



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

Numéro du répertoire

**2022 /**

R.G. Trib. Trav.

**20/317/A**

Date du prononcé

**17 novembre 2022**

Numéro du rôle

**2022/AN/38**

En cause de :

D A  
C/  
H O

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

Chambre 6B

## Arrêt

Contradictoire  
Définitif

Contrat de travail — ouvrier — paiement systématiquement tardif de la  
rémunération — acte équipollent à rupture

**EN CAUSE :**

**Madame A D**, RNN, domiciliée à,  
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée : Madame D.,  
ayant été représentée par Madame , déléguée syndicale, porteuse de procuration

**CONTRE :**

**Monsieur O H**, inscrit à la BCE sous le N°; domicilié à,  
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommé : Monsieur H. ou  
l'employeur,  
ayant été représentée par son conseil Maître

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 octobre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 14 janvier 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 3<sup>e</sup> chambre (R.G. n° 20/317/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 1<sup>er</sup> mars 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 2 mars 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 19 avril 2022 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 octobre 2022 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 15 juin 2022 et 15 septembre 2022 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 28 juillet 2022 et 1<sup>er</sup> mars 2022 ;
- les dossiers de pièces déposés par la partie intimée à l'audience du 20 octobre 2022.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 octobre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par une requête introductive d'instance du 30 septembre 2020, Madame D. sollicitait la condamnation de l'employeur :

- Au paiement de la somme brute de 5 863,60 € à titre d'indemnité de rupture équivalente à 21 semaines, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 664,36 € à titre de salaire de janvier 2020, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 16 € à titre de prime de dimanche pour janvier 2020, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 1 155,42 € à titre de salaire de février 2020, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 32 € à titre de prime de dimanche pour février 2020, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 491,05 € à titre de salaire de mars 2020, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme brute de 16 € à titre de prime de dimanche pour mars 2020, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Sous déduction des acomptes perçus en net pour un total de 2 000 € ;

- Au paiement de la somme nette de 1 691,80 € à titre de frais de déplacement d'octobre 2015 à mars 2020, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme nette de 1 800,95 € à titre d'indemnités de vêtement de travail d'octobre 2015 à mars 2020, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme nette de 223,08 € à titre d'écochèques 2018, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme nette de 238,46 € à titre d'écochèques 2019, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Au paiement de la somme nette de 62,50 € à titre d'écochèques 2020, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- À lui délivrer C4, fiches de paie de janvier à mars 2020, fiche de paie relative à l'indemnité de rupture, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard et document manquant à défaut de leur délivrance dans les 8 jours suivant la signification du jugement à intervenir, avec un maximum de 2 000 € ;
- À effectuer la DIMONA de clôture à la date du 15 juin 2020, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard à défaut pour l'employeur de le faire dans les 8 jours suivant la signification du jugement à intervenir, avec un maximum de 2 000 € ;
- Aux frais et dépens de l'instance.

En ses conclusions d'instance, Madame D. réclamera la somme de 5 863,60 € à titre principal à titre de dommages et intérêts pour démission pour motif grave de l'employeur équivalents à l'indemnité de rupture, et à titre subsidiaire à titre d'indemnité de rupture équivalente à 21 semaines.

Par conclusions du 5 février 2021, l'employeur a introduit une demande reconventionnelle afin d'obtenir la condamnation de Madame D. à lui payer la somme de 2 792,19 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 10 semaines, à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à complet et parfait paiement.

Par un jugement du 14 janvier 2022, le tribunal du travail a considéré :

- S'agissant du motif grave reproché à l'employeur, que le délai de 3 jours n'a pas été respecté, le dernier fait de non-paiement de la rémunération remontant au plus tard à la fin mars ;
- S'agissant de l'acte équipollent à rupture, qu'en ne payant pas la rémunération, l'employeur ne manifestait pas son intention certaine de mettre fin à la relation de travail, que le paiement ponctuel de la rémunération n'a jamais été considéré en 6 ans de relations contractuelles comme un élément essentiel du contrat, et que la rupture était entièrement imputable à Madame D. qui pour une raison inconnue n'a plus souhaité travailler pour Monsieur H. et a tiré profit de la crise sanitaire pour mettre fin à la relation ;
- Les arriérés de salaire, échochèques, frais de déplacement et frais de vêtement ne sont pas contestés ;
- La fiche de paie du mois de mars doit être délivrée ;
- L'employeur ne peut se voir imposer la délivrance d'un C4 rectifié, la décision judiciaire s'imposant ;
- La rectification de la DIMONA pour une date antérieure n'est pas possible.

