).

4

Comme évoqué ci-avant, la relation contractuelle entre la srl E. et Madame G. a pris fin le 1^{er} décembre 2019, à l'issue du terme du dernier contrat à durée déterminée.

Le formulaire C4 a été établi le 9 décembre 2019 et précise comme motif précis du chômage, outre la survenance du terme du dernier contrat à durée déterminée, ce qui suit : « *refus de travailler avant fin de contrat – jour de maladie jusqu'à fin de contrat* » (pièce 12 du dossier de Madame).

5

Le magasin de Dison a fermé ses portes le 9 décembre 2019.

6

Par différents courriers de son organisation syndicale (pièces 6 à 8 du dossier de Madame), Madame G. a réclamé le paiement d'une indemnité de rupture et d'éco-chèques.

La srl E. n'a pas réservé de suite à ces courriers.

7

Le 17 février 2020, la srl E. a versé à Madame G. les sommes suivantes : 491,53 EUR et 245,30 EUR.

Madame G. a sollicité la communication des fiches de paie correspondantes (courrier de son organisation syndicale du 9 mars 2020, pièce 7 du dossier de Madame) mais la srl E. n'a pas réservé de suite à ce courrier.

8

Madame G. a introduit la présente procédure par requête déposée au greffe le 7 septembre 2020.

9

Le 21 décembre 2020, la srl E. a procédé au paiement de la somme de 65,10 EUR.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

10

Par le jugement du 24 décembre 2021, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Reçoit le recours,

Le dit partiellement fondé,

Ce fait,

Condamne la société E. à payer à Madame G. la somme brute de 3 998,75 euros à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts de retard calculés au taux légal à dater du 1^{er} décembre 2019 et jusqu'au complet paiement.

Déboute Madame G. pour le surplus.

Condamne la société E. aux dépens, ventilés comme suit :

- L'indemnité de procédure en faveur de la partie demanderesse, liquidée à 1 170 EUR ;*
- Le remboursement à la partie demanderesse de la somme de 20 EUR au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne. »*

III. L'APPEL

11

La srl E. a interjeté appel de ce jugement par requête du 16 janvier 2022.

Elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel à l'exclusion de la question des écochèques. Elle demande donc à la cour de débouter Madame G. de sa demande d'indemnité de rupture et de compenser les dépens d'instance. Elle demande également à la cour de condamner Madame G. aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 1 102 EUR.

A titre subsidiaire, elle demande la compensation des dépens d'instance et d'appel.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande à la cour de dire pour droit que « l'action originaire de Madame G. est manifestement abusive, à tout le moins pour ce qui concerne la réclamation des écochèques ».

12

Madame G. a formé appel incident du jugement en ce qu'il a rejeté sa demande de paiement des échochèques.

Elle demande à la cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la srl E. au paiement d'une indemnité de rupture et de condamner la srl E. au paiement de la somme totale de 354,17 EUR nets à titre d'échochèques.

Elle demande enfin la condamnation de la srl E. aux dépens d'appel, liquidés à la somme totale de 1 260 EUR.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

13

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

14

L'appel principal est recevable.

15

Il en va de même de l'appel incident de Madame G., formé dès ses premières conclusions déposées au greffe le 12 avril 2022, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire est recevable.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Indemnité compensatoire de préavis

5.1.1 Principes

a) Cadre législatif relatif à la matière des contrats à durée déterminée successifs

16

La matière des contrats à durée déterminée successifs est régie par les dispositions légales (européenne et nationales) suivantes :

- clause n°5, point 1 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée consacré par la directive 1999/70/CE

« Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas de mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins des secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail ;*
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail*
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail. »*

- article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

« 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. »

- article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

« § 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. »

b) Présomption d'un contrat à durée indéterminée**17**

L'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que, par principe, les parties qui ont conclu plusieurs contrats de travail à durée déterminée sont censées avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée.

Le législateur a donc instauré une présomption de contrat de travail à durée indéterminée. Bien plus, la doctrine enseigne que :

« L'employeur qui recourt à ce procédé est alors présumé vouloir éluder les règles légales applicables en matière de rupture des contrats à durée indéterminée, c'est-à-dire la notification d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis »¹.

