



Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>20/380/A</b>
Date du prononcé <b>13 octobre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2021/AN/139</b>
En cause de : <b>Groupe DJ SA C/ ML</b>

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

Chambre 6B

# Arrêt

contrat de travail – employé – arriérés de rémunération – régularisation  
barémique

**EN CAUSE :**

**Groupe DJ SA**, BCE , dont le siège social est établi à,  
partie appelante, ci-après la SA ou l'employeur  
représentée par Maître M. T., avocat à

**CONTRE :**

**M. L.**, RRN, domiciliée à,  
partie intimée, ci-après Madame M.  
représentée par Maître P. S., avocat

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 8 septembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 juin 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2<sup>ème</sup> chambre (R.G. n° 20/380/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 18 octobre 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 octobre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 16 novembre 2021 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747, § 2, du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 14 juin 2022, audience à laquelle la cause a été remise au 8 septembre 2022 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse, et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 30 décembre 2021, 15 mars et 16 mai 2022, ainsi que son dossier de pièces déposé le 28 juillet 2022 ;

- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 14 février et 15 avril 2022 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 septembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par une requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail le 5 mai 2020, Madame M. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- au paiement de la somme provisionnelle de 79 319,30 € à titre d'arriérés de rémunération, primes et pécules et autres avantages rémunérateurs dus en vertu de la régularisation correspondant à la différence entre le barème prévu pour la catégorie 3 et celui prévu pour la catégorie 1 de la classification de fonction applicable au sein de la CP n° 323 du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 13 mai 2019, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;
- la délivrance des documents sociaux dans le mois du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 10 € par jour de retard et/ou par document manquant, à compter de la signification du jugement à intervenir ;
- aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure et la contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

Par jugement du 21 juin 2021, le tribunal du travail a en substance considéré que :

- il y a place en l'espèce pour l'application de la théorie de la « dualité d'employeurs » et Madame M. pouvait diligenter la procédure contre la SA, qui est en toute hypothèse tenue solidairement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 décembre 2013 ;
- Les agissements de l'employeur, à les supposer établis, constituent une infraction continuée, la prescription de l'action civile à son encontre ne prenant dès lors cours, à l'égard de l'ensemble des faits constitutifs, qu'à partir du dernier fait commis, de sorte que la prescription quinquennale a pris cours en date du 13 mai 2019 et les demandes formulées par Madame M. ne sont pas prescrites ;
- Par opposition aux tâches correspondant aux fonctions de la catégorie 1 qui « *ne réclament aucune initiative personnelle, qui sont exécutées d'après des règles clairement établies à l'avance* », les tâches réalisées par Madame M. supposaient un certain degré d'indépendance et d'initiative personnelle, reflétaient la diversité du travail fourni par elle, l'importance de sa fonction et de ses responsabilités dans le cadre du travail confié, de sorte que son travail correspond à celui de la catégorie 3 de la CCT ;

- Madame M. peut par conséquent prétendre à la régularisation de sa rémunération et des différents avantages rémunératoires qui y sont liés sur base de la rémunération minimale prévue pour l'employé relevant de la catégorie 3 de la CP n° 323 ;
- Étant insuffisamment documenté pour fixer leur montant, une réouverture des débats s'imposait à cet égard.

Le tribunal a dès lors :

- Dit la demande recevable ;
- Ordonné la réouverture des débats.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite :

- Que les demandes soient dites irrecevables ou à tout le moins non fondées, et que Madame M. en soit déboutée ;
- À titre subsidiaire, qu'il soit réservé à statuer quant à leur quantum étant entendu qu'en cette hypothèse, Madame M. ne pourra prétendre, eu égard aux fautes commises par elle, qu'à la moitié du dommage auquel elle pourrait prétendre à l'exclusion des retenues fiscales et sociales ainsi qu'à l'exclusion des pécules de vacances ;
- Qu'il soit statué comme de droit quant aux dépens.

Madame M. demande pour sa part :

- À titre principal :
  - La confirmation du jugement entrepris en ce qu'il déclare les demandes originaires recevables et fondées ;
  - En toute hypothèse, que la demande originaire soit déclarée fondée et, en conséquence :
    - La condamnation de l'employeur au paiement de la somme brute de 73 652,73 €, dont à déduire la somme nette de 5 700 €, à titre d'arriérés de rémunération, primes et pécules et autres avantages rémunératoires dus en vertu de la régularisation correspondant à la différence entre le barème prévu pour la catégorie 3 et celui prévu pour la catégorie 1 de la classification de fonction applicable au sein de la CP n° 323, du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 13 mai 2019, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter des échéances de paiement ;
    - Qu'il soit ordonné à l'employeur de délivrer les documents sociaux dans le mois du prononcé de la décision à intervenir, sous peine d'une

astreinte de 10 € par jour de retard et/ou par document manquant, à compter de la signification de la décision à intervenir ;

- À titre subsidiaire et avant dire droit :
  - Qu'il soit ordonné à l'employeur de produire ses comptes individuels de 2005 à 2019 (selon la classification appliquée erronée), les relevés de tous les paiements bancaires lui fait par l'employeur de 2005 à 2019 ;
- La condamnation de l'employeur aux entiers frais et dépens des deux instances.

## II. LES FAITS

Madame M. a été occupée comme secrétaire à partir du 21 novembre 1994 par Monsieur A. DJ dans le cadre d'un contrat de travail d'employé du même jour, qui précise que la rémunération mensuelle brute s'élève à 42 088 FB.

Elle est engagée comme employée à temps plein, avec pour tâches l'accueil, le classement, et le secrétariat, à partir du 21 septembre 1998 par la SPRL HG, représentée par Monsieur A. DJ, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé du même jour, qui précise que le montant de la rémunération est fixé par référence au barème 1 de la CP 218.

