

Numéro de répertoire: 2023 / 711
Date du prononcé: 20 MARS 2023
Numéro de rôle: 22/114/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : DEFINITIF

Expédition délivrée le	Expédition délivrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

Tribunal du travail de Liège

Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Madame D

Représentée par Maître

Partie demanderesse

Contre :

CUIZ'IN & CO SRL, BCE n° 0755.443.423, dont le siège social est établi à 5651 Walcourt (Tarcienne), Route de Philippeville, 63

Faisant défaut

Partie défenderesse

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue par Edéposit le 01-03-2023 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- ordonnance rendue sur 747 du code judiciaire du 20-06-2022 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le procès-verbal d'audiences publiques.

Vu les dispositions de la loi du 15 Juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie.

Après avoir entendu le conseil de la demanderesse à l'audience publique du 20-02-2023, la srl Cuiz'In & Co société ne comparaisant pas et n'étant pas représentée bien que dûment convoquée, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour.

II. Les faits pertinents

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

1. La SRL CUIZ'IN & CO est spécialisée dans la vente et conception sur mesure des meubles de cuisine et salle de bain.

Elle dépend de la CP 201.00.

2. Madame DI a été engagée au sein de la SRL CUIZIN & CO en date du 13-07-2021 en qualité d'employée par un contrat à durée indéterminée.

Madame DI a toutefois fourni des prestations pour la SRL CUIZIN & CO à partir du 08-07-2021.

Madame D selon son contrat de travail, devait effectuer les tâches suivantes : la conception et la vente de cuisines, salles de bain, aménagements sur mesure et suivi des dossiers.

3. Madame D débutera une incapacité de travail le 21-10-2021.
4. Le même jour, elle sera licenciée moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 semaines.

Le courrier précise :

« Madame, Le soussignée, F. ; dûment mandaté par l'employeur (..) a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de résilier votre contrat de travail, avec effet immédiat, en date du 21 octobre 2021.

A partir de cette date, vous ne faites donc plus partie du personnel de l'entreprise et vous êtes dès lors libéré de toute prestation.

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis égal à 3 semaines vous sera payée.

Merci de prendre contact dans les plus brefs délais pour la restitution du véhicule, de la carte essence, des clefs et badges, de la carte SIM, du sac ordinateur, chargeur ordinateur, souris ordinateur, ainsi que tous les documents propre à la société que vous avez emportés (dossiers clients, contrat, catalogues, échantillons, etc.) Ceci afin d'éviter des frais de locations à votre charge. »

5. L'organisation syndicale de Madame D adressera un courrier le 22-10-2021 en ces termes (à ce moment, Madame D n'a pas connaissance de son licenciement):

« Madame, Monsieur,

Notre affiliée susmentionnée travaille pour votre entreprise depuis le 08/07/2021.

Tout d'abord, Madame D a fourni des prestations à partir du 08/07/2021 OR son contrat à durée indéterminée et ses fiches de salaire reprennent la date du 13/07/2021. Je vous rappelle que toute prestation effectuée, en dehors d'un contrat écrit, équivaut à un contrat à durée indéterminée à dater du moment de la prestation.

Dès lors les prestations de Madame D doivent lui être rémunérées.

Par ailleurs, l'article 13 du contrat de travail prévoit la mise à disposition d'un véhicule avec carte carburant. Notre affiliée a reçu la carte carburant un mois après son entrée en service et aucun remboursement de ses frais engendré n'a été effectué.

De plus, il semblerait que les commissions n'aient pas été correctement calculées. Nous vous remercions de nous fournir le calcul que vous avez effectué.

Enfin, Madame D bénéficie d'un laptop et d'une adresse mail professionnelle. Vous avez demandé à récupérer le dit laptop sur base d'un souci informatique, à la suite de quoi ce dernier a été entièrement rebooté et sans avertissement préalable au travailleur. Vous avez également retiré l'accès à son adresse mail professionnelle et en avez pris l'accès. Je vous rappelle que l'article 124 de la loi du 13 Juin 2005 relative aux communications électroniques interdit à l'employeur d'accéder aux courriels, professionnels ou privés, du travailleur sans son autorisation et que la CCT 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communications électroniques en réseau prévoit un cadre stricte d'accès aux données du travailleur par l'employeur.