18

La *ratio legis* de cette disposition réside dans la protection du travailleur contre l'insécurité d'emploi qui résulte d'une occupation dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée².

c) Exceptions à ce principe : la nature du travail et les raisons légitimes**19**

Par exception à ce principe de requalification en contrat à durée indéterminée, le législateur autorise le recours à des contrats à durée déterminée successifs lorsque l'employeur peut prouver que ces contrats sont justifiés par la nature du travail ou par des raisons légitimes.

S'agissant d'exceptions au principe de la présomption d'existence d'un contrat à durée indéterminée, il convient d'interpréter ces notions strictement³.

20

Au sujet de la nature du travail, les travaux préparatoires⁴ évoquent le travail effectué dans le cadre de flexi-jobs.

¹ L.-H. Pacco et P. Claes, « La rupture des contrats à durée déterminée successifs : la nature du travail et les raisons légitimes comme exceptions à l'interdiction des contrats à durée déterminée successifs », *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthemis 2008, p. 395.

² L.-H. Pacco et P. Claes, « La rupture des contrats à durée déterminée successifs : la nature du travail et les raisons légitimes comme exceptions à l'interdiction des contrats à durée déterminée successifs », *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthemis 2008, p. 403.

³ C. trav. Mons, 6 avril 1998, *J.L.M.B.*, 1999, p. 129 ; C. trav. Bruxelles, 24 mai 1991, *J.T.T.*, 1999, p. 399 (ce dernier arrêt a été cassé par la Cour de cassation mais uniquement en raison d'une contradiction dans son dispositif).

⁴ Doc. Parl., La Chambre, 2014-2015, n°1297/001, p. 12.

On retient par exemple également le travail saisonnier dans le secteur horeca⁵ ou l'existence d'un décret prévoyant spécifiquement que l'engagement des enseignants en formation doit se faire dans le cadre de contrats à durée déterminée⁶.

21

La loi ne définit pas davantage la notion de « *raisons légitimes* ».

Les travaux préparatoires⁷ donnent quelques exemples mais ils sont assez éloignés du cas d'espèce : circonstances économiques défavorables dans lequel se trouve l'entreprise (créanciers ayant accepté un moratoire, stock non renouvelable), usage dans le secteur (spectacle) ou intérêt du travailleur.

De son côté, la jurisprudence a notamment régulièrement retenu que les incertitudes résultant d'un financement externe ou de l'octroi de subsides temporaires et incertains pouvaient justifier le recours à des contrats à durée déterminée successifs⁸. Cette jurisprudence est même parfois qualifiée de constante⁹. Il convient pourtant de souligner qu'elle n'est pas unanime¹⁰.

Ces décisions mettent l'accent sur les éléments suivants :

- le renouvellement ne peut être seulement dépendant du bon vouloir de l'employeur mais doit être lié à l'octroi, incertain, de subsides extérieurs¹¹.
- C'est le fait que la situation soit affectée d'un aléa ne permettant pas d'engager un travailleur durablement qui engendre généralement la reconnaissance de raisons légitimes¹² ;

⁵ C. trav. Anvers (div. Hasselt), 7 décembre 2020, J.T.T., 2021, p. 231.

⁶ Trib. Trav. Bruxelles (nl), 12 décembre 2017, R.G. n°16/1660/A, socialwin.be.

⁷ Projet de loi relative aux contrats de travail, Exposé des motifs, *Pasin.*, 1978, I, p. 848.

⁸ C. trav. Bruxelles, 25 février 1981, *R.D.S.*, 1981, p. 305 ; C. trav. Gand, 23 décembre 1998, *T.G.R.*, 1999, p. 120 ; C. trav. Bruxelles, 12 septembre 2000, www.juridat.be ; C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2000, www.juridat.be ; C. trav. Liège, 20 novembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 309 ; C. trav., Bruxelles, 24 septembre 2004, *Ors.*, n°3, 2005, p. 24.