Madame M. sera occupée comme employée à temps plein à partir du 4 avril 2001 pour compte de la SA, représentée par Monsieur A. DJ en qualité d'administrateur-délégué, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée du même jour, qui précise que la rémunération mensuelle brute s'élève à 48 114 FB.

Elle sera occupée comme secrétaire à temps partiel (31 h./semaine) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 par Monsieur A. DJ dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée du 23 décembre 2014, qui précise que la rémunération mensuelle brute s'élève à 1 171,70 €.

Par un avenant du 31 mars 2009, la SA I. a déclaré reprendre le contrat de travail de Madame M. en date du 1<sup>er</sup> avril 2009, les conditions barémiques et d'ancienneté dont elle bénéficiait auprès de son ancien employeur restant identiques.

Il résulte du formulaire C4 qui sera délivré par la SA et signé par Monsieur DJ en sa qualité d'administrateur délégué en date du 21 mai 2019 que Madame M. a de nouveau été occupée par cette société du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 13 mai 2019, avec comme date d'entrée en service le 1<sup>er</sup> janvier 2005, à raison de 31 h/semaine, pour un salaire mensuel brut de 1 570,11 €.

À dater du 13 septembre 2018, Madame M. est en incapacité de travail.

Le 20 septembre 2018, à la suite de son audition dans le cadre d'un autre dossier judiciaire, elle dépose une plainte à l'encontre de l'employeur pour non prise en compte de son

ancienneté et demande de requalification de sa catégorie professionnelle, auprès du Contrôle des lois sociales.

Le 13 mai 2019, le contrat de travail de Madame M. a pris fin, le formulaire C4 du 21 mai 2019 complété par la SA indiquant comme motif précis du chômage : « *force majeure médicale* ».

Le Contrôle des lois sociales a clôturé son enquête et dressé rapport le 20 mai 2019, dont les conclusions sont les suivantes :

*« Au vu des descriptifs de fonctions de la CCT et des différentes auditions tant effectuées à la police qu'auprès de moi, attendu que Madame M.*

- est engagée comme secrétaire de Monsieur DJ au travers des différents contrats et ce, depuis 1994*
- Est graduée en secrétariat de direction*
- Effectue des paiements de salaire*
- Avait accès aux comptes bancaires des différentes sociétés*

*Il appert que la catégorie professionnelle dans laquelle Madame M. est déclarée semble plus qu'incorrecte.*

*À noter que son ancienneté au 21/11/1994 (date du premier contrat) n'est pas reprise. Attendu que les contrats successifs ont été faits pour des sociétés gérées par Monsieur D J, il me semble que son ancienneté au 21/11/1994 devrait être reprise. [...] »*

À la suite de la transmission de ce rapport et de ses annexes à l'auditorat du travail de Liège, le ministère public informera Madame M. en date du 12 septembre 2019 du classement du dossier répressif, l'auditorat du travail ayant estimé après analyse de celui-ci que la voie civile lui semblait devoir être privilégiée afin de poursuivre et obtenir d'éventuelles régularisations de salaire.

En date du 31 juillet 2019, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, Madame M. a sollicité de l'employeur une régularisation salariale sur base de la catégorie 3 du barème applicable en vertu des dispositions de la CP 323, et la délivrance de documents sociaux, en l'espèce des attestations d'occupation.

Divers échanges de courriers interviendront entre les parties, qui ne parviendront pas à un accord.

### **III. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL**

Le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification en date du 17 septembre 2021.

L'appel, formé le lundi 18 octobre 2021, l'a été dans le délai prescrit par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel sont également remplies.

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### 1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- Madame M. n'a pu se méprendre quant à l'identité de son employeur, dont il ressort des explications de celle-ci et des éléments versés aux débats qu'il s'identifie, au travers des divers contrats successifs qui l'ont occupée professionnellement, comme étant Monsieur DJ, de sorte que la demande originaire devait être déclarée irrecevable ;
- L'action civile *ex delicto* ne peut pas autoriser Madame M. à étendre sa réclamation à l'indemnisation de faits antérieurs au 5 mai 2015, et en toute hypothèse, l'infraction ne lui étant pas imputable par application de l'article 5 du Code pénal tel qu'il était alors en vigueur à l'époque de la commission des infractions alléguées, l'action *ex delicto* est dénuée de fondement à son égard ;
- Tout au long de son occupation, Madame M. a prélevé sur le compte de Monsieur A. DJ des montants supérieurs à ceux qu'elle déclarait percevoir à travers les fiches de paie dont elle sollicitait l'établissement et qui servent de fondement à ses prétentions financières, et s'est attribuée ce faisant un sursalaire net pendant de nombreuses années, ce comportement frauduleux faisant obstacle en vertu de l'adage *fraus omnia corrumpit* à ce qu'elle réclame la réparation d'un dommage prétendument causé par le service insuffisant de sa rémunération barémique ;
- Madame M. ayant assuré elle-même le paiement du montant net de sa rémunération par débit des comptes personnels de Monsieur A. DJ ou par prélèvements dans la caisse, le référentiel qu'elle utilise pour la détermination de ses prétentions et/ou de son dommage (comparaison entre les rémunérations barémiques brutes mentionnées par les fiches de paie et les rémunérations barémiques brutes théoriquement exigibles) est dénué de pertinence et d'à-propos ;
- Il appartient à Madame M. de rapporter la preuve de :
  - La commission d'une infraction caractérisée en l'espèce par le règlement d'une rémunération inférieure à la rémunération barémique en vigueur ;
  - L'imputabilité de l'infraction à sa charge ;
  - La preuve d'une intention délictueuse spécifique dans son chef si elle prétend étendre le bénéfice de sa réclamation aux faits commis avant le 5 mai 2015 ;
  - La preuve d'un dommage personnel consécutif à la commission de l'infraction ;
- L'attitude dissimulatrice de Madame M. l'a placée dans une situation d'erreur invincible exonératoire de toute responsabilité pénale, ou à tout le moins est constitutive d'une faute ayant concouru à la survenance et l'étendue du dommage ;

- Il ne saurait être fait droit aux prétentions de Madame M., sans préjudice des conséquences de la fraude à laquelle elle s'est livrée, qu'autant qu'elle justifie, avec précision, et pour toute la période, le montant exact des sommes perçues par prélèvements bancaires ou en liquide, *quod non* ;
- Compte tenu de la nature concrète des tâches dévolues à Madame M., celle-ci devait être classée en catégorie 1 et subsidiairement en catégorie 2 ;
- Les pécules de vacances n'entrent pas dans la notion de rémunération définie par la loi du 12 avril 1982, de sorte qu'en ce qu'elle serait fondée sur l'article 1382, la réclamation de Madame M. ne peut aboutir.

