

N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2021/ 3673</b>
Date du prononcé <b>28 octobre 2021</b>
Numéro du rôle <b>20/847/A</b>
En cause de : B / S.R.L. S.G. HAYON

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

## TRIBUNAL du travail de Liège - Division NAMUR

2<sup>ème</sup> chambre

### Jugement

Contrat de travail « employé » - demande relative à une indemnité de rupture, à des compléments de rémunération et pécule de vacance – demande reconventionnelle relative au remboursement des frais liés à l'utilisation de la camionnette.

**Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :**

**En cause de :**

**Monsieur B**

**N.N. :**

Partie demanderesse en principal, défenderesse sur reconvention

Ayant pour conseil et comparaisant par Maître VERSAILLES, avocat à 5000 Namur, rue saint jacques 32

**Contre :**

**La S.R.L. SERRURERIE GÉNÉRALE HAYON**, inscrite à la BCE sous le n° 0473.569.341, dont le siège social est sis à 5140 SOMBREFFE, chaussée de Bruxelles, 4

Partie défenderesse en principal, demanderesse sur reconvention

Représentée à l'audience par son gérant, Monsieur . assisté de son Conseil, Maître Pierre GREGOIRE, avocat à 1300 WAVRE, Venelle du Bois de la Pierre, 22

**En droit :**

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 24.11.2020 ;
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1<sup>er</sup> du code judiciaire en date du 06.01.2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 01.03.2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 22.03.2021 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse déposées les 15.04.2021 et 20.04.2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse, déposées au greffe le 14.05.2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse, déposées au greffe le 15.06.2021 ;
- les dossiers des parties.

Vu le PV de l'audience.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 23.09.2021, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

**En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.**

## **I. Les demandes**

### **I.A. La demande principale**

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse :

I. au paiement des sommes brutes de :

- 1.794,07€ à titre d'indemnité de rupture ;
- 247,02€ à titre de complément de rémunération pour le mois d'août 2019 ;
- 638,29€ à titre de complément de rémunération pour le mois de novembre 2019 ;
- 178,14 à titre de complément de simple et double pécule anticipé ;

Sommes à majorer des intérêts moratoires depuis chaque date d'exigibilité pour des intérêts judiciaires.

II. à la délivrance :

- des fiches de paie rectifiées relatives aux sommes réclamées, dans le mois du prononcé du présent jugement sous peine d'une astreinte de 150 € par jour de retard et/ou par document manquant à compter de la signification.

III. au dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 780€, et à la contribution au Fonds d'aide juridique soit 20€.

### **I.B. La demande reconventionnelle**

Elle est introduite par conclusions principales reçues le 01.03.2021 et tend à la condamnation de Monsieur B à payer la somme provisionnelle de 5.316,90€ à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires.

## **II. Les faits**

Monsieur B (ci-après Monsieur B.) a été engagé par la S.R.L. S.G. HAYON (ci-après la société ou l'employeur) selon contrat à durée indéterminée à temps plein, comme employé polyvalent, en date du 07.08.2019.

A cette même date, une convention de mise à disposition d'un véhicule utilitaire est conclue.

Monsieur B. peut utiliser le véhicule tant à usage professionnel que privé<sup>1</sup>, mais en Belgique. Toutefois, la carte de carburant est liée à un usage professionnel.

L'article 4 mentionne toutefois que le véhicule ne peut être utilisé à usage privé que de l'accord de l'employeur, accord qui doit être explicite.

L'article 8 dispose des modalités et démarches à effectuer en cas d'accident.

---

<sup>1</sup> Article 1 de la convention

Le 14.10.2019, l'employeur adresse un premier avertissement à Monsieur B.  
Les reproches visent l'utilisation du véhicule à des fins privées, avec interdiction d'encore le faire, des déclarations incorrectes de ses prestations (en grappillant quelques minutes en début et fin de journée) et le non-respect des consignes.  
Monsieur B. signe l'avertissement pour accord.

Le 18.11.2019, un second courrier lui est adressé, cette fois par recommandé.  
Il est rédigé comme suit :

«

Mardi 18 novembre 2019

**PAR RECOMMANDÉ**

Monsieur B.

*Ce lundi 18 novembre vers 8h, vous êtes venu garer la camionnette devant les bureaux et vous avez déposé vos affaires à la réception (clé de la camionnette, badge, chaussures, tablette, pantalon, polo, t-shirt, ...) et vous êtes reparti sans rien dire à personne, comme vous l'aviez déjà fait le 7 novembre dernier.*

*Ayant entendu du bruit et voyant la camionnette dans le parking, je vous ai appelé pour savoir où vous étiez et pour quelle raison votre camionnette était garée dans le parking, vous m'avez répondu : «je ne veux plus continuer, donne-moi mon C4. »*

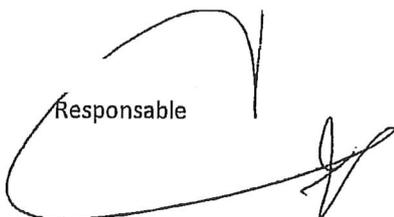
*Je vous ai signalé que votre comportement était un abandon de travail et que ce n'était pas à moi de vous donner le C4.*

*Vous m'avez répondu : «je m'en fou, fais ce qu'il y a à faire ».*

*Pour rappel, vous avez signé un contrat de travail avec notre entreprise et vous vous devez d'exécuter votre travail comme un travailleur agissant en bon père de famille, ce qui n'est pas le cas de votre comportement de ce jour qui était identique le 7 novembre dernier.*

*Par la présente et pour la première et dernière fois étant donné la répétition de vos agissements, je vous mets en demeure de reprendre le travail d'ici lundi 25 novembre 2019 à 8h au plus tard. A défaut de reprise de travail pour ce dernier délai imparti, je considère que vous avez rompu de manière unilatérale votre contrat de travail et agirai donc en conséquence.*

*Veillez recevoir Monsieur B mes meilleures salutations*

Responsable 

».