Dès lors, Je vous saurais gré de régulariser la situation de Madame D et de lui fournir les outils nécessaires à la bonne tenue de ses prestations. »

Un nouveau courrier sera adressé le 15-11-2021 en ces termes :

«Madame, Monsieur,

A ce jour, je n'ai toujours pas eu de réaction à notre courrier du 22/10/2021 (Cf copie en annexe).

Au dit courrier s'ajoute les points suivants :

Vous avez mis fin au contrat de travail de Madame D. en date du 21/10/2021 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

A ce jour, aucun paiement ou documents relatifs à sa fin de contrat ne lui a été octroyés (pécules de sortie, indemnité de rupture, éventuelles primes au prorata, C4, attestations de vacances et d'occupation,...).

De plus, le salaire relatif au mois d'octobre n'a pas été payé.

Par la présente, j'insiste pour que vous régularisiez la situation de Madame D. Sans réaction de votre part dans les 15 jours, j'en conclurai que vous renoncez à un arrangement à l'amiable et que vous souhaitez que ce dossier soit traité par le Tribunal du travail compétent en la matière. »

6. Différents courriers seront ensuite adressés à la SRL CUIZ'IN & CO, sans que celle-ci ne réserve aucune suite.
7. En date du 30-12-2021, la SRL CUIZ'IN & CO adressera le formulaire C4 (non-signé) reprenant les motifs de licenciement suivant : *«incompétence professionnelle, non-respect des outils et du matériel mis à disposition, non suivi des dossiers et des clients, vol de données confidentielles, usurpation de boîte mail, agissements et comportement portant atteinte à l'entreprise ».*
8. C'est dans ce contexte que sera introduite la présente procédure.

III. **Objet de la demande**

Madame D sollicite, termes de requête introductive d'instance, la condamnation de la SRL CUIZ'IN & CO aux paiements des sommes suivantes, à majorer des intérêts légaux et judiciaires:

- **741,31€ bruts à titre provisionnelle** pour les arriérés de rémunérations qui demeure dus pour le mois de juillet et d'octobre 2021 ;
- **66,75€** à titre d'écochèques ;
- **84,00€** à titre de chèques repas ;
- **63,03€** à titre de remboursement de frais ;
- **1.213,68€ bruts** à titre de commissions;
- **19.273,98€ bruts à titre provisionnelle** à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé, équivalente à six mois de rémunération ;
- **12.602,27€ bruts à titre provisionnelle** à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable évaluée à 17 semaines de rémunération ;
- **5.000€** à titre de de dommages et intérêts pour licenciement abusif, évalué *ex aequo et bono* ;
- **1,00€ brut** provisionnel pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties (notamment : dommages et intérêts pour harcèlement moral, indemnité compensatoire de préavis complémentaire, arriérés de rémunération, primes, indemnités et autres avantages rémunératoires, indemnité de rupture complémentaire et tout autre avantage lié à la rupture.

Madame D sollicite la condamnation de la partie défenderesse à la délivrance des documents sociaux dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 25€ par jour de retard.

Madame D sollicite, également, la condamnation de la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.600 €.

Elle sollicite, enfin, que le jugement soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

IV. Recevabilité

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe le 01-03-2022.

Elle est recevable pour avoir été introduite, devant la juridiction compétente, dans les forme et délai légaux.

V. Analyse

Préambule :

En vertu de l'article 806 du code judiciaire, dans le jugement par défaut, le juge fait droit aux demandes ou moyens de défense de la partie comparante, sauf dans la mesure où la procédure, ces demandes ou moyens sont contraires à l'ordre public, y compris les règles de droit que le juge peut, en vertu de la loi, appliquer d'office.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 13-12-2016, précisera qu' « il découle de l'historique de cette disposition que le législateur a laissé au juge le soin de définir la notion d'ordre public », que « relève de l'ordre public ce qui touche aux intérêts essentiels de l'Etat ou de la communauté, ou ce qui, en droit privé, détermine les bases juridiques sur lesquelles repose l'ordre économique ou moral de la société », de sorte que, « dans le contexte de l'article 806 du code judiciaire, faire droit à une demande ou défense manifestement non fondée est contraire à l'ordre public¹ »².

• La délivrance des documents sociaux

1. Madame D sollicite la délivrance :
 - Les fiches de paie afférentes à l'indemnité compensatoire de préavis ;
 - Le certificat de chômage C4 ;
 - Le compte individuel ;
 - L'attestation de vacances ;
 - L'attestation d'occupation.
2. Le Tribunal constate que les différents documents ont été remis.