## 2. La position de Madame M.

Madame M. fait valoir en substance que :

- Elle établit à suffisance la dualité d'employeur, de sorte qu'elle pouvait diligenter la présente procédure contre la SA, qui est en toute hypothèse tenue solidairement pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2009 au 31 décembre 2013 ;
- Elle n'a pas renoncé au droit à la rémunération conforme à la classification sectorielle ou à son ancienneté pour le calcul de sa rémunération ;
- La fonction et les tâches exercées justifient qu'elle relève de la catégorie 3 de la classification professionnelle sectorielle de la CP 323, celles-ci supposant un certain degré d'indépendance et d'initiative personnelle, alors qu'elle n'était soumise à aucune supervision ;
- Il convient de lui appliquer, pour la période de 2005 à 2009, une ancienneté sur base de l'âge comme prévu par la CCT du 30 septembre 2002 concernant la classification professionnelle et les salaires, et pour la période de 2009 à 2019, une ancienneté sur base de l'expérience comme prévu initialement par la CCT du 15 décembre 2009 concernant les barèmes en vigueur dans le secteur ;
- Elle a toujours été rémunérée sur base de la rémunération minimale prévue pour les employés relevant de la catégorie 1 de la CP n° 323, avec une prise en compte erronée de son expérience, de sorte qu'elle peut prétendre à la différence entre la rémunération qui lui est due et celle qui lui a été payée, dont elle a établi le quantum par un décompte réalisé sur base des fiches de paie ;
- Si elle gérait elle-même le paiement de sa rémunération, conformément aux desideratas de l'employeur qui souhaitait étaler les paiements de sa rémunération, elle n'a jamais prélevé à titre de rémunération de montants supérieurs à ceux qui lui étaient dus sur base de la catégorie erronément déclarée ;
- La demande de l'employeur visant la production de ses extraits bancaires est faite en méconnaissance des règles de preuve concernant le paiement de la rémunération, et il est formellement contesté que l'employeur se serait acquitté du paiement d'une partie de la rémunération de la main à la main ;
- Son décompte permet de démontrer à suffisance les obligations à charge de l'employeur et l'absence d'exécution conforme de celui-ci ;

- Les minimales écarts existants entre les fiches de paie et les montants payés correspondent à l'octroi par l'employeur à partir de 2013 d'un complément « net » de 60 à 75 € qui sera finalement neutralisé par l'effet de l'indexation des salaires, non appliquée par l'employeur, en l'absence de toute dissimulation ;
- Le cas échéant, il convient d'ordonner à l'employeur la production des documents permettant de vérifier un prétendu écart entre les fiches de paie émises et les montants lui payés, soit ses comptes individuels de 2005 à 2019 et les relevés de tous les paiements bancaires de l'employeur à son profit de 2005 à 2019 ;
- La demande n'est pas partiellement prescrite, la SA ayant agi de manière consciente et avec l'intention délibérée de la « sous-payer », de manière systématique durant toute la durée de la relation de travail, de sorte que les éléments matériel et moral constitutifs de l'infraction sont établis et que ladite infraction est continuée, la prescription quinquennale ayant dès lors pris cours en date du 13 mai 2019.

### 3. La décision de la cour du travail

#### a. Quant à la recevabilité de la demande originaire

La cour rappelle qu'un travailleur peut, dans le cadre d'un seul contrat de travail, avoir deux employeurs différents, lorsque ceux-ci partagent l'exercice des prérogatives de l'employeur et entretiennent des relations étroites<sup>1</sup>.

La charge de la preuve en cas de dualité d'employeurs incombe au travailleur. La preuve peut être apportée par toute voie de droit<sup>2</sup>.

Lorsque deux employeurs partagent les prérogatives de l'employeur dans le cadre d'un seul et même contrat, les employeurs sont tenus *in solidum* au respect des obligations découlant du contrat<sup>3</sup>. Parfois la jurisprudence conclut aussi à l'existence d'une obligation solidaire<sup>4</sup>.

En l'espèce, Madame M. a exercé la fonction de secrétaire durant l'ensemble de sa carrière professionnelle, ayant été successivement occupée, à l'examen des différents contrats de travail, de l'avenant et du formulaire C4 dont il a été question ci-dessus, par Monsieur A. DJ, la SPRL H G représentée par Monsieur A. DJ, la SA représentée par

---

<sup>1</sup> C. trav. Liège, 8 novembre 1996, *J.T.T.*, 1997, 151 ; C. trav. Liège, 18 décembre 1996, *Chron. D.S.*, 1997, 452 ; C. trav. Bruxelles, 7 octobre 1998, *J.T.T.*, 1999, 152 ; C. trav. Bruxelles, 6 septembre 2011, *J.T.T.*, 2012, 141 ; C. trav. Liège, 13 septembre 2013, *J.L.M.B.*, 2014, 651 ; C. trav. Bruxelles, 28 juin 2013, *R.A.B.G.*, 2014, 884, note D. VAN STRIJTHEM ; C. trav. Bruxelles, 8 août 2017, *J.T.T.*, 2018, 109.