Le 25.11.2019 est un lundi.

Un échange de mails a lieu entre parties, Monsieur B. déclarant être sous certificat médical jusqu'au 28.11.2019 et l'employeur lui précisant, le 25.11 au matin, n'avoir reçu aucun certificat médical.

L'employeur s'étonne d'ailleurs du fait qu'il y aurait eu un certificat médical puisque Monsieur B. « a été claire<sup>2</sup> au téléphone » et « a rapporté toutes tes affaires de travail au bureau. ».

Monsieur B. persiste à dire qu'il a envoyé via sms une photo de son certificat médical la veille (le 24.11 ?), ce qui est contesté par l'employeur qui précise à l'attention de Monsieur B. qu'habitant à 500m de son lieu de travail, il pouvait venir déposer le certificat médical. Monsieur B. déclare qu'il a la preuve de l'envoi et l'employeur, qu'il ne l'a pas reçu.

Le 25.11.2019, constatant l'absence au travail de Monsieur B. l'employeur lui adresse au courrier par lequel il prend acte de la démission de fait de Monsieur B. et précise que ce dernier sera considéré comme étant en absence injustifiée entre le 18 et le 25.11.2019.

Dès le 28.11.2019, le syndicat de Monsieur B. réagit pour affirmer que ce dernier a été sous certificat du 04 au 06.11.2019, du 07 au 08.11.2019 et du 18 au 27.11.2019.

En ce qui concerne cette 3<sup>ème</sup> période d'incapacité de travail, le syndicat précise que le certificat médical a été dressé par courrier le 18.11.2019 et une copie par GSM le 19.11.

Le syndicat présente une autre version des faits : le 18.11, alors que Monsieur B. était en incapacité de travail, Monsieur B. a téléphoné à son employeur pour le lui dire et c'est la société qui lui a demandé de remettre sa démission.

Le 24.11, Monsieur B. a signalé par sms que normalement, il reprendra le 28.11 et un rappel a été adressé à l'employeur le 25.11.

Il réclame donc salaire garanti et indemnité de rupture.

Le 02.12.2019, la société réagit en indiquant que le règlement de travail prévoit l'obligation d'informer l'employeur ET de transmettre le certificat médical, ce que n'a pas fait Monsieur B.

Ce dernier avait déjà été en absence injustifiée du 4 au 8.11.

Dans un échange de mails avec le conseil de la société cette fois, il est précisé que les certificats médicaux ont été envoyés via Messenger et que Monsieur le gérant n'a pas sollicité un autre mode d'envoi.

Parallèlement à cette controverse, l'employeur met Monsieur B. en demeure de prendre en charge les dégâts occasionnés au véhicule qu'il avait à disposition et de rembourser un trop perçu sur salaire.

Monsieur B. joint principalement des échanges de sms, entre lui et Monsieur pour signaler qu'il sera absent le 04.11.2019 pour bronchite asthmatiforme, qui nécessite l'injection de MIDRAL et une absence d'un jour ou 2.

Un certificat médical est annoncé.

L'employeur n'est pas content car cette absence bouleverse le planning.

Un certificat médical daté du 04.11.2019 est joint au dossier (et envoyé par mail, copie illisible) pour une absence du 4 au 6.

---

<sup>2</sup> orthographe reproduite selon le document original



l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de ladite loi prévoit le paiement d'une indemnité à titre de sanction en cas de rupture irrégulière, soit lorsque le motif grave est inexistant ou lorsque le délai de préavis n'a pas été respecté.

L'acte équipollent à rupture n'entrant pas dans les modes de résiliation prévus par la loi du 3 juillet 1978, il convient de se référer aux " modes généraux d'extinction des obligations " ; aux termes de l'article 1134 du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise, et elles doivent être exécutées de bonne foi.

Il résulte de cette disposition que, sauf stipulation contraire, les conditions convenues dans un contrat ne peuvent être modifiées ou révoquées unilatéralement. Il en résulte que le manquement d'une partie à ses obligations contractuelles, fussent-elles essentielles, n'entraîne pas par lui-même la rupture du contrat, sauf si ce manquement traduit la volonté de ne plus poursuivre l'exécution du contrat<sup>3</sup>.

Il convient préalablement de rappeler que, selon la Cour de Cassation "la partie qui, d'une manière unilatérale modifie, fût-ce temporairement, un des éléments essentiels du contrat de travail met fin immédiatement à celui-ci de façon illicite"<sup>4</sup> et que pour être constitutive d'un acte équipollent à rupture, la modification d'une condition essentielle doit être importante<sup>5</sup>.

La modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat entraîne par lui-même la rupture, sans qu'il faille rechercher si, par cette modification, la partie au contrat avait la volonté de rompre celui-ci<sup>6</sup>.

Si l'acte équipollent à rupture trouve son fondement dans les règles du droit commun, la détermination de la sanction a lieu selon le régime propre au contrat de travail, contenu dans l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978<sup>7</sup>.

« L'acte équipollent à rupture est celui par lequel une partie à un contrat de louage de travail manifeste sa volonté de ne plus poursuivre la collaboration professionnelle avec l'autre partie. Il implique dans le chef de son auteur un comportement qui méconnaît à ce point les obligations contractuelles des parties qu'il ne peut être interprété que par la volonté de ne plus respecter la convention.

Schématiquement et dans l'état actuel de la jurisprudence, l'acte équipollent à rupture est un terme générique qui recouvre deux réalités<sup>8</sup> :

- le manquement d'une partie à ses obligations ;
- la modification unilatérale d'un élément du contrat.