Le tribunal a dès lors dit la demande recevable et très partiellement fondée, et a :

- Condamné Monsieur H. à payer à Madame D., les sommes brutes de :
  - Salaire de janvier 2020 : 678,07 € (suivant fiche de paie)
  - Prime de dimanche janvier 2020 : 16 € (2 x 8 €)
  - Salaire de février 2020 : 1 179,25 € (suivant fiche de paie)
  - Prime de dimanche février 2020 : 32 € (4 x 8 €)
  - Salaire de mars 2020 (du 1er au 15) : 491,05 € (34 h x 14,4427)
  - Prime de dimanche mars 2020 : 16 € (2 x 8 €)

Le tout sous déduction d'une somme nette de 1 000 € payée le 3 avril 2020 et de 1 000 € payée le 5 juin 2020.

- Condamné Monsieur H. à payer à Madame D., les sommes nettes de :
  - Frais de déplacement d'octobre 2015 à mars 2020 : 1 691,80 €
  - Indemnités de vêtement de travail d'octobre 2015 à mars 2020 : 1 800,95 €

- Écochèques 2018 (du 1er décembre 2017 au 30 novembre 2018) : 223,08 € (250×232/260)
- Écochèques 2019 (du 1er décembre 2018 au 30 novembre 2019) : 238,46 € (250×248/260)
- Écochèques 2020 (du 1er décembre 2019 au 15 juin 2020) : 62,50 € (250×65/260)
- Sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires.
- Condamné Monsieur H. à délivrer à Madame D. la fiche de salaire de mars 2020 dans les 8 jours de la signification du jugement sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard et/ou par document manquant à compter de la signification, avec un maximum de 2 000 €.
- Débouté Madame D. du surplus de sa demande.
- Ordonné l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.
- Condamné Monsieur H. aux dépens et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à la somme de 20 €.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Madame D. sollicite :

- La condamnation de l'employeur au paiement des sommes suivantes à majorer des intérêts légaux et judiciaires :
  - À titre principal, la somme brute de 5 863,60 € à titre de dommages et intérêts à titre de démission pour faute grave, équivalents à l'indemnité de rupture ;
  - À titre subsidiaire, la somme brute de 5 863,60 € à titre d'indemnité de rupture équivalente à 21 semaines ;
- La condamnation de l'employeur à lui délivrer un C4 rectifié quant à la date et au motif de fin d'occupation, une fiche de paie relative à l'indemnité de rupture s'il échet, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard et document manquant à défaut de leur délivrance dans les 8 jours suivant la signification de l'arrêt à intervenir, avec un maximum de 2 000 € ;
- La confirmation du jugement dont appel pour le surplus ;
- La condamnation de l'employeur aux frais et dépens de l'instance.

Monsieur H. qui a formé appel incident par ses conclusions du 15 juin 2022, demande pour sa part :

- La condamnation de Madame D. à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 2 792,19 €, à majorer des intérêts judiciaires jusqu'à complet et parfait paiement ;
- La confirmation du jugement dont appel pour le surplus ;
- La condamnation de Madame D. aux dépens des deux instances.

## **II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS ET LA JONCTION DES CAUSES EN RAISON D'UN LIEN DE CONNEXITÉ**

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

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

Il en va de même de l'appel incident.

En termes de conclusions, l'employeur considère que la présente cause est connexe à celle portant le n° de R.G. 2022/AN/39, qui concerne le compagnon de Madame D. (Monsieur P.), tous les deux ayant été employés par lui et tous deux ayant rompu leur contrat de travail au même moment par le biais d'un courrier conjoint.

Le juge du fond dispose d'une compétence d'appréciation souveraine pour constater l'existence ou non, d'un lien de connexité<sup>1</sup>.