Toutefois, les fiches de paie et les attestations de vacances et d'occupation ne correspondent pas à la réalité.

¹ Le Tribunal souligne.

² Cass.(2èCh.), 13 décembre 2016, *Juristenkrant* n°341, 2017 ; « Le sort du justiciable défaillant : saga et mode d'emploi », Jean-François VAN DROOGHENBROECK, Nathalie DANDOY, Nicolas GENDRIN, dans *Actualité en droit judiciaire : un peu de tout après six pots-pourris*, Anthémis, p213.

Ainsi, Madame D :

- Indique être entrée en service avant la signature du contrat, soit le 08-07-2021 et non le 13-07-2021 ;
- Indique qu'elle n'a pas été absente durant 2 jours (mention de 2 absences volontaires (21h42)).

3. Au vu des explications et du dossier de pièces déposé par Madame D , et vu le défaut de comparaître de la SRL SRL CUIZIN & CO, il convient de faire droit à la demande de délivrer les fiches de paie, l'attestation de vacances et d'occupation et le compte individuel rectifiés.

La demande et les moyens n'apparaissent, en effet, pas contraires à l'ordre public et la demande n'est pas manifestement non fondée.

4. Madame D sollicite également la délivrance d'un formulaire C4 avec un autre motif.

Le Tribunal estime toutefois que la demande ne présente pas un intérêt né et actuel. En effet, en application des articles 17 et 18 du code judiciaire, l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former, l'intérêt devant être né et actuel. À l'heure où le Tribunal se prononce, Madame D a déjà du délivrer ce formulaire C4 à l'ONEM ou son organisation syndicale aura dû effectuer les démarches utiles en vue de solliciter la collaboration de l'ONEM (le C4 délivré n'étant pas signé) en vue de pouvoir être admise aux allocations de chômage dans ce cadre (pour autant qu'elle ait du solliciter le bénéfice des allocations de chômage).

5. Quant à l'astreinte, le Tribunal dispose d'un pouvoir d'appréciation souverain tant en ce qui concerne l'opportunité de recourir à l'astreinte, qu'en ce qui concerne la fixation du montant et des modalités de celle-ci³.

Au regard de l'absence de réaction aux différents courriers, et vu le défaut de comparaître de la SRL CUIZIN & CO, le Tribunal fait droit à la demande d'astreinte à concurrence de 25€ par document manquant et par jour de retard à dater de la signification du jugement (avec un maximum de 2.000€).

- **Arriérés de rémunération, chèques repas, écochèques, commissions et remboursement de frais**

1. Aucun élément de contestation de la demande n'a été soumis au Tribunal par la SRL CUIZIN & CO, pas plus qu'une preuve de paiement de tout ou partie des sommes réclamées.
2. Au vu des explications et du dossier de pièces déposé par Madame D , et vu le défaut de comparaître de la SRL CUIZIN & CO, il convient de faire droit à la demande.

La demande et les moyens n'apparaissent, en effet, pas contraires à l'ordre public et la demande n'est pas manifestement non fondée.

- **Indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé**

En droit,

1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe les différences de traitement lorsque celles-ci sont fondées sur certains critères protégés, parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur, ainsi que le handicap.

³ Cass, 16 novembre 1999, *I.D.J.*, 2000/05, p24.

Sont distinguées, dans le cadre de la loi :

- La distinction directe, soit la différence de traitement qui est directement fondée sur un critère protégé ;
- La distinction indirecte, soit la différence de traitement, apparemment neutre, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

Toute distinction – directe ou indirecte – n'emporte pas discrimination. Il ne sera en effet question de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 que lorsque la distinction opérée ne peut être « *objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés* ».

2. La loi du 10 mai 2007 contient, en outre, en son article 28, § 1^{er} des dispositions relatives à l'aménagement de la charge de la preuve :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination »

Le tribunal du travail francophone de Bruxelles résume ce mécanisme comme suit :

« La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination »⁴.

3. La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination. Diverses affirmations décousues et une déclaration 'sur l'honneur' de la personne qui s'estime victime de discrimination ne suffisent pas⁵.