Par ailleurs, le manquement d'une des parties à l'une de ses obligations contractuelles n'entraîne pas la rupture automatique du contrat de travail mais exige que la preuve de la volonté de rompre soit rapportée<sup>9</sup>.

---

<sup>3</sup> Cass. , 27 octobre 1986, Chr. D. S. 1987, 116 ; Cass. , 4 février 1991, J.T.T. 1991, 283 ; Cass. , 13 mai 1991, Chr. D. S. 1992, 52 ; Cass. , 7 mars 1994, Chr. D. S. 1994, 160

<sup>4</sup> Cass. 17 mars 1986, J.T.T. 1986, p. 502

<sup>5</sup> Cass. 17 mai 1993, J.T.T., p. 507

<sup>6</sup> Cass. , 17 mars 1986, Chr. D. S. 1986, 200 ; Cass. , 11 septembre 1989, Pas. 1990, 26 ; Cass. , 23 décembre 1996, Chr. D. S. 1997, 227 ; Cass. , 23 juin 1997, J.L.M.B. 1999, 92

<sup>7</sup> C.T. Mons, 3<sup>ème</sup> ch. 14 octobre 2003, R.G. 16 .619, inédit

<sup>8</sup> C. WANTIEZ, Vers la fin de l'acte équipollent à rupture, JTT 90, p 333

Il appartient au juge du fond d'apprécier si le manquement à l'obligation d'exécuter ce qui a été convenu manifeste la volonté de rompre le contrat<sup>10</sup>.

Un manquement ne peut constituer un congé tacite, dans le chef de la partie auquel il est imputable que si, à la faveur des circonstances de l'espèce, appréciées souverainement par le juge du fond, il est démonstratif de la volonté de rompre le contrat de travail, par exemple par son caractère persistant<sup>11</sup>.

Parmi les manquements d'une partie à ses obligations, figure le non-respect de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978, à savoir de ne pas exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et de ne pas agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

L'acte équipollent à rupture ne sort pas ses effets par lui-même : il doit être constaté. Il en résulte que la victime d'un acte équipollent à rupture qui entend tirer les conséquences de l'acte doit prendre attitude au moment où elle considère que ses éléments constitutifs sont réunis et constater la rupture du contrat de travail<sup>12</sup>.

La rupture du contrat est acquise à la date de la notification du constat. La notification du constat d'acte équipollent à rupture n'est soumise à aucune forme particulière et peut être réalisée par tout moyen de nature à mettre effectivement le cocontractant en mesure d'en prendre connaissance<sup>13</sup>.

Le constat de l'acte équipollent à rupture met fin immédiatement et irrévocablement au contrat de travail conclu entre parties<sup>14</sup>.

L'application à une espèce déterminée des principes dégagés par la théorie jurisprudentielle de l'acte équipollent à rupture suppose dans le chef de la juridiction qui en est saisie l'examen préalable de la réalité de l'existence du fait avancé comme constitutif d'acte équipollent à rupture; ce n'est que dans l'hypothèse où celui-ci est avéré qu'il s'impose alors de vérifier l'adéquation de la qualification donnée d'acte équipollent à rupture au regard des critères dégagés par la théorie susvisée<sup>15</sup>.

Lorsqu'une des parties au contrat dénonce à tort le contrat de travail pensant qu'il s'agissait d'un acte équipollent à rupture, alors que la juridiction saisie décide qu'il ne s'agit que d'un manquement, elle pourra être tenue envers l'autre partie au paiement d'une indemnité de rupture<sup>16</sup>.

Jugé que :

---

<sup>9</sup> Cass., 18 décembre 2000, Chr. D. S., 2001, p.260; C. tray. Mons, 3ème ch., 7 juin 2005, Juridat ; J561644

<sup>10</sup> Cass., 26 février 1990, C.D.S., 1990, P.273

<sup>11</sup> Cass. 26 février 1990, op.cit., C. tray. Mons, 20 septembre 2005, R.G. n° 17.507, inédit

<sup>12</sup> Ch. CANAZZA et L.DEAR, « L'acte équipollent à rupture et l'indemnité forfaitaire de l'article 63 », dans Quelques propos sur la rupture du contrat de travail - Hommage à Pierre BLONDIAU, Anthémis, 2008, pp.25-26, cité par C. tray. 8ème chambre, 11 décembre 2013, R.G.2012/AM/170

<sup>13</sup> L. DEAR, « la théorie de l'acte équipollent à rupture », in Le droit du travail dans tous ses secteurs - ANTHEMIS, 2008, p.195

<sup>14</sup> Cass. 20 décembre 2004, R.G. S040095N, juridat.be

<sup>15</sup> C. tray. Mons, elle ch., 11 janvier 2001, R.G. n016019

<sup>16</sup> Cass. 15 juin 1981, Pas. 1981, p. 1172, C. tray. Gand, 15 septembre 1998, J.T.T., 1998, p. 432

« À l'issue d'une période d'incapacité, l'absence de reprise du travail permet de laisser présumer de la prolongation de cette dernière. Cette présomption est éminemment réfragable et peut, à juste titre, inciter l'employeur à inviter le travailleur à se justifier. La volonté de rompre le contrat pourra ainsi se déduire d'une absence de réponse du travailleur à une ou plusieurs mises en demeure dont on sera assuré que, compte tenu de la gravité de la maladie, elles ont bien été reçues.

Ne constituent pas une ou plusieurs mises en demeure dignes de ce nom des interpellations parfois difficilement lisibles, pour partie composées d'acronymes dont on ne comprend pas toujours la portée, ajoutées sur des fiches de paie dont on peut se demander si elles ont bien été reçues et comprises non seulement comme de simples fiches de paie, mais aussi comme des mises en demeure. »<sup>17</sup>.