L'article 856 du Code judiciaire est libellé en ces termes :

*« En cas de litispendance ou de connexité, la demande de renvoi doit être formée conformément aux règles énoncées aux articles 854 et 855. Si les causes connexes sont pendantes, devant le même juge, elles peuvent être jointes, même d'office » ;*

L'article 30 du Code judiciaire précise :

*« Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément »*

En l'espèce, ces deux affaires concernent des parties distinctes dont les demandes, qui reposent sur deux relations juridiques différentes, ne sont pas identiques, et ont été fixées à la même audience de la cour de céans où elles ont toutes deux été prises en délibéré immédiatement ce qui *de facto* écarte tout risque de solutions inconciliables, de sorte que la cour n'ordonnera pas leur jonction.

## **III. LES FAITS**

Madame D. est entrée au service de l'employeur à partir du 27 mars 2014 comme commis de cuisine dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et temps partiel.

---

<sup>1</sup> Cass., 25 janvier 1991, *Pas.*, 1991, I, p. 279

Elle expose, sans être contredite par l'employeur, avoir connu depuis le début de son occupation pour compte de Monsieur H. des retards de paiement de sa rémunération.

À partir du 16 mars 2020, Madame D. est placée en chômage temporaire « corona » en raison de la crise sanitaire.

Le 3 avril 2020, alors qu'il demeurerait notamment redevable des salaires de janvier, février, et mars 2020, Monsieur H. effectuera un paiement à valoir d'un montant de 1 000 € à Madame D.

Par courriels des 17 avril, 24 avril, et 4 mai 2020, l'organisation syndicale de Madame D. interpellera l'employeur notamment quant à la régularisation du paiement de ses salaires depuis janvier 2020, avant d'adresser à celui-ci le 11 mai 2020 une mise à demeure de régulariser la situation.

Le 3 juin 2020, Madame D. adresse à Monsieur H. le courrier recommandé suivant :

*« Malgré nos nombreuses plaintes verbales, les courriels et lettre recommandée de notre syndicat du 11/05/2020, nous constatons que vous ne réglez toujours pas notre situation. Nous nous retrouvons dans des difficultés à la suite de tout cela.*

*Pour rappel, vous ne nous avez pas payé notre salaire de*

- janvier 2020*
- février 2020*
- mars 2020, sauf un paiement de 1000 € le 03/04/2020*

*Nous nous retrouvons au chômage temporaire depuis le 14/03/2020. Vous avez établi les documents nécessaires pour notre paiement de chômage tardivement.*

- Pour mars, le C3.2 a été créé le 27/04/2020,*
- Pour avril, le C3.2 a été créé le 18/05/2020.*
- Pour mai, nous sommes toujours en attente.*

*Par conséquent, nous vous mettons en demeure de régler nos salaires dans les 10 jours. Passez ce délai, si vous n'avez toujours pas réglé le paiement, nous considérerons le contrat comme terminé pour motif grave de votre propre chef. »*

Le 5 juin 2020, l'employeur effectue un nouveau paiement de 1 000 € à valoir sur les arriérés de rémunération.

À partir du 8 juin 2020, Madame D. est en incapacité de travail.

Par courrier recommandé du 15 juin 2020, Madame D. a constaté la rupture du contrat de travail dans le chef de Monsieur H. en ces termes :

*« Le 03/06/2020, nous vous avons mis en demeure de régler les différents points non résolus. Nous vous rappelons la loi de 1978 relative aux contrats de travail, celle-ci prévoit que :*

*Art. 20. L'employeur a l'obligation :*

*(...)*

*2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident. À cet effet, une boîte de secours doit se trouver constamment à la disposition du personnel ;*

*3° de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus ;*

*4° de fournir au travailleur un logement convenable ainsi qu'une nourriture saine et suffisante, dans le cas où il s'est engagé à le loger et à le nourrir ;*

*5° de donner au travailleur le temps nécessaire pour remplir les devoirs de son culte, ainsi que les obligations civiles résultant de la loi ;*

*6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et, en particulier, des jeunes travailleurs ;*

*7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au travailleur et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt ; il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.*