Dans le cas présent,

1. Madame D estime que son licenciement est lié à son état de santé dans la mesure où elle a été licenciée suite à la remise d'un certificat médical.
2. D'emblée le Tribunal constate que la chronologie des faits constitue une preuve de faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

Ainsi,

- Madame D indique qu'elle a le 21-10-2021 :
 - o prévenu son employeur à 8h40 qu'elle se rendait chez son médecin ;
 - o envoyé à 11h28 une photo de son certificat médical ;
 - o adressé par courrier recommandé son certificat médical à 13h00 (le courrier lui reviendra non réclamé)
- Le licenciement intervient le jour même (envoi du recommandé à 18h).

⁴ T.T. Bruxelles fr., 8 novembre 2017, R.G. n° 16/7470/A

⁵ Trib. trav. Bruxelles, 13 juin 2016, J.T.T., 2018, 10, note A. MAES

3. Aucun élément de contestation ou aucune explication sur le motif du licenciement n'a été soumis au Tribunal par la SRL CUIZIN & CO.

Le Tribunal constate, par ailleurs, que le motif repris sur le formulaire C4, qui pourrait expliquer le licenciement, est contesté. La SRL CUIZIN & CO n'a jamais donné suite aux courriers contestant le motif du licenciement.

Aucun élément, avertissement ou autre, n'est déposé pour confirmer le motif du licenciement.

En outre, le licenciement ne semble également pas être intervenu en représailles de l'intervention d'une organisation syndicale, le courrier adressé par cette organisation, ayant été envoyé le lendemain du licenciement.

4. Au vu des explications et du dossier de pièces déposé par Madame D et vu le défaut de comparaître de la SRL CUIZIN & CO, il convient de faire droit à la demande.

La demande et les moyens n'apparaissent, en effet, pas contraires à l'ordre public et la demande n'est pas manifestement non fondée.

- **Licenciement manifestement déraisonnable**

En droit,

1. La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.
2. L'article 8 de la CCT 109 dispose que :
« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »
3. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, en vertu de l'article 9 de la CCT n°109, d'une indemnité correspondant au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

4. En application de l'article 9 §3 de la CCT 109, l'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

La Cour du travail de Bruxelles a indiqué que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne pouvait être cumulée avec l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé, cette dernière étant considérée comme une indemnité due par l'employeur « à l'occasion de la fin du contrat de travail »⁶.

⁶ C. trav. Bruxelles (NL), 21 septembre 2020, R.G. n° 2018/AB/718, inédit

Le Tribunal du travail du Hainaut⁷ et le Tribunal du travail de Liège⁸ ont rejoint le point de vue de la Cour du travail de Bruxelles et ajoutent même qu'à supposer qu'il faille considérer que le texte de la C.C.T. n° 109 n'exclut pas le cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et l'indemnité pour licenciement discriminatoire (en l'occurrence, sur base de l'état de santé), ces indemnités ont un fondement et un objet identiques. Elles trouvent leur fondement dans les motifs présidant le licenciement ainsi que la légitimité/l'illégitimité du motif et ont chacune pour objet de sanctionner la faute de l'employeur qui n'est pas prudent et diligent en l'obligeant à indemniser le travailleur.

Dans le cas présent,

1. Le tribunal, se ralliant à la jurisprudence précitée et faisant droit à l'indemnité pour licenciement discriminatoire, ne fait pas droit à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, les deux indemnités n'étant pas cumulables.

- Licenciement abusif

En droit,

1. Le droit de l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est de l'essence même du contrat de travail.
2. Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut le cas échéant s'avérer constitutif d'un abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent⁹.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par les circonstances qui entourent le congé.

3. Selon la Cour de cassation, « l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même »¹⁰.

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire :

« Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet [...] une faute causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi »¹¹.

Il revient au travailleur qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

⁷ Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 6 novembre 2018, R.G. n° 15/4.156/A, www.terralaboris.be

⁸ Trib. trav. Liège (div. Liège), 12 janvier 2021, R.G. n° 19/302/A, www.terralaboris.be

⁹ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN

¹⁰ Cass. 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410

¹¹ C.T. Liège, 18 octobre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 378

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts »¹².

4. L'abus du droit de licenciement est sanctionné par des dommages et intérêts.

En ce qui concerne les victimes d'un abus de droit de licenciement, il n'existe aucune évaluation légale (forfaitaire) du montant du dommage à octroyer.

Les règles de droit commun trouvent donc à s'appliquer et seul le dommage prouvé peut être indemnisé.

Dans la pratique, les juridictions fixent toutefois souvent l'indemnité en se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation qui autorise une évaluation « *ex aequo et bono* » lorsqu'il est impossible de déterminer le montant exact du dommage.