#### **IV.2. L'acte équipollent à rupture - en l'espèce**

L'employeur a constaté la volonté dans le chef de Monsieur B. de rompre son contrat par différents motifs :

- il est en absence injustifiée depuis le 18.11 ;
- il a rentré la camionnette avec toutes ses affaires personnelles le 18.11, venant à l'aube, sans se faire voir et sans rien dire.

##### **2.A. Le certificat médical pour l'incapacité de travail débutant le 18 novembre**

Le contrat de travail prévoit en son article 4 qu'en cas d'absence pour maladie le travailleur doit prévenir son employeur avant le début de la journée et préciser la durée de l'incapacité. Le travailleur remettra également un certificat médical.

Le contrat mentionne « enverra ou remettra ».

Le règlement de travail, dont Monsieur B. reconnaît avoir reçu copie, même s'il le conteste actuellement<sup>18</sup>, précise en son article 12, §3 que le travailleur « envoie ou fait parvenir à l'employeur » le certificat médical dans les 2 jours ouvrables à partir du de l'incapacité de travail.

A priori, on ne peut reprocher à Monsieur B. d'avoir utilisé un sms pour faire parvenir le certificat médical à son employeur.

Toutefois, le tribunal constate que Monsieur B. n'a pas reçu le sms relatif à une incapacité de travail débutant le 18.11. et le dit et répète plusieurs fois.

Ce dernier a montré le contenu de son GSM à l'audience du 23.09 duquel il ressort qu'aucun sms ne contenant ce certificat médical n'a été réceptionné.

Cette affirmation est probable si le syndicat de Monsieur B. précise que les certificats étaient adressés non pas via sms mais via « Messenger » ce qui est plus logique.

---

<sup>17</sup> Trib. trav. Liège (div. Liège), 14 juillet 2020, R.G. 19/2.728/A

<sup>18</sup> Voir mention du contrat de travail (art.6)

Par ailleurs, il eût été opportun, dans le chef de Monsieur B. de joindre l'entête de l'envoi du sms et la fin du message, la mention « échec de la remise » eût pu s'y trouver mentionnée ou la mention de l'heure et la date de l'envoi.

A supposer même que Monsieur B. ait réellement envoyé le certificat médical par sms, il n'en reste pas moins que :

- 1) le 18.11.2019 l'employeur lui envoie par recommandé un courrier lui demandant de justifier son absence ;
- 2) Monsieur B. ne va pas réagir à ce courrier, ni pour signaler qu'il a déjà envoyé un certificat médical, ni pour adresser à son employeur la copie du certificat médical ;
- 3) l'échange de sms fait état que le 23/11, Monsieur B. aurait envoyé un message pour dire qu'il reprenait le 28/11 comme indiqué sur son certificat médical. Le 24/11, il le rappelle à son employeur lequel lui précise à nouveau ne pas avoir reçu le certificat médical, ni la photo du certificat médical par sms et être sans nouvelle de sa part depuis le 18.11. Il s'étonne d'ailleurs de l'existence d'un certificat médical alors que Monsieur B. aurait clairement dit ne plus vouloir travailler ;
- 4) la réaction de Monsieur B. est pour le moins étonnante : au lieu d'envoyer ou de renvoyer la copie du certificat médical, il répond que lui possède la « photo qui a bien été envoyée et le sms d'hier » et que c'est suffisant comme preuve qu'il l'a bien fait. Et quand l'employeur précise qu'il a vérifié et n'a rien reçu la réponse est « et bien excuse tu dois avoir un problème avec ton GSM car moi je les ai ».

Le tribunal déduit de l'attitude de Monsieur B. que celui-ci n'avait pas rentré à son employeur le certificat médical le couvrant à partir du 18 Novembre. Ce fait constitue la 1<sup>ère</sup> manifestation de sa volonté de ne pas reprendre le travail.

En effet, dans le cas contraire, n'importe quel travailleur se serait empressé, devant l'insistance de l'employeur, de fournir une copie du certificat médical, ou de renvoyer la copie qui se trouvait sur son GSM, ce que Monsieur B. s'est toujours abstenu de faire...

## 2.B. La remise de la camionnette

Ce 2<sup>ème</sup> argument atteste à suffisance – et même à lui seul – la volonté de rompre le contrat, dans le chef de Monsieur B.

### 2.B.1. Sur la validité des images de vidéo surveillance

Monsieur B. soulève, mais sans argumenter, la question de la validité de ces images.

Il est de jurisprudence actuelle qu'un manquement à l'obligation d'information prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 68 n'est pas sanctionné de nullité par la loi. C'est au juge qu'il appartient d'apprécier les conséquences, sur la recevabilité des moyens de preuve produits aux débats, de l'irrégularité ayant entaché leur obtention. Lorsque l'irrégularité commise ne compromet pas le droit à un procès équitable, n'entache pas la fiabilité de la preuve et ne méconnaît pas une formalité prescrite à peine de nullité, le juge peut, pour décider qu'il y a lieu d'admettre des éléments irrégulièrement produits, prendre en considération, notamment, la circonstance que l'illicéité commise est sans commune mesure avec la gravité de l'infraction dont l'acte irrégulier a permis la constatation ou que cette irrégularité est sans incidence sur le droit ou la liberté protégés par la norme

transgressée. Ces principes, qui ont été développés en droit pénal, valent également, aux yeux de la cour du travail, en droit social.<sup>19</sup>

En effet, la CCT n° 68 ne sanctionne pas de nullité le non-respect de l'obligation d'information qu'elle prévoit, le droit à un procès équitable n'est pas mis en péril du seul fait que des éléments de preuve ont été obtenus en violation de la procédure qui y est reprise. Leur fiabilité n'est, du reste, pas sujette à caution pour ce seul motif.<sup>20</sup>

Le tribunal lit dans le règlement de travail, annexe 9, que les travailleurs sont informés de l'existence de caméras de surveillance à différents endroits qui y sont précisés, l'objectif poursuivi, ...dans le respect de la CCT n°68.