*Nous vous renvoyons vers notre courrier recommandé du 03/06/2020. Nous sommes contraints de constater la fin du contrat de travail qui nous lie. Nous vous réclamons une dernière fois à l'amiable nos fiches de paie ainsi que nos rémunérations dues. Merci également de nous envoyer notre c4 dans les plus brefs délais. »*

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

##### **1. La position de Madame D.**

Madame D. fait valoir en substance que :

- Les manquements de l'employeur, ce qu'il ne pouvait ignorer, l'ont plongée dans une situation dramatique, et la crise sanitaire n'explique pas les manquements antérieurs, le non-paiement du salaire de janvier à mars 2020, l'absence de fiches de paie, ni l'absence de réalisation des formalités pour l'ONEM ;
- Ces faits constituent un motif qui par la répétition du manquement malgré les nombreuses interpellations et mises en demeure, revêt un caractère de gravité certain ;
- La rupture du contrat le 15 juin 2020 est intervenue dans les 3 jours suivant l'échéance de la mise en demeure du 3 juin 2020 ;
- À titre subsidiaire, il ne peut être contesté que l'employeur a manqué à une partie de ses obligations contractuelles en payant systématiquement le salaire en retard, puis en ne la payant pas pendant 3 mois et en la plaçant en chômage temporaire sans



accomplir les démarches permettant son indemnisation par l'ONEM, et la volonté de rompre dans son chef est démontrée par :

- Le caractère systématique, persistant et allant en s'intensifiant, de ses manquements, sans justification suffisante ;
- La persistance des manquements malgré les nombreuses réclamations tant d'elle-même que de son organisation syndicale, auxquelles l'employeur n'a même pas pris la peine de réagir, démontrant ainsi son manque de respect à son égard ;
- En outre, le paiement systématiquement tardif de la rémunération peut être considéré comme une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat, pour laquelle l'intention de rompre n'est pas requise.

## 2. La position de l'employeur

Monsieur H. fait valoir en substance que :

- La mise en demeure du 3 juin 2020 ne vise que le paiement de salaires, de sorte que seul ce fait peut être invoqué comme motif grave par Madame D. ;
- Le délai prévu à l'article 35 n'a pas été respecté : le non-paiement des salaires était connu de Madame D. depuis plusieurs mois avant sa mise en demeure du 3 juin 2020, et il ne peut être considéré comme pertinent et raisonnable dans le chef de celle-ci d'avoir décidé en date du 13 juin 2020, soit 5 jours seulement après la date prévue de réouverture du restaurant à la suite de 3 mois de fermeture totale, que ce manquement rendait la poursuite des relations contractuelles impossible, et ce d'autant plus qu'en déposant un certificat médical pour ne pas venir travailler du 8 au 22 juin, elle entravait ladite réouverture, empêchant le restaurant de fonctionner ;
- Il ne peut être considéré comme grave le fait pour un employeur de ne pas pouvoir payer un arriéré de salaire quand il se trouve depuis 3 mois sans revenu ni activité pour des raisons indépendantes de sa volonté, soit un cas de force majeure, et donner un congé dans ces circonstances est en outre constitutif d'un abus de droit, voire outrageant ;
- En cas de démission pour motif grave, il appartient à Madame D. de prouver son dommage, *quod non*, celle-ci se contentant d'annoncer que les dommages et intérêts qu'elle réclame doivent être calqués sur l'indemnité compensatoire de préavis ;
- Subsidiairement, Madame D. n'est pas fondée à invoquer un acte équipollent à rupture puisqu'elle a rompu le contrat pour motif grave dans le chef de l'employeur ;
- Madame D. a bien reçu ses indemnités covid et le retard à procéder aux démarches qu'elle invoque ne démontre pas une volonté de mettre un terme aux relations de travail, tandis que les retards de paiement des années antérieures sont irrelevant puisqu'elle a continué à travailler, renonçant donc à y voir une volonté de rompre dans le chef de l'employeur ;
- Le non-paiement des rémunérations de janvier à mars 2020 n'établit pas une volonté de rompre le contrat : il avait besoin de Madame D. pour rouvrir son restaurant le

8 juin, a connu des conditions financières catastrophiques qui l'ont placé dans l'impossibilité de payer à temps et à heure les salaires, et a fait ce qu'il a pu avec les moyens financiers dont il disposait, notamment en empruntant de l'argent à sa mère afin de pouvoir effectuer deux paiements de 1 000 € ;

- Madame D. ne pouvant se prévaloir d'une démission pour motif grave ni d'un acte équipollent à rupture dans son chef, il convient de retenir que c'est elle qui a rompu le contrat en démissionnant purement et simplement, et sans respecter le moindre préavis, de sorte qu'elle lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

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

La rémunération est considérée de longue date comme un élément essentiel du contrat de travail<sup>2</sup>.