<sup>2</sup> Trib. trav. Bruxelles, 31 mai 2017, *J.T.*, 2017, 778.

<sup>3</sup> C. trav. Gand, 14 novembre 2011, *J.T.T.*, 2012, 155 ; C. trav. Bruxelles, 28 juin 2013, *R.A.B.G.*, 2014, 884, note D. VAN STRIJTHEM.

<sup>4</sup> C. trav. Anvers, 17 janvier 2000, *Chron. D.S.*, 2001, 148 ; C. trav. Anvers, 11 février 2004, *Chron. D.S.*, 2004, 475 ; C. trav. Liège (sect. Namur), 10 novembre 2005, *Chron. D.S.*, 2006, 321 ; C. trav. Liège, 13 septembre 2013, *J.L.M.B.*, 2014, 651 ; C. trav. Bruxelles, 8 août 2017, *J.T.T.*, 2018, 109.

Monsieur A. DJ en qualité d'administrateur délégué, Monsieur A. DJ à nouveau, la SA I., et enfin la SA à nouveau.

La cour relève encore, ainsi qu'il ressort du rapport du CLS du 20 mai 2019, que tant pour Monsieur A. DJ que les différentes sociétés l'ayant occupée, Madame M. s'occupait de la gestion du patrimoine immobilier de Monsieur A. DJ.

Il résulte en outre des éléments produits aux débats que Monsieur A. DJ a été administrateur délégué tant de la SA I. que de la SA, dont le siège social était identique, que la SA a également été administrateur délégué de la SA I., leurs administrateurs étant alors identiques, en ce compris Madame I., compagne de Monsieur A. DJ, de même que leur activité, commune.

Force est dès lors de constater qu'en l'espèce, les différentes sociétés, par leurs administrateurs et administrateurs délégués communs, ainsi que Monsieur A. DJ, sont intervenus ensemble dans l'établissement, l'exécution et la dissolution du contrat de travail de Madame M., et ont entretenu une confusion de fait au niveau de leur administration, leur gestion et leurs activités, cette confusion manifeste ayant eu lieu durant toute l'exécution du contrat, de sorte qu'il y a dualité d'employeurs<sup>5</sup>.

Au vu de cette extrême confusion qui régnait entre les différentes sociétés ainsi qu'entre celles-ci et Monsieur A. DJ sur le point de savoir qui avait la qualité d'employeur, Madame M. était fondée à diligenter la présente procédure à l'encontre de la SA, le jugement entrepris devant être confirmé à cet égard.

*b. Quant à la prescription*

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que « *Les actions naissant du contrat sont prescrites 1 an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder 1 an après la cessation du contrat* ».

L'article 26 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale dispose que l'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts, mais que l'action civile ne peut toutefois pas se prescrire avant l'action publique.

Une action civile résultant d'une infraction est une action qui trouve son origine dans une infraction et qui tend à obtenir une indemnité pour le dommage causé par cette infraction. Il s'agit de l'action visée à l'article 3 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle.

---

<sup>5</sup> Dans le même sens, C. trav. Liège (section Namur), 10 novembre 2005, *Chron. D.S.*, 2006, 321.

Puisqu'il s'agit de l'action visée à l'article 3 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle, il faut donc en premier lieu qu'il y ait une infraction<sup>6</sup>. Le délai de prescription de l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle ne s'applique pas à une action civile fondée sur un manquement contractuel lorsque le fait qui constitue ce manquement n'est pas une infraction<sup>7</sup>. Mais cette disposition s'applique à toute action civile tendant à une condamnation et reposant sur des faits indiquant l'existence d'une infraction, même lorsque ces faits constituent également un manquement contractuel et que l'objet de l'action consiste en la réalisation d'une obligation contractuelle<sup>8</sup>, de sorte qu'il est possible, comme en l'espèce, d'intenter une action en réparation en nature du paiement de la rémunération, des primes, du pécule de vacances, etc. sur une base délictuelle, la réparation en nature pouvant être obtenue par la condamnation de l'employeur à payer les montants bruts sous déduction du précompte professionnel et des cotisations personnelles de sécurité sociale et majorés des cotisations patronales<sup>9</sup>.

Ne sont ainsi pas prescrites un an après la fin du contrat, mais bien à l'expiration du délai de prescription prévu à l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle :

- l'action en paiement d'arriérés de rémunération, étant donné que le non-paiement de la rémunération est pénalement punissable<sup>10</sup>;
- l'action qui tend à faire appliquer les dispositions d'une C.C.T. rendue obligatoire<sup>11</sup> ;

Avant l'entrée en vigueur du Code pénal social, la jurisprudence considérait que le délai de prescription de l'article 26 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale était applicable à l'action tendant à obtenir un pécule de vacances<sup>12</sup>. L'entrée en vigueur du Code pénal social ne change rien à cette situation<sup>13</sup>.

Il ne suffit pas que la demande soit fondée sur des faits qui, *in abstracto*, constituent une infraction : il faut démontrer dès l'abord qu'une infraction a été effectivement commise,

<sup>6</sup> Cass., 11 février 1991, *Pas.*, 1991, I, 558.

<sup>7</sup> Cass., 17 février 1997, *R.W.*, 1997-1998, 912.

<sup>8</sup> Cass. 20 avril 2009, *R.W.*, 2009-2010, 876, concl. R. MORTIER.

<sup>9</sup> C. trav. Bruxelles, 20 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, 366.