Il n'y a donc aucune raison de rejeter les images.

### 2.B.2. Sur le contenu des images

Le 17.11.2019, l'employeur demande à Monsieur B. d'être présent dès le lendemain 18.11 à 08.00 du matin au siège de la société.

Le 18.11 à 07:55, en faisant attention à ne pas se faire remarquer, Monsieur B. vient déposer la camionnette dans laquelle se trouve non seulement les outils de travail mais également ses chaussures de sécurité, ses polos, T-shirt, pantalon de travail, clés, badges d'accès, tablette de planning, chargeur, carte de GSM,...

A 08:20, Monsieur [redacted] contacte Monsieur B. par téléphone pour avoir des informations. Ce qui s'est dit... !!! Selon l'employeur, Monsieur B. aurait demandé à être licencié, ce que ce dernier conteste.

Toutefois, le tribunal ne voit pas d'autres explications logiques à ce comportement.

Le 17 novembre, Monsieur B. demande à venir travailler, il ne fait état d'aucun problème de santé.

Le 18 novembre, avant sa journée de travail, il vient redéposer la camionnette, alors que personne ne le lui a demandé. Et il remet dans celle-ci toutes ses affaires personnelles.

A supposer qu'il a souhaité mettre celle-ci à disposition d'autres travailleurs de la société, prévoyant alors une absence de longue durée, il n'y avait aucun motif de laisser dans celle-ci tout ce qui lui était personnel, et dont les autres travailleurs n'avaient nul besoin.

### 2.C. Conclusions

Le tribunal conclut du comportement de Monsieur B. que celui-ci n'avait l'intention de rompre son contrat dès le 18.11 et de ne plus se présenter au travail dès cette date, attendant probablement d'être engagé ailleurs.

La demande relative à l'indemnité de rupture n'est pas fondée.

## **Les compléments de rémunérations**

### A. La somme de 247,02€ à titre de complément de rémunération pour le mois d'août 2019

---

<sup>19</sup> C. trav. Bruxelles, 2 octobre 2015, R.G. 2014/AB/103 (NL) ; Cass., 14 octobre 2003, n° P.03.0762.N et Cass., 2 mars 2015, n° P.04.1644.F en matière pénale et Cass., 10 mars 2008, n° S.07.0073.N en matière civile, WWW.Terralaboris.be

<sup>20</sup> C. trav. Bruxelles, 6 janvier 2017, R.G. 2015/AB/627 (NL)

Monsieur B. explique qu'il a été rémunéré sur base d'une rémunération brute de 1.850€ alors que celle-ci s'élève à 2.150€.

L'employeur a rectifié le montant et payé la somme nette de 180,39€ nets (voir sa pièce 14a).

Le montant réclamé par Monsieur B. est un montant brut.

La fiche de paie rectificative a été délivrée.

Ce chef de demande est devenu sans objet.

B. La somme de 638,29€ à titre de complément de rémunération pour le mois de novembre 2019

Ce complément vise les journées des 4, 5, 6, 7 et 8 novembre couvertes par certificat médical et la période du 28 au 30.11.

Cette dernière période n'est pas due, Monsieur B. ayant démissionné le 25.11.2019.

Pour les journées antérieures, l'article 31, § 3/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, invoqué par l'employeur, dispose :

« Le travailleur qui :

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;

- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;

- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,

peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle ».

Or, selon les sms, Monsieur B. pour les journées des 4, 5 et 6, s'est dit en incapacité de travail mais a demandé à être mis en congé.

Le 6.11, Monsieur B. déclare qu'il retourne chez son médecin mais ne fournit pas plus le second certificat médical que le 1<sup>er</sup>.

L'argumentation de Monsieur B. consiste toujours à dire qu'il les a envoyé par sms mais l'employeur ne l'est a jamais reçu (vérification fait à l'audience sur le téléphone de Monsieur , en présence du conseil de Monsieur B.).

N'ayant pas rentré ses certificats, Monsieur B. n'a pas droit au salaire garanti pour ces journées. Il n'y a pas lieu à rectification des documents sociaux pour ce mois.

C. La somme de 178,14 à titre de complément de simple et double pécule anticipé

Pour ces montants, Monsieur B. estime que la base de calcul des pécules est inexacte, car il convient de tenir compte des rémunérations rectifiées en août 2019 et en novembre 2019.

Lors de la rectification de la rémunération de base en août 2019, les pécules complémentaires ont été payés (voir fiche de paie rectificative<sup>21</sup>).

Aucune rectification n'étant due pour le mois de novembre 2019, les pécules ne doivent pas être rectifiés en conséquence.

**La demande reconventionnelle : les dommages et intérêts au véhicule appartenant à l'employeur.**

La société entend récupérer la somme qu'elle a dû rembourser suite à l'accident survenu alors que le véhicule était utilisé par Monsieur B.

L'employeur signale que Monsieur B. a signé pour accord une reconnaissance des faits et un engagement à payer les frais.

Monsieur B., sans contester avoir été conducteur du véhicule au moment de l'« accident », déclare que le véhicule aurait de toute façon dû être déclassé (en raison d'un premier accrochage causé par T. (?)).

Il a déclaré immédiatement à l'employeur ce dégât.

Monsieur B. dénie actuellement la signature apposée en bas de la reconnaissance des faits mais n'a intenté ni soulevé aucune procédure en faux incident civil.

Les parties sont contraires en droit quant à la base de la réclamation et de la prescription applicable.