⁹ L.-H. Pacco et P. Claes, « La rupture des contrats à durée déterminée successifs : la nature du travail et les raisons légitimes comme exceptions à l'interdiction des contrats à durée déterminée successifs », *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthemis 2008, p. 416 ; C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2000, www.juridat.be.

¹⁰ Cour trav. Anvers, 25 septembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 340 et note ; trib. trav. Bruxelles, 3 avril 2008, www.terralaboris.be.

¹¹ Voy. notamment C. trav. Liège, 20 novembre 2000, www.juridat.be et note de B. Paternostre, « La jurisprudence récente lue pour vous », *Ors.*, 2001, p. 2.

¹² L.-H. Pacco et P. Claes, « La rupture des contrats à durée déterminée successifs : la nature du travail et les raisons légitimes comme exceptions à l'interdiction des contrats à durée déterminée successifs », *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthemis 2008, p. 416

- La succession des contrats n'est en principe validée que lorsqu'aucune autre solution n'est envisageable et pour autant que la raison invoquée soit indépendante de la volonté de l'employeur¹³ ;
- La circonstance que le travailleur a rapidement été remplacé fait obstacle à la reconnaissance de raisons légitimes¹⁴.

En revanche, la simple prévision de la cessation, à plus ou moins long terme, des activités d'un employeur qui poursuit une activité commerciale ne constitue pas une raison légitime de nature à renverser la présomption de contrat à durée indéterminée¹⁵.

De la même manière, l'inquiétude de l'employeur à propos des fluctuations du volume de travail ne constitue pas non plus une telle raison légitime¹⁶.

d) Dérogations à ce principe

22

Il peut être dérogé à ce principe de présomption d'existence d'un contrat à durée indéterminée, aux conditions prévues par l'article 10 *bis* de la loi relative aux contrats de travail, qui sont les suivantes : maximum 4 contrats à durée déterminée, dont la durée ne peut être inférieure à trois mois et sans que la durée totale des contrats ne puisse dépasser deux ans.

Sur autorisation préalable de l'inspection sociale, la durée maximale peut être portée à trois ans, pour autant que les contrats à durée déterminée ne soient pas conclus pour une durée inférieure à six mois.

5.1.2 Application en l'espèce

23

Il n'est pas contesté que les conditions dérogatoires de l'article 10*bis* de la loi du 3 juillet 1978 (maximum 4 contrats à durée déterminée, dont la durée ne peut être inférieure à trois mois et sans que la durée totale des contrats ne puisse dépasser deux ans) ne sont pas remplies en l'espèce.

En effet, les parties ont conclu cinq contrats à durée déterminée (pièces 2 à 6 du dossier de la société).

24

¹³ L.-H. Pacco et P. Claes, précités, p. 429 (point 3).

¹⁴ C. trav. Mons, 1^{er} mars 2011, www.terralaboris.be.

¹⁵ Cass., 17 octobre 1994, *Pas.*, 1994, I, p. 825.

¹⁶ C. trav. Bruxelles, 14 novembre 2018, *J.T.T.*, 2020, p. 414.

La nature du travail de Madame G. (vendeuse dans un magasin de chaussures) ne permet pas de s'écarter du principe de présomption d'un contrat à durée indéterminée, la srl E. ne le soutient d'ailleurs pas.

25

En revanche, la srl E. invoque l'existence de « *raisons légitimes* » pouvant justifier le recours à des contrats à durée déterminée successifs.

Elle invoque d'une part sa relation contractuelle avec la sprl R., à laquelle elle loue les fonds de commerce qu'elle exploite en qualité de « *gérant autonome* ». Elle précise à cet égard qu'elle est en position de faiblesse face à un co-contractant qui est en mesure de fermer des points d'exploitation sur décision unilatérale. D'autre part, elle invoque une situation économique compliquée.