<sup>10</sup> dans ce sens en ce qui concerne l'article 42, 1° de la loi sur la protection de la rémunération avant son abrogation par le Code pénal social : Cass., 17 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, 331, note C. WANTIEZ ; voy. aussi : Cass., 14 avril 1976, *J.T.T.*, 1976, 288 ; *R.W.*, 1976-1977, 669, note M. HOUBEN ; Cass., 21 novembre 2017, P. 17.0070.N ; C. trav. Liège, 9 mai 1996, *J.T.T.*, 1996, 502 ; C. trav. Anvers, 8 juin 2001, *J.T.T.*, 2002, 96 et C. trav. Gand, 11 septembre 2009, *T.G.R.*, 2010, 380 en ce qui concerne l'action en paiement d'un bonus et C. trav. Liège (div. Namur), 25 mars 2014, *Chron. D.S.*, 2016, 76, concernant une action d'un travailleur du secteur public ; voy. à présent : art. 162, 1° Code pénal social.

<sup>11</sup> C. trav. Liège, 23 janvier 1985, *R.R.D.*, 1985, 303 ; C. trav. Anvers, 10 décembre 1992, *J.T.T.*, 1994, 411, note A. VANDENBERGEN ; C. trav. Bruxelles, 23 novembre 2001, *J.T.T.*, 2002, 94 ; voy. désormais en ce qui concerne l'infraction à une C.C.T. rendue obligatoire : art. 189 Code pénal social et C. trav. Liège, 17 mai 2016, *J.T.T.*, 2017, 160.

<sup>12</sup> Cass., 23 mars 1981, *J.T.T.*, 1981, 240 ; C. trav. Liège, 9 mai 1996, *J.T.T.*, 1996, 502 ; Trib. trav. Anvers, 11 septembre 2001, *R.W.*, 2001-2002, 749.

<sup>13</sup> voy. art. 162, 3° Code pénal social et p.ex. C. trav. Bruxelles, 7 mars 2017, *J.T.T.*, 2017, 478.

ce qui implique de prouver l'existence de l'élément matériel et de l'élément moral de cette infraction<sup>14</sup>. Les infractions de droit pénal social constituant généralement des infractions qui ne requièrent pas d'intention délictueuse particulière, l'élément moral peut se déduire de la seule circonstance que le fait a été matériellement commis<sup>15</sup>, ce qui est le cas en l'espèce ainsi qu'il sera dit *infra*.

Pour pouvoir constater l'existence d'une action civile découlant d'une infraction, il faut en outre qu'elle soit imputable à une personne physique ou morale précise. À cet égard, la cour rappelle cependant que l'article 5, alinéa 2, du Code pénal ne prévoit rien en ce qui concerne les conséquences civiles d'un délit, et qu'en tout état de cause, dans sa version applicable entre le 2 juillet 1999 et le 29 juillet 2018, ce texte permettait le cumul de la responsabilité pénale de la personne morale et de la personne physique identifiée comme auteur matériel de l'infraction, lorsque cette dernière a agi sciemment et volontairement. Tel est le cas ici ainsi que le révèle ce qui a été exposé ci-dessus en ce qui concerne l'extrême confusion créée par Monsieur A. DJ sur le point de savoir qui avait la qualité d'employeur de Madame M., dans le but manifeste d'échapper à l'application des règles relatives à la classification professionnelle et à l'ancienneté des CCT de la CP n° 323 rendues obligatoires par arrêtés royaux.

L'article 15 de la loi relative aux contrats de travail ne fait pas partie « des lois spéciales qui s'appliquent à l'action en indemnisation du dommage », étant donné qu'il ne concerne, s'agissant des demandes d'indemnisations d'un dommage, que les demandes à base contractuelles.

En droit du contrat de travail, les actions civiles résultant d'un délit se prescrivent conformément aux règles de l'article 2262*bis*, § 1<sup>er</sup>, al. 2 du Code civil, c'est à dire après 5 ans, sans pouvoir se prescrire avant l'action publique<sup>16</sup>.

La prescription d'une infraction instantanée commence à courir au moment où l'acte punissable a été posé, et le non-paiement de la rémunération et du pécule de vacances sont des infractions instantanées<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> C. trav. Gand, 8 septembre 2000, *Chron. D.S.*, 2002, 444, et le commentaire de F. KÉFER, "Quand l'employeur ne respecte par les barèmes de rémunération", *Orientations*, 2003, n° 8-9, 22-26.

<sup>15</sup> Cass., 31 janvier 1989, *Pas.*, 1989, I, 577 ; Cass., 12 mai 1987, *Pas.*, 1987, I, 1056.

<sup>16</sup> Cass., 14 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, 302, note F. LAGASSE et M. PALUMBO ; Cass., 20 avril 2009, *R.W.*, 2009-2010, 876, concl. R. MORTIER ; C. trav. Anvers (sect. Hasselt), 12 juin 2002, *Limb. Rechtsl.*, 2004, 268 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2010, *J.T.*, 2011, 169 ; voy. ég. J. CLESSE et F. KÉFER, "La prescription extinctive en droit du travail", *J.T.T.*, 2001, 205, n° 18*bis* ; F. KÉFER, "La prescription de l'action délictuelle en droit du travail après la loi du 10 juin 1998", *R.D.S.*, 1999, 2381 ; W. RAUWS, "Actualia inzake de verjaring in het arbeidsrecht", *R.W.*, 2002-2003, 361-369 et V. DOOMS, *De verhouding tussen de vordering ex contractu en ex delicto in het kader van de arbeidsovereenkomst*, Bruxelles, Larcier, 2003, 85.

<sup>17</sup> Cass., 19 octobre 1987, *R.D.S.*, 1988, 101 ; *R.W.*, 1987-1988, 1054 ; Cass., 22 juin 2015, *J.T.T.*, 2015, 382, note F. LAGASSE et P. PALUMBO, *J.T.T.*, 2016, 223 et *Chron. D.S.*, 2016, 54, note C. CLESSE et H. FUNCK ; C. trav. Liège, 9 mai 1996, *J.T.T.*, 1996, 502 ; C. trav. Liège, 8 octobre 2003, *J.T.T.*, 2004, 316 ; C. trav. Mons, 26 juin 2007, *J.T.T.*, 2008, 1146 ; C. trav. Liège, 13 octobre 2014, *Dr. pén. entr.*, 2016, 73 ; C. trav. Liège, 17 mai 2016, *J.T.T.*, 2017, 160 ; C. trav. Bruxelles, 1<sup>er</sup> mars 2017, *J.T.T.*, 2017, 242.