**A. La responsabilité des travailleurs – les dispositions légales et jurisprudentielles**

Selon la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail:

« Article 17

Le travailleur a l'obligation:

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:

a) d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article XI.332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article I.17/1, 1°, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

---

<sup>21</sup> Pièces 14 a et 14b

## Article 18.

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2ème que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge. ».

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation et aux commentaires qui y ont été réservés par la doctrine, dans l'appréciation de cette notion de responsabilité contractuelle du travailleur, il faut tenir compte de la fonction du travailleur, de ses capacités et de ses responsabilités, de l'activité et du profil de l'entreprise ainsi que des circonstances dans lesquelles la faute a été commise.

En ce qui concerne le dol, l'élément essentiel est l'intention, la volonté de causer un dommage. Il suppose que son auteur n'ait pas seulement la volonté de causer le fait qui entraînera le dommage en cause, mais également de vouloir les conséquences dommageables. Dans cet arrêt, la Cour de Cassation développe les principes relatifs à la faute lourde, selon lesquels il n'est pas exigé que l'auteur ait voulu entraîner les conséquences dommageables dénoncées. La faute légère habituelle et répétée est également précisée, la notion ayant une exigence essentielle qui suppose que les fautes commises soient de même nature.

Il importe peu que l'employeur n'ait pas fait d'observations sur la situation en cause pendant l'exécution du contrat, mais uniquement après la fin de celui-ci.

Le tribunal reproduit ici une excellente et exhaustive analyse de ces dispositions telles que reprises dans un arrêt de la Cour du travail de Mons.

« Cette disposition légale qui constitue à tout le moins une règle impérative (M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », Kluwer, 2006, p. 53 ; M. STRONGYLOS et R. CAPART, « La responsabilité civile des travailleurs », « Le droit du travail dans tous ses secteurs », p.361 actes du colloque organisé le 28/11/2008 par la CUP, Edit. Anthemis), voire pour certaines juridictions d'ordre public (C.T. Liège, 8/11/1996, J.T.T. 97, p. 283) déroge au droit commun puisque la responsabilité du travailleur est exclue en cas de faute légère non habituelle (Cass., 18/11/1981, R.G.A.R., 1982, n° 10459) : ainsi, sous peine de violer l'article 18 lorsque le juge condamne un travailleur à indemniser des dommages causés à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution du contrat de travail, il doit constater que ces dommages sont la conséquence d'un dol, d'une faute lourde ou d'une faute qui présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel (Cass., 22/2/1989, J.T., 1989, p. 693).

**L'article 18 de la loi du 3/07/1978 n'atténue la responsabilité civile du travailleur que pour les actes commis « dans l'exécution de son contrat ».**<sup>22</sup>

Au terme d'un arrêt prononcé le 24/12/1980 (Pas., 1981, I, p. 467), la Cour de cassation a donné aux termes « dans l'exécution de son contrat » une portée particulièrement large et identique à la notion d'actes accomplis « dans les fonctions » du préposé consacrée par l'article 1384 alinéa 3 du Code civil : il suffit que « l'acte illicite entre dans les fonctions du préposé, que cet acte ait été accompli pendant la durée des fonctions et soit fût-ce indirectement ou occasionnellement en relation avec celles-ci » (voyez : M. LAUVAUX, op. cit., p. 27).

Lorsque le travailleur commet une faute dans le cadre de ses activités professionnelles mais qu'il excède manifestement l'exécution normale de ses fonctions, il semble raisonnable de considérer, font valoir M. STRONGYLOS et R. CAPART (op. cit.) qu'il n'agit plus « dans l'exécution de son contrat de travail » et que, partant, il ne peut invoquer la limitation de responsabilité de l'article 18. Ce qui paraît, en tout cas, certain, c'est qu'il faut exclure les faits qui relèvent de la vie privée : un accident causé aux biens de l'employeur en dehors d'une utilisation à des fins professionnelles de l'outil de travail doit être indemnisé selon les règles de droit commun (C.T. Liège (Sect. Namur), 13/5/2008, R.G. n° 8408/2007, inédit).

L'article 18 ne concerne que la responsabilité civile du travailleur qu'elle soit contractuelle (à l'égard de son employeur) ou extracontractuelle (à l'égard de son employeur ou des tiers).

Lorsque la faute du travailleur constitue un manquement à ses obligations contractuelles et n'a pas causé un dommage distinct de celui qui résulte de la mauvaise exécution du contrat, sa responsabilité est engagée sur le fondement de l'article 18 de la loi du 3/07/1978 même si ce manquement est, aussi, une faute extracontractuelle (CT Liège, 8/11/1996, J.T.T. 1997, p283).

En effet, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation « la responsabilité extracontractuelle d'une partie contractante ne peut être engagée que si la faute qui lui est imputée constitue un manquement non à son obligation contractuelle mais à l'obligation générale de prudence s'imposant à tous et si cette faute a causé un dommage autre que celui qui résulte de la mauvaise exécution du contrat » (Cass. 28/09/1995, Bull. 1995, p. 856).

Il découle de cette jurisprudence que lorsque la faute invoquée constitue en tout état de cause un manquement à l'obligation contractuelle du travailleur, la responsabilité du travailleur ne pourra être engagée que sur le plan contractuel et ce même si le manquement constitue également une faute extracontractuelle.

Le dol constitue une faute intentionnelle commise de mauvaise foi. Il suppose l'intention dans le chef du travailleur de méconnaître de manière voulue et consciente une obligation (en l'occurrence contractuelle) à laquelle il est tenu.

L'intention de nuire (la volonté de causer un dommage à autrui) ne constitue pas une condition d'existence du dol.

Comme le souligne M. LAUVAUX (op. cit., p. 33), « l'importance du dommage n'est pas révélatrice de l'existence d'un dol. L'étendue du dommage ne caractérise pas la faute ni son degré de gravité. Toutefois, elle pourra être prise en considération par le juge saisi de la cause pour en déduire qu'un dommage de cette importance n'a pu être provoqué que par une faute dolosive ».