L'employeur peut engager sa responsabilité civile pour inexécution fautive lorsqu'il viole ses obligations en termes de paiement de la rémunération et se voir ainsi opposer par son travailleur, selon le cas : une exception d'inexécution, une action en exécution forcée, un acte équipollent à rupture, une action en résolution judiciaire, ou encore une démission pour motif grave.

À cet égard, le juge dispose du pouvoir de requalifier le mode de dissolution du contrat de travail qui aurait été initialement invoqué par le travailleur dans le respect des conceptions factuelles de la cause et de l'objet<sup>3</sup>.

En l'espèce, la cour estime que c'est de la constatation d'un acte équipollent à rupture et non d'une démission pour motif grave qu'il est question dans le courrier de Madame D. du 15 juin 2020 : celui-ci ne porte ni notification d'un congé pour motif grave ni notification d'un motif grave, se bornant à constater la fin du contrat de travail en raison de l'absence de suite donnée dans les 10 jours à la mise en demeure de régularisation salariale du 3 juin 2020.

La cour constate en outre et dans le même sens que dans le courrier adressé le 26 juin 2020 à son employeur par son organisation syndicale, il est fait mention de ce que Madame D. « *n'a eu d'autre choix que d'acter la rupture du contrat [...] suite au non-respect des obligations contractuelles* », aucune référence n'étant faite à un quelconque motif grave, pas plus qu'au niveau de la requête introductive d'instance du 30 septembre 2020 par laquelle Madame D. réclame une indemnité de rupture, alors que le travailleur qui résilie le contrat pour motif grave n'a pas droit à une indemnité de congé<sup>4</sup>, pouvant

---

<sup>2</sup> Pour plus de développements sur ce sujet, voir A. MORTIER, « La modification du contrat de travail en droit belge et en droit français », *Rev. dr. ULg*, 2010, pp. 321 et s.

<sup>3</sup> En ce sens, H. DECKERS et A. MORTIER, « Les conséquences du non-paiement de la rémunération par l'employeur », *Orientations*, 2018/2, p. 5.

<sup>4</sup> Cass., 16 mars 1992, *Pas.*, 1992, I, p. 639.

tout au plus prétendre à des dommages et intérêts sur la base du droit commun de la responsabilité.

La cour rappelle, s'agissant de l'acte équipollent à rupture, que ce mode de rupture irrégulière du contrat de travail peut prendre deux formes : une inexécution dans l'intention de mettre fin au contrat de travail d'une part, et la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail d'autre part.

Par opposition à l'exécution fautive, une modification unilatérale importante d'un élément essentiel du contrat de travail ne nécessite pas la volonté de rompre de la partie qui introduit la modification<sup>5</sup>. La modification rompt par elle-même le contrat existant.

À cet égard, si du simple fait que l'employeur a manqué à son obligation de payer ponctuellement la rémunération, il ne peut être déduit qu'il avait la volonté de rompre le contrat de travail, même malgré une mise en demeure<sup>6</sup>, le paiement systématiquement tardif de la rémunération par l'employeur, comme en l'espèce, peut en revanche être considéré comme une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat, pour laquelle l'intention de rompre n'est pas requise<sup>7</sup>.

L'employeur est en conséquence redevable à Madame D., en application de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail, d'une indemnité compensatoire de préavis, dont le calcul et le montant ne font pas l'objet de contestation.

La revendication de Madame D. ne peut par ailleurs être considérée comme abusive, alors que les sommes dont elle réclamait le paiement étaient incontestablement dues, et que ces manquements, outre qu'ils sont sanctionnés pénalement, privaient le travailleur de moyens de subsistance venant en contrepartie de son travail.