Les infractions continuées sont une suite d'infractions instantanées qui doivent être considérées comme un seul fait punissable parce qu'elles sont accomplies dans une unité d'intention délictueuse<sup>18</sup>.

Ainsi, si le non-paiement de la rémunération est une infraction instantanée, par sa répétition, ce fait devient toutefois une infraction continuée lorsqu'il participe d'une unité d'intention<sup>19</sup>.

On entend par unité d'intention délictuelle, le projet, l'intention ou l'attitude de l'auteur qui s'exprime par une multitude de comportements punissables<sup>20</sup>.

Il appartient au seul juge du fond d'apprécier si différentes infractions constituent un seul fait punissable par unité d'intention<sup>21</sup>.

Lorsque plusieurs faits délictueux successifs constituent une seule infraction, celle-ci n'est entièrement consommée et la prescription de l'action publique ne prend cours à l'égard de l'ensemble des faits délictueux qu'à partir du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable, sauf interruption ou suspension de la prescription<sup>22</sup>.

Il a ainsi été jugé que constituent des infractions continuées :

- les violations répétées chaque mois d'une C.C.T. rendue obligatoire par A.R. et qui sont liées par une unité d'intention et qui ne forment donc qu'une seule infraction<sup>23</sup> ;
- l'omission régulière d'un employeur de payer la rémunération<sup>24</sup> ;
- le non-paiement pendant plusieurs années d'une prime de fin d'année octroyée par une C.C.T. rendue obligatoire par A.R. lorsque ces agissements punissables sont liés

---

<sup>18</sup> Cass., 4 septembre 1974, *J.T.T.*, 1975, 251.

<sup>19</sup> C. trav. Liège, 18 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, 466, note ; voy. aussi : C. trav. Mons, 12 avril 1991, *J.T.T.*, 1991, 349 ; C. trav. Mons, 16 avril 1991, *J.T.T.*, 1991, 468, note ; C. trav. Bruxelles, 27 janvier 1992, *Chron. D.S.*, 1992, 421, note ; C. trav. Liège, 19 mars 2001, *J.T.T.*, 2002, 98 ; C. trav. Liège (div. Namur), 6 août 2009, RDPC, 2010/3, 237 ; Trib. trav. Charleroi, 13 décembre 1999, *Chron. D.S.*, 2000, 300.

<sup>20</sup> Cass., 8 février 2021, S.20.0012.N.

<sup>21</sup> Cass., 4 décembre 1989, *R.W.*, 1989-90, 1192 ; Cass., 4 novembre 2020, *Dr.pén.entr.*, 2021, 59, note C.-E. CLESSE ; Cass., 8 février 2021, S.20.0012.N, *NjW*, 2021, 491, note M. MEIRLAEN ; C. Trav. Bruxelles, 7 mars 2017, *J.T.T.*, 2017, 478.

<sup>22</sup> Cass., 12 février 2007, *J.T.T.*, 2007, 213 ; Cass., 8 février 2021, S.20.0012.N ; C. trav. Anvers, 2 mars 1981, *RDS*, 1981, 415 ; C. trav. Liège, 9 mai 1996, *J.T.T.*, 1996, 502 ; C. trav. Bruxelles, 16 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, 121 ; C. trav. Bruxelles, 1<sup>er</sup> mars 2017, *J.T.T.*, 2017, 242 ; Trib. trav. Charleroi, 13 décembre 1999, *Chron. D.S.*, 2000, 300.

<sup>23</sup> C. trav. Mons, 22 mai 1975, *R.D.S.*, 1975, 494.

<sup>24</sup> C. trav. Anvers, 2 mars 1981, *J.T.T.*, 1982, 34.

- par unité d'objectif et de réalisation, même si lors du premier acte punissable, il n'y avait pas encore d'intention de commettre toutes les infractions<sup>25</sup> ;
- le non-paiement successif du pécule de vacances d'un employé<sup>26</sup> ;
  - le non-paiement répété d'une rémunération de régularisation (différence entre la rémunération légale due et la rémunération réellement payée), à condition que chaque non-paiement, qui constitue en soi une infraction, ait lieu avec la même intention délictueuse<sup>27</sup>.

En l'espèce, l'action est formée *ex delictu* et à les supposer établis (ce qui est le cas ainsi qu'il sera dit *infra*), les agissements de la SA constituent une infraction continuée.

La cour considère en effet que la répétition de l'infraction illustre une volonté de ne pas respecter le droit social, dans le but de réaliser des économies en ne payant pas à Madame M. pendant toute la période d'exécution des relations de travail les sommes lui dues en vertu des CCT rendues obligatoires par arrêtés royaux de la CP n° 323 relatives aux barèmes qui lui étaient applicables compte tenu de sa classification professionnelle et de son ancienneté, ainsi qu'il ressort du contexte précité, la succession de contrats intervenus entre Madame M. et Monsieur A. DJ ainsi que les différentes sociétés mentionnées ci-dessus attestant de cette volonté.

La demande n'est dès lors pas prescrite, le dernier fait punissable étant constitué en mai 2019, lors du décompte de sortie de Madame M.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé à cet égard.

c. Quant à la demande de régularisation barémique en vertu de la classification professionnelle et de l'ancienneté

Il n'est pas contesté et il ressort des éléments produits aux débats (fiches de paie et formulaire C4 notamment) que la SA relève de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques (CP n° 323).

Il n'est pas plus contesté que les dispositions pertinentes pour la résolution du présent litige figurent au niveau de :

---

<sup>25</sup> C. trav. Gand (sect. Bruges), 20 octobre 1989, *R.W.*, 1990-1991, 575 ; *Chron. D.S.*, 1990, 381 ; reformant Trib. trav. Bruges (sect. Ostende), 27 janvier 1987, *R.W.*, 1986- 1987, 2442.