La cour constate tout d'abord que le contrat cadre de gérance autonome (pièce 1 du dossier de la société) prévoit que chaque partie peut résilier le contrat moyennant un préavis notifié quatre semaines à l'avance (article 8). D'ailleurs, la convention relative à la fin des relations contractuelles pour le magasin de Dison (pièce 7 du dossier de la société), invoquée par la sprl E. pour justifier la précarité de l'emploi de Madame G., précise que la srl E. et la sprl R. ont décidé de mettre fin de commun accord à leur collaboration pour ce magasin et sans respect du délai de préavis de 4 semaines. Si la srl E. n'acceptait pas ce type de rupture de commun accord, elle pourrait bénéficier d'un préavis avant fermeture de ses points de vente et gérer de manière plus souple un personnel occupé de manière indéterminée. Ceci relativise l'argument de la faiblesse économique de la srl E.

Quoiqu'il en soit, la cour juge que ces éléments, qui ne différencient pas la srl E. de nombreux employeurs qui se trouvent confronter à des difficultés économiques comme à des co-contractants puissants et à de l'inquiétude à propos des fluctuations du volume de travail ne constituent pas des raisons légitimes qui justifieraient de maintenir le personnel occupé dans la situation précaire de la conclusion de contrats à durée déterminée successifs.

Il importe peu que la srl E. n'ait pas intentionnellement voulu éluder la législation sociale ou ait ou non été mal informée par son secrétariat social. Ces considérations sont étrangères au droit de Madame G. de voir ses droits respectés.

26

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour est d'avis que la srl E. ne démontre pas de raison légitime justifiant le recours à des contrats à durée déterminée successifs et qu'il convient de retenir que les parties étaient liées par un contrat à durée indéterminée.

27

La Cour de cassation¹⁷ enseigne que :

« En cas de contrats à durée déterminée successifs dont le dernier est requalifié en contrat à durée indéterminée, le non-renouvellement à son terme du dernier contrat à durée déterminée constitue une rupture irrégulière donnant droit au paiement d'une indemnité de préavis. »

Il suit de cet enseignement qu'il convient de retenir que, en ne renouvelant pas le dernier contrat à durée déterminée, la ville a rompu de manière irrégulière le contrat à durée indéterminée qui liait les parties.

28

Madame G. a donc droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, le dernier contrat à durée déterminée n'ayant pas été renouvelé au 1^{er} décembre 2019.

Madame G. chiffre cette indemnité compensatoire de préavis à la somme de 3 998,75 EUR, selon un décompte qui n'est pas contesté par la srl E.

29

C'est donc à bon droit que les premiers juges ont condamné la ville au paiement de la somme de 3 998,75 EUR à majorer des intérêts.

Le jugement dont appel sera confirmé sur ce point.

6.2 Eco-chèques

30

Madame G. demande la condamnation de la srl E. au paiement de la somme de 354,17 EUR pour les écochèques auxquels elle avait droit durant la période contractuelle.

Elle établit son décompte comme suit :

- période s'étendant du 1 ^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 : $250 \times 9/12 =$	187,50 EUR
- période s'étendant du 1 ^{er} avril 2019 au 31 mars 2020 : $250 \times 8/12 =$	<u>166,67 EUR</u>
	354,17 EUR

31

Soulignons tout d'abord qu'il est indifférent que la srl E. ait payé à la société Edenred (fournisseur des écochèques) l'ensemble des sommes calculées par son secrétariat social. Ce qui

¹⁷ Cass., 30 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 492.

appartient à la cour de vérifier est si la srl E. a ou non fourni à Madame G. l'ensemble des échochèques qui lui étaient dus.

32

Le décompte établi par Madame G. apparaît correct puisque la CCT sectorielle prévoit le droit aux échochèques au *pro rata* des mois prestés lorsque le travailleur n'a pas été occupé durant la période de référence complète (pièce 13 du dossier de Madame). Or, Madame G. a bien travaillé 8 mois durant la première période de référence (juillet 2018 à mars 2019 inclus) et 9 mois durant la seconde période de référence (avril 2019 à novembre 2019 inclus).

La srl E. n'apporte aucun élément de nature à contredire ce décompte. Bien au contraire, la fiche de paie qu'elle a établie pour le mois de décembre 2019 (pièce 8 du dossier de la société) confirme que « *le montant total d'échochèques en cas de sortie* » s'élève à la somme de 354,17 EUR.

La cour retiendra donc que Madame G. avait droit à des échochèques pour un montant total de 354,17 EUR nets.