Il sera également fait droit à la demande de Madame D. de condamnation de l'employeur à lui délivrer une fiche de paie relative à l'indemnité de rupture, qui en est le corollaire, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

Il ne sera en revanche pas fait droit à la demande de délivrance d'un formulaire C4 rectifié, la cour rappelant qu'il a été jugé, et la cour se rallie à cette jurisprudence, que la

---

<sup>5</sup> Cass., 27 juin 1988, *J.T.T.*, 1988, 492 ; Cass., 23 juin 1997, *R.W.*, 1997-1998, 1372, note J.R.R. et *J.T.T.*, 1997, 333, note C. WANTIEZ ; voy. aussi : Cass., 17 mars 1986, *J.T.T.*, 1986, 502 ; Cass., 10 février 1992, *Pas.*, 1992, I, 508.

<sup>6</sup> C. trav. Bruxelles, 7 janvier 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, 2299 ; C. trav. Gand, 24 avril 1987, *Chron. D.S.*, 1988, 207, note H. FUNCK ; C. trav. Anvers, 13 avril 1989, *R.D.S.*, 1989, 288 ; C. trav. Mons, 9 septembre 1991, *J.T.T.*, 1992, 96 ; C. trav. Bruxelles, 20 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, 142 ; C. trav. Anvers, 19 février 1993, *R.W.*, 1993-1994, 680 ; C. trav. Liège, 1<sup>er</sup> décembre 1994, *Chron. D.S.*, 1995, 230 ; C. trav. Anvers, 18 octobre 1995, *Chron. D.S.*, 1996, 347 ; Trib. trav. Charleroi, 11 décembre 1978, *J.T.T.*, 1979, 259.

<sup>7</sup> Trib. trav. Audenarde, 9 septembre 1999, *T.G.R.*, 2001, 149.

rectification d'un document social déjà délivré, ne peut être imposée à l'employeur<sup>8</sup>, et qu'en tout état de cause le présent arrêt en tient lieu<sup>9</sup>.

En conclusion et en synthèse, l'appel principal est fondé, tandis que l'appel incident et la demande reconventionnelle de Monsieur H. sont non fondés.

Quant aux dépens, aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens d'appel<sup>10</sup>, le jugement subsistant en ce qui concerne les dépens de première instance.

L'indemnité de procédure étant définie par l'article 1022 du Code judiciaire comme une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires des avocats alors que Madame D. est représentée par une déléguée syndicale et que la Cour constitutionnelle, saisie d'un recours en annulation mu par les organisations syndicales qui représentent leurs membres devant les juridictions du travail, a validé le choix du législateur de réserver l'octroi de l'indemnité de procédure aux parties assistées d'un avocat à l'exclusion de celles assistées d'un délégué syndical<sup>11</sup>, Madame D. ne peut prétendre à cette indemnité.

L'employeur verra dès lors sa condamnation limitée en pratique à la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

---

<sup>8</sup> C.T. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 13 janvier 2009, R.G. n° 8.645/08. *Contra*, T.T. Liège, 13 janvier 2--006, *JTT*, 2007, 251.

<sup>9</sup> En ce sens, C.T. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 22 juin 2004, R.G. n° 7.333/2003 et 8 septembre 2005, R.G. n° 7.679/04.

<sup>10</sup> article 1017, al.1 du Code judiciaire.

<sup>11</sup> C. Const., n° 182/2008, 18 décembre 2008, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et 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 et fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé, et non fondée la demande reconventionnelle de l'employeur ;

En conséquence, condamne l'employeur à payer à Madame D. la somme brute de 5 863,60 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Condamne l'employeur à délivrer à Madame D. la fiche de paie relative à ladite indemnité compensatoire de préavis, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard à défaut de sa délivrance dans les 8 jours suivant la signification du présent arrêt, avec un maximum de 2 000 € ;

Confirme le jugement dont appel pour le surplus ;

Condamne l'employeur aux dépens d'appel, liquidés à zéro euro, ainsi qu'à la somme de 22 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

C D, conseiller faisant fonction de président,

P P, conseiller social au titre d'employeur,

J-P V S, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de N F, greffier

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 17 novembre 2022, où étaient présents :

C D, conseiller faisant fonction de président,

N F, greffier,