<sup>26</sup> Cass., 27 octobre 1986, *J.T.T.*, 1987, 300 ; C. trav. Bruxelles, 27 avril 1976, *R.D.S.*, 1977, 446 ; C. trav. Liège, 9 mai 1996, *J.T.T.*, 1996, 502 ; C. trav. Bruxelles, 1<sup>er</sup> mars 2017, *J.T.T.*, 2017, 242 ; Liège, 7 décembre 1977, *J.L.*, 1977-1978, 33, note V.A. ; Trib. trav. Mons, 10 juillet 1975, *J.T.T.*, 1976, 169 ; Trib. trav. Bruxelles, 4 septembre 1996, *Chron. D.S.*, 1997, 559 ; Corr. Bruxelles, 27 mai 1991, *R.D.S.*, 1991, 367 ; avis M.P. précédant C. trav. Bruxelles, 14 mars 1979, *J.T.T.*, 1979, 255 ; voy. ég. C. trav. Liège, 13 octobre 2014, *Dr. pén. entr.*, 2016, 73.

<sup>27</sup> Trib. trav. Anvers, 24 novembre 1987, *R.W.*, 1987-1988, 1067.

- La CCT du 30 septembre 2002 concernant la classification professionnelle et les salaires, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 décembre 2005 ;
- La CCT du 15 décembre 2009 relative au barème en vigueur dans le secteur, rendue obligatoire par arrêté royal du 13 mars 2013.

S'agissant de la classification professionnelle, l'article 3 de la CCT du 30 septembre 2002 distingue 4 catégories d'employés :

*« Catégorie 1 : (Âge de départ normal = 19 ans)*

*Exercer des tâches et fonctions du niveau le plus bas, sous direction et sous surveillance, qui sont reconnues par la loi ou le tribunal comme des tâches intellectuelles.*

*Il s'agit donc ici de fonctions qui ne réclament aucune initiative personnelle, qui sont exécutées d'après des règles clairement établies à l'avance.*

*(Imprimeur - Classeur - Travaux administratifs répétitifs & simples, etc.)*

*Catégorie 2 : (Âge de départ normal = 21 ans)*

*L'exécution correcte d'un travail simple et peu varié qui, sous une surveillance directe, n'entraîne qu'une responsabilité limitée.*

*Tâches et fonctions pour lesquelles une formation courte est suffisante pour acquérir l'habileté exigée.*

*(Réception - Gestion des archives - Dactylo expérimenté - Travail simple d'écriture et de calcul - Employé de comptabilité - Facturier - etc.)*

*Catégorie 3 : (Âge de départ normal = 23 ans)*

*L'exécution indépendante d'un travail varié qui exige généralement de l'initiative et du raisonnement et qui, de plus, exige la responsabilité de l'exécution.*

*(Administrateur de portefeuille - Assister et diriger la RG copropriété - polyglotte - Vente et/ou location immobilière - Administrateur technicien de bâtiments - règlement des sinistres - Employé de planning - Dessinateur de détail - etc.) ;*

*Catégorie 4 : (Âge de départ normal = 25 ans)*

*L'exécution indépendante de travail plus varié qui exige plus que la compétence moyenne et de plus, de l'initiative et la conscience de la responsabilité. Doit être capable d'exécuter tout le travail de moindre importance de sa propre spécialité ; réunir tous les éléments nécessaires au travail confié, aidé occasionnellement par des employés des catégories précédentes.*

*Doit donc pouvoir diriger.*

*(Chef de département - Comptable - Secrétariat au niveau de la direction - Traducteur - Service financier - etc.). »*

L'article 4 de ladite CCT précise que *« Les fonctions ou travaux repris dans chaque catégorie valent d'exemple. Les fonctions ou travaux non repris sont répartis par analogie aux exemples cités. »*

En l'espèce, la cour estime que Madame M. relève de la catégorie 3 des employés au sens de l'article 3 de la CCT du 30 septembre 2002, sur base des éléments suivants,

mentionnés au niveau du rapport pénal du CLS du 20 mai 2019 dont il a été question ci-dessus :

- Lors d'une audition du 25 juin 2018, Monsieur A. DJ a déclaré que Madame M. s'occupait depuis l'année 2000 de la gestion des immeubles lui appartenant en propre, à son épouse ou à l'une des sociétés qu'il dirige ;
- Lors d'une audition du 11 janvier 2019, Madame I., épouse de Monsieur A. DJ, a déclaré que le travail de Madame M. consistait à encoder les loyers, traiter environ 3-4 courriels par jour de locataires avec réclamations éventuelles, encoder les données de demandes des locataires dans un logiciel, effectuer des paiements, en ce compris ceux des salaires et celui des factures des fournisseurs ;
- Madame M. est graduée en secrétariat de direction, effectuait des paiements de salaire et avait accès aux comptes bancaires des différentes sociétés.

Ces éléments sont en effet révélateurs de l'exécution par Madame M. d'un travail varié, exigeant de l'initiative, du raisonnement, et la responsabilité de l'exécution du travail confié.

Ceci a nécessairement une répercussion sur la rémunération au sens large à laquelle Madame M. pouvait prétendre du fait de son occupation, puisqu'ainsi que le précise l'article 4 de la CCT du 30 septembre 2002, « *La répartition en catégories a pour but de donner une ligne directrice aux sociétés afin de faciliter l'application des rémunérations minimales déterminées dans cette CCT* ».

Deux périodes sont à distinguer à cet égard :

- De 2005 à 2009, l'échelle barémique de rémunération repose sur une ancienneté sur base de l'âge comme prévu par la CCT du 30 septembre 2002.