Dans le cas présent,

1. Même à suivre la position de Madame D selon laquelle l'employeur a commis une faute dans le cadre de la fin relation de travail (disparition de son adresse mail professionnelle et de l'ensemble de ses dossiers suite au reboot de son PC), le Tribunal estime qu'elle n'apporte pas la preuve d'un préjudice distinct de celui d'ores et déjà couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.
 2. Pour autant que de besoins, l'absence d'audition préalable au licenciement, qui n'est pas prévue légalement, ne constitue pas, en soi, une faute.
 3. Le Tribunal ne fait donc pas droit à la demande, celle-ci étant manifestement non fondée.
- **1€ pour toute somme restant due**

Cette demande, qui s'apparente à une clause de style, n'est nullement étayée. Elle est, dès lors, non fondée.

- **L'exécution provisoire du jugement**

1. L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. »

¹² C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411

L'article 1398 précise quant à lui que :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. »

2. Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

• **Le cantonnement**

1. L'article 1406 du code judiciaire précise :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

2. Il revient à la partie qui entend que le cantonnement soit exclu d'apporter la preuve de ce que le retard apporté au règlement des sommes dues l'exposerait à un préjudice grave.

Le créancier qui demande l'exclusion du cantonnement doit prouver le préjudice grave que lui causerait l'exercice du cantonnement, et, ainsi son besoin urgent de percevoir les fonds¹³.

3. À l'estime du Tribunal, Madame D n'invoque aucun élément qui justifierait que le cantonnement ne soit exclu.

VI. Décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant par défaut réputé contradictoire à l'égard de la SRL CUIZIN & CO;

DIT la demande recevable et fondée dans la mesure de ce qui suit ;

CONDAMNE la SRL CUIZIN & CO :

- A délivrer à Madame D les fiches de paie, l'attestation de vacances et d'occupation et le compte individuel rectifiés, sous peine d'astreinte à concurrence de 25€ par document manquant et par jour de retard à dater de la signification du jugement (avec un maximum de 2.000€) ;
- à payer à Madame D les sommes suivantes à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité respective:
 - o **741,31€ brut** au titre d'arriérés de rémunérations pour les mois de juillet et d'octobre 2021 ;
 - o **66,75€** à titre d'écochèques ;
 - o **84,00€** à titre de chèques repas ;
 - o **63,03€** à titre de remboursement de frais ;
 - o **1.213,68€ brut** à titre de commissions ;
 - o **19.273,98€ brut** à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé, équivalente à six mois de rémunération.

En application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du code judiciaire, **CONDAMNE** la SRL CUIZIN & CO aux frais et dépens de l'instance, soit la somme de **1.500€** (indemnité de procédure-montant minimum la décision étant rendue par défaut pour la tranche 20.000€ à 40.000€).

¹³ C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 2017/AB/1015, 28 mars 2018, *J.T.T.* 2018, liv. 1314, 313

DEBOUTE Madame D pour le surplus.

DÉCLARE le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution, avec faculté de cantonnement.

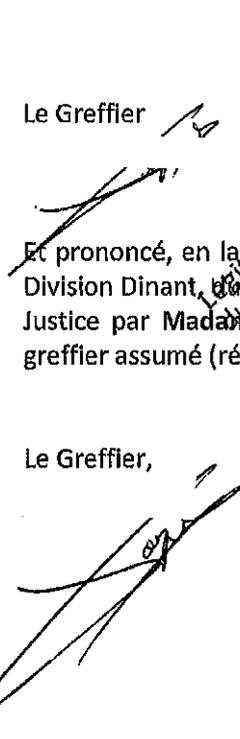
Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

- Madame : Juge président la chambre
- Madame : Juge social employeur
- Monsieur : Juge social employé

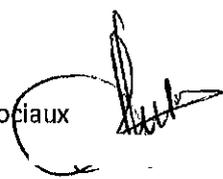
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Monsieur , greffier assumé (rép. 23/ 709)

Le Greffier

*Le présent jugement est
attaché à la signature
l'art. 785 du CJ*



Les Juges Sociaux



Le Juge président la chambre



Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, le **vingt mars deux mille vingt-trois** au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par Madame Juge président la chambre, assistée de Monsieur greffier assumé (rép. 23/ 709), qui signent ci-dessous.

Le Greffier,



Le juge président la chambre