---

<sup>22</sup> Surligné par le tribunal

La faute lourde est généralement définie par la jurisprudence comme la faute non intentionnelle mais à ce point grossière et démesurée qu'elle en est inexcusable, qu'elle ne se comprend pas d'une personne raisonnable (Bruxelles, 9/11/2001, JT 2002, p. 167; Colt, Liège, 20/09/2004, J.L.M.B., 2004, p. 132; CT Mons, 17/09/1997, JTT, 1998, p. 235).

Le caractère prévisible du dommage est parfois mis en exergue, notent M. STRONGYLOS et R. CAPART (op. cit.), pour retenir l'existence d'une faute lourde: une faute lourde ne peut être retenue sur la seule base de la gravité du dommage survenu ou de son caractère prévisible mais peut être constatée lorsque l'auteur du fait devait prévoir les conséquences de son acte même s'il ne les a pas voulues ou devait en avoir conscience (voyez : Cass., 14/01/1991, Pas., I, p. 437), l'importance du préjudice survenu n'étant pas un critère pertinent (Com., Liège, 20/09/2004, J.L.M.B., 2004, p. 1392).

Enfin les circonstances dans lesquelles la faute a été commise peuvent influencer l'appréciation du degré de responsabilité du travailleur. Le rythme de travail imposé au travailleur, le fonctionnement complexe de certaines machines, la fatigue, le manque d'expérience, les erreurs d'appréciation seront autant de circonstances de nature à retirer le caractère de faute lourde à un manquement contractuel (M. LAVAUX, op. cit., p.35).

La faute lourde au sens de l'article 18 est indépendante d'une éventuelle sanction pénale attachée au manquement, du caractère de motif grave du manquement et/ou de sa qualification de faute lourde au sens de la loi du 25/06/1992 sur les assurances terrestres.

En effet, une infraction à la loi pénale ne constitue pas en soi une faute lourde au sens de l'article 18 (Cass., 17/10/1960, Pas., 1961, I., p. 176 ; Con. Liège, 20/9/2004, J.L.M.B., 2004, p. 1392: «Une faute lourde ne peut être déduite de la seule constatation que le manquement constitue une infraction au Code pénal ou à des lois particulières »).

Selon l'exposé des motifs du projet ayant abouti à l'adoption de la loi du 3/07/1978 (Doc. Parl., Sén., sess. Ext. 1974, 1° 381/1, p. 6) «les infractions pénales - en particulier celles qui provoquent des accidents de roulage - ne répondent pas nécessairement à la définition de la faute lourde ». Il en va ainsi même s'il s'agit d'une infraction grave au Code de la route (CT Gand, 18/04/1997, Ch. D. Soc., 1998, p. 75 ; CT Mons, 17/09/1997, JTT 98, 9 ; 235).

La faute lourde se distingue du motif grave justifiant le licenciement du travailleur sans préavis ni indemnité visée à l'article 35 de la loi du 3/07/1978.

En effet, observe M. LAUVAUX (op. cit., p. 38) «la faute lourde de l'article 18 et le motif grave de l'article 35 sont deux notions distinctes dans leur principe et totalement indépendantes:

- d'une part, la mise en cause de la responsabilité du travailleur suppose l'existence d'un dommage à l'inverse du motif grave (CT Mons, 30/06/1997, inédit, RG n° 10665);
- d'autre part, le motif grave implique un manquement à ce point grave dans le chef du travailleur qu'il rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles ce qui n'est pas nécessairement le cas de la faute lourde ».

La rupture d'un contrat de travail avec préavis n'empêche pas en soi d'invoquer la faute lourde (CT Mons, 17/09/0997, JTT 98, p. 235). L'employeur conserve, ainsi, dans cette hypothèse, le droit d'engager la responsabilité de son travailleur pour les dommages causés par son comportement fautif (CT Mons, 5/03/2001, inédit, RG 14743).

De la même manière, l'absence de contestation judiciaire du licenciement pour motif grave - entre autre fondé sur le manquement à la base de la mise en cause de sa responsabilité - ne permet nullement de conclure que ledit manquement est constitutif de faute lourde. (M. LAUVAUX, op. cit., p. 38).

L'indépendance des deux notions est encore confirmée par la circonstance selon laquelle la Cour de cassation admet qu'une faute commise dans le cadre de la vie privée puisse constituer un motif grave de rupture du contrat de travail (en ce sens : Cass., 9/03/1987, Pas. I, p. 815) alors que l'indemnisation de cette faute demeurera étrangère à l'application de l'article 18 de la loi du 3/07/1978.

Quant à la faute légère habituelle, elle peut être définie comme étant la faute excusable commise par une personne normale, placée dans des circonstances de fait normales.

Elle se distingue du dol par l'absence d'intention et se différencie de la faute lourde en ce qu'une personne normalement prudente et avisée, placée dans les mêmes circonstances de fait et ayant une qualification semblable à celle du travailleur considéré, la commettrait sans doute (CT Bruxelles, 22/11/2005, JTT, 2006, p.218).

Une faute légère unique ne peut engager la responsabilité du travailleur (C.T. Liège, 15/2/1999, Chr. Dr. Soc, 1999, p. 400, obs. J. JACQMAIN).

Le caractère « d'habitude » de la faute suppose une répétition consciente de manquements qui révèle dans le chef du travailleur un véritable « état d'esprit », une véritable « culture de la faute ».

Il n'est, toutefois, pas requis que ce soit toujours la même faute qui se reproduise. Diverses fautes peuvent, également, former l'habitude visée à l'article 18 de la loi du 3/07/1978. Néanmoins, les fautes ne peuvent pas diverger trop l'une de l'autre car il deviendrait alors difficile de démontrer le manque de sérieux professionnel du travailleur (Con. Nivelles, 16/05/1980, R.G.A.R., 1981, n° 10308, note M. MAHIEU).

Il doit s'agir d'une répétition consciente de comportements ou de manquements de même nature (T.T. Namur, 15/04/1991, R.R.D., 1991, p. 330) étant entendu qu'il appartient au juge d'apprécier à quel moment la faute légère acquiert ce caractère répétitif.

## B. La responsabilité des travailleurs – en l'espèce

La question essentielle qui va déterminer le fondement de la demande réside dans les circonstances de l'accrochage.

Or, celles-ci sont floues.

B.1.L'annexe au contrat de travail autorise l'utilisation du véhicule à titre professionnel et privé tandis que le règlement de travail suppose l'accord préalable de l'employeur pour un usage à titre privé.

Selon l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires, la hiérarchie des normes est la suivante :

*« La hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, s'établit comme suit :*

- 1. la loi dans ses dispositions impératives;*
- 2. les conventions collectives de travail rendues obligatoires, selon l'ordre suivant :*
  - a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;*
  - b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;*
  - c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;*
- 3. les conventions collectives de travail non rendues obligatoires, lorsque l'employeur est signataire ou est affilié à une organisation signataire de ces conventions, selon l'ordre*

suivant:

- a) les conventions conclues au sein du Conseil national du travail;
- b) les conventions conclues au sein d'une commission paritaire;
- c) les conventions conclues au sein d'une sous-commission paritaire;
- d) les conventions conclues en dehors d'un organe paritaire;
4. la convention individuelle écrite;
5. la convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et non rendue obligatoire, lorsque l'employeur bien que non signataire ou non affilié à une organisation signataire, ressortit à l'organe paritaire au sein duquel la convention a été conclue;
6. le règlement de travail;
7. la loi dans ses dispositions supplétives;
8. la convention individuelle verbale;
9. l'usage. ».

En vertu de ces dispositions, Monsieur B. ne pouvait pas utiliser le véhicule à des fins privées en Belgique, sans l'accord de l'employeur, dès lors que l'autorisation se trouvait non pas dans le contrat ni dans une annexe considérée comme en faisant intégralement partie, mais uniquement dans la convention de mise à disposition, qui ne traite que de celle-ci.

Dans son avertissement du 14.10.2019, l'employeur le rappelle à Monsieur B.

B.2. Monsieur B., grand adepte des sms, n'invoque pas avoir informé son employeur par ce moyen et ne précise pas à quelle date il l'aurait fait.

L'attestation produite par l'employeur, mais dont Monsieur B. dénie sa signature, sans toutefois apporter le moindre élément de dénégation, indique un accident en août ou septembre 2019, accident non déclaré ayant occasionné des dégâts à la carrosserie. Il s'engage à supporter les frais de réparation.

B.3. L'affirmation selon laquelle le véhicule allait de toute façon être déclassé est inexacte, celui-ci ayant été réparé pour les précédents dégâts, le 04.02.201<sup>23</sup>.

B.4. Finalement, le seul élément dont dispose le tribunal est une attestation rédigée le 22.03.2021 par un sieur V qui précise que le 14.08.2019, Monsieur B. et lui ont eu un accrochage dans un parking à Bruxelles, chez un client et que Monsieur B. en a informé le jour même son employeur...

Cette affirmation, 18 mois après les faits, avec une telle précision alors que Monsieur B. lui-même ne sait pas préciser ni la date ni les circonstances des faits, est éminemment suspecte.

Toutefois, il appartient à l'employeur, en sa qualité de demandeur, d'établir que l'accident/accrochage aurait eu lieu dans le cadre de la sphère privée, ce qui aurait été possible par la production des plannings des deux travailleurs et la vérification d'un chantier à Bruxelles.

Dès lors, la demande reconventionnelle doit s'analyser comme une demande issue de la relation du travail.

Introduite plus d'un an après la cessation des relations contractuelles, elle est donc prescrite.

---

<sup>23</sup> Pièce 19 dossier société

**PAR CES MOTIFS,**

**Le tribunal**

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

**Reçoit** les demandes principale et reconventionnelle ;

Les dit NON fondées ;

**Débout** Monsieur B de tous les chefs de sa demande principale et la S.R.L. S.G. HAYON, de sa demande reconventionnelle ;

**Ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

**Condamne** Monsieur B, demandeur principal, aux dépens liquidés à 845€ étant l'indemnité de procédure et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 20€ (art. 1017 et 1018 du C.J. combiné avec les art.4 et 5 de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient:

**Madame Corinne GUIDET**, juge président la chambre

**Madame Stéphanie DEMARCHE**, juge social employeur

**Madame Martine BRANTS**, juge social employé

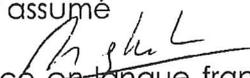
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistées au moment de la signature, de Monsieur **ANGHELONE Carmelo**, greffier assumé

Légitimement empêché à la signature  
du présent jugement (art. 785 du CJ)



**C. ANGHELONE**

Le greffier assumé



**S. DEMARCHE**

Les juges sociaux

Légitimement empêché à la signature  
du présent jugement (art. 785 du CJ)

**M. BRANTS**

**C. GUIDET**

Vice-Présidente

Et prononcé en langue française à l'audience publique du **vingt-huit octobre deux mille vingt et un** de la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par **Madame Nathalie ROBERT**, remplaçant Madame Corinne GUIDET, juge, légitimement empêchée d'assister au prononcé du jugement auquel elle a participé (article 782 bis C.J.), assistée de Monsieur **ANGHELONE Carmelo**, greffier assumé qui signent ci-dessous

**C. ANGHELONE**

Le greffier assumé



**N. ROBERT**

Vice-Présidente juge