Pour être précis, l'article 9 de ladite CCT fixe deux échelles de salaire, l'une étant qualifiée de barème d'embauche normal, et la deuxième étant d'application pour tous les employés qui ont 3 ans d'ancienneté dans la même fonction (ce qui était le cas pour Madame M. en 2005).

- De 2009 à 2019, la CCT du 15 décembre 2009 ayant déterminé les nouveaux barèmes applicables aux employés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, a eu recours à l'expérience professionnelle, son article 5 prévoyant une mesure transitoire pour les travailleurs qui étaient, comme Madame M., en service au moment de son entrée en vigueur, rédigée comme suit : « *Les employés en fonction lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail se verront attribuer, dans leur catégorie, un nombre d'années d'expérience correspondant au barème auquel ils pouvaient prétendre jusqu'alors.* »

Son article 3 indique les éléments à prendre en considération pour déterminer l'expérience à prendre en considération :

*« §1. Le barème détermine les rémunérations minimums dans chaque catégorie en fonction de l'expérience de l'employé.  
Il est élaboré sur base d'une entrée en fonction à 21 ans.  
Les rémunérations de départ sont les rémunérations prévues dans le barème pour 0 année d'expérience.  
Les rémunérations mensuelles minimums augmentent dans la mesure où l'expérience du travailleur s'accroît.  
L'expérience avant 21 ans n'est pas prise en compte.  
§2. On entend par expérience professionnelle la période de prestations professionnelles effectives et assimilées réalisées chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes des prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquise préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.  
Pour déterminer la période d'expérience professionnelle, les prestations à temps partiel sont assimilées aux prestations à temps plein. (..) »*

En conclusion et en synthèse, en violation desdites CCT, l'employeur a rémunéré Madame M. sur base de la rémunération minimale prévue pour les employés relevant de la catégorie 1 de la CP n° 232 et en prenant en compte de manière erronée son expérience professionnelle, alors qu'elle aurait dû être rémunérée sur base de la catégorie 3 des employés de la classification applicable au sein de la CP 323, à l'échelon prévu pour son âge du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2008, et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 sur base d'une expérience professionnelle de 14 années, augmentée chaque année.

Madame M. est dès lors fondée à prétendre à la différence entre la rémunération qui lui était due et celle qui lui a été payée.

La cour constate que le calcul de cette différence oppose les parties.

Cette contestation ne porte ni sur le total des sommes dues compte tenu d'une application correcte des dispositions des CCT des 30 septembre 2002 et 15 décembre 2009, ni sur le total des sommes figurant au niveau des fiches de paie pour la période litigieuse, alors qu'*a priori* la méthode consistant à déterminer celle-ci en effectuant une comparaison entre le montant brut de la rémunération barémique fixée par les CCT applicables et celui de la rémunération brute reprise sur les fiches de paie, peut être admise en son principe.

L'employeur objecte à ceci l'existence de prélèvements de sommes (dont la cour relève qu'il n'est en rien établi qu'ils ont eu lieu à l'insu de l'employeur) sur les comptes de la société supérieurs aux montants nets figurant sur les fiches de paie de Madame M., et reprend en ses conclusions pour étayer cette objection ce qu'il qualifie d'examen

comparatif avec les relevés effectués par les contrôleurs sociaux dans le cadre du dossier répressif dont il a été question *supra*, pour la période de janvier 2013 à mars 2016.

L'employeur produit à l'appui de cette affirmation uniquement une page d'un relevé de virements du compte CPH de Monsieur A. DJ au profit de Madame M. réalisés entre le 7 janvier 2013 et le 15 mars 2016, de sorte que la cour est dans l'incapacité de vérifier les calculs avancés par la SA, qui intégreraient également un relevé de prélèvements bancaires opérés sur le compte BNP PARIBAS FORTIS de Monsieur A. DJ, non produit aux débats.

Comme les premiers juges, la cour rappelle à cet égard que l'employeur a une obligation dans l'administration de la preuve : même si le travailleur a la charge de la preuve (et en l'espèce Madame M. a établi qu'elle pouvait prétendre à une rémunération supérieure, alors que l'employeur ne prétend par ailleurs pas qu'elle en ait effectivement été créditée entièrement), l'employeur doit collaborer loyalement à l'administration de celle-ci<sup>28</sup>.

La cour, afin d'être suffisamment documentée pour fixer le montant des arriérés de rémunération au sens large auxquels peut prétendre Madame M., ordonnera dès lors une réouverture des débats pour permettre à l'employeur de déposer le relevé des prélèvements bancaires opérés sur le compte BNP PARIBAS FORTIS de Monsieur A. DJ (BE69 2500 2626 6979) entre le 8 janvier 2009 et le 17 mai 2016 dont il fait état en termes de conclusions.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable ;

Dit d'ores et déjà la demande originaire de Madame M. recevable et fondée ;

Ordonne la réouverture des débats pour permettre à l'employeur de déposer au greffe et de communiquer à Madame M. le relevé des prélèvements bancaires opérés sur le compte BNP

---

<sup>28</sup> C. trav. Bruxelles, 1er juin 2018, RG n° 2016/AB/973

PARIBAS FORTIS de Monsieur A. DJ (BE69 2500 2626 6979) entre le 8 janvier 2009 et le 17 mai 2016, au plus tard le 31 octobre 2022 ;

Dit qu'en application de l'article 775 du Code judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à déposer leurs observations écrites :

- Pour le 15 novembre 2022 au plus tard pour Madame M. ;
- Pour le 29 novembre 2022 au plus tard pour l'employeur ;

Fixe cette cause à l'audience de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, du 12 janvier 2023 pour 30 minutes de plaidoiries, siégeant Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

CD, conseiller faisant fonction de président,  
GP, conseiller social au titre d'employeur,  
RR, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de JH, greffier, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt (art. 785 § 2 du Code judiciaire),

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 13 octobre 2022, où étaient présents :

CD, conseiller faisant fonction de président,  
NF, greffier,