33

La srl E. démontre la remise d'échochèques à Madame G. pour la somme totale de 231,81 EUR nets (63,01 + 61,64 + 44,15 + 63,01) (pièce 11 de son dossier).

Il reste donc dû à Madame G. la somme de 122,36 EUR nets (354,17 – 231,81), sans qu'un quelconque abus de droit dans son chef ne puisse être évoqué.

Il convient donc de réformer le jugement dont appel et de condamner la srl E. au paiement de la somme de 122,36 EUR nets à titre d'arriérés d'échochèques.

6.3 Dépens

34

Les premiers juges ont condamné la srl E. aux dépens d'instance, liquidés dans le chef de Madame G. à la somme totale de 1 190 EUR (indemnité de procédure et contribution relative à l'aide juridique de deuxième ligne).

La srl E. demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de compenser les dépens d'instance. Elle demande par ailleurs la condamnation de Madame G. aux dépens d'appel.

Madame G. demande la confirmation du jugement *a quo* sur ce point et la condamnation de la srl E. aux dépens d'appel.

6.3.1 Principes

35

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1 du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4 du Code judiciaire).

36

Le montant de l'indemnité de procédure est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2017.

Pour les litiges dont l'enjeu est situé entre 2 500 EUR et 5 000 EUR, le montant de base de l'indemnité de procédure était fixé à la somme de 845 EUR¹⁸ et a été indexé à la somme de 910 EUR¹⁹.

6.3.2 Application en l'espèce**37**

En l'espèce, la cour estime inopportun de procéder à une quelconque compensation des dépens puisqu'en réalité la srl E. succombe quant à la toute grande majorité des chefs de demande : indemnité de procédure, écochèques et rémunération pour le jour férié (somme payée par la srl E. après l'introduction de la procédure, pièce 10 de son dossier).

Il est exact que la requête de Madame G. visait encore d'autres postes (prime annuelle, prime de fin d'année et pécules de vacances) qui ont été payés par la srl E. avant l'introduction de la procédure (pièce 9 de son dossier) et dont Madame G. a été déboutée. Cependant, Madame G. expose, sans être contredite sur ce point, que les fiches de paie ne lui avaient pas été remises de sorte qu'elle ne pouvait pas vérifier l'exactitude des montants versés.

38

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel sur ce point et de condamner la srl E. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Madame G.

39

Par contre, le jugement dont appel sera réformé en ce qu'il a retenu une indemnité de procédure de 1 170 EUR (indemnité de base pour les litiges dont l'enjeu se situe entre 5 000 EUR et 10 000 EUR) puisque conformément aux dernières conclusions de Madame G. devant les premiers juges, l'enjeu du litige est inférieur à la somme de 5 000 EUR.

¹⁸ Montant applicable à partir du 1^{er} juin 2021.

¹⁹ Montant applicable à partir du 1^{er} avril 2022.

Les dépens d'instance de Madame G. seront donc ramenés à la somme totale de 865 EUR (845 EUR à titre d'indemnité de procédure + 20 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

40

Madame G. liquide ses dépens d'appel à la somme de 1 260 EUR. Pour les mêmes motifs (enjeu du litige inférieur à 5 000 EUR), la cour ramènera les dépens d'appel de Madame G. à la somme de 910 EUR.

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 principal recevable mais non fondé,

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé,

Réformant le jugement dont appel, condamne la srl E. au paiement de la somme de 122,36 EUR nets à titre d'arriérés d'écochèques,

Réformant le jugement dont appel, condamne la srl E. à supporter ses propres dépens d'instance ainsi que les dépens d'instance de Madame G. fixés par la cour à la somme totale de 865 EUR,

Confirme le jugement dont appel pour le surplus,

Condamne la srl E. à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Madame G., fixés par la cour à la somme de 910 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Assistés de , Conseiller faisant fonction de Président,
, conseiller social au titre d'employeur
, conseiller social au titre d'employé
, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le vendredi **VINGT-DEUX NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT DEUX**, par :

Assistée de , Conseiller faisant fonction de Président,
, Greffier,

Le Greffier

Le Président