



N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2016 /</b>
Date du prononcé <b>08 janvier 2016</b>
Numéro du rôle <b>2015/AL/130</b>
En cause de :  <b>M ETS .S.A.</b> <b>C/</b> <b>F e</b>

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

troisième chambre

## Arrêt

\* CONTRATS DE TRAVAIL - succession, pendant une durée totale de plus de deux ans, de 5 contrats de travail à durée déterminée non justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes - article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 - contrat de travail considéré dès lors comme à durée indéterminée - indemnité d'éviction : nullité de la clause de non-concurrence – preuve contraire de l'apport de clientèle et de l'existence d'un préjudice.

Appel du jugement du 8 décembre 2014 du tribunal du travail de Liège-division de Liège (4<sup>ème</sup> chambre - RG n° 418957)

**EN CAUSE DE:**

**La S.A. M**, dont le siège social est établi à  
partie appelante, intimée sur incident, comparaisant par Maître Laura CHARLIER qui  
substitue Maître Dominique REMY, avocat à 5500 DINANT, rue L. & V. Barre, 32

**CONTRE :**

**Monsieur F**, domicilié à  
partie intimée, appelant sur incident, comparaisant par Maître Philippe HANSOUL, avocat à  
4000 LIEGE, Mont St.-Martin 20

**I. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL.**

Il ne ressort d'aucun des dossiers des parties que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel formé par requête déposée le 27 février 2015 au greffe de la cour, régulier en la forme, doit être déclaré recevable.

**II. L'OBJET DU LITIGE–EN SYNTHÈSE.**

- 1. Monsieur F** (ci-après : « l'intimé » ou « l'intéressé » ou encore « Monsieur F ») poursuit à charge de son ex-employeur, **la S.A. M** (ci-après : « l'appelante » ou « la société M » ou encore « l'employeur ») la reconnaissance de ce que, ayant été lié à cette société par cinq contrats de travail à durée déterminée successifs durant une période ininterrompue ayant excédé la durée légale de deux ans, sans que leur conclusion soit justifiée par la nature du travail ou d'autres raisons légitimes, il peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quatre mois de rémunération, soit la somme brute de 12.068,46 €.

La société M le conteste en faisant valoir, d'une part, que la nature du travail commandait qu'il fût recouru à des contrats à durée déterminée successifs et, d'autre part, qu'à défaut de considérer cette condition comme remplie, il devrait en tout état de cause être admis que c'est l'intéressé qui est à l'origine de la rupture des relations professionnelles en ayant manifesté sa volonté de ne pas poursuivre les relations contractuelles à l'échéance du dernier contrat de travail à durée déterminée.

- 2.** Les parties s'opposent également sur le principe de l'indemnité d'éviction postulée par Monsieur F. à hauteur de trois mois de rémunération, soit la

somme brute de 9.051,34 €, la partie appelante soutenant – outre le fait qu'elle considère l'intéressé comme étant l'auteur de la rupture – que celui-ci reste en tout état de cause en défaut de démontrer l'existence d'un apport de clientèle et n'a subi aucun préjudice.

### **III. LES FAITS.**

- 1.** Monsieur F a été engagé le 3 août 2010 par la société M dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à temps plein à durée déterminée de trois mois, pour des fonctions technico-commerciales.

Il est acquis aux débats qu'il a été chargé d'une mission de prospection et de vente d'engrais sur tout le territoire de la Wallonie et n'est pas contesté qu'il revêtait la qualité de représentant de commerce au sens de l'article 4 de la loi du 3 juillet 1978.

L'article 10 de ce contrat de travail comporte une clause de non-concurrence.

- 2.** A ce premier contrat de travail à durée déterminée ont succédé sans interruption pas moins de quatre autres contrats de travail à durée déterminée, pour des durées respectives de 3, 5, 12 et 4 mois, le dernier d'entre eux venant à échéance le 31 octobre 2012.

- 3.** Le 1<sup>er</sup> novembre 2012, Monsieur F s'inquiète par courrier auprès de son employeur de ce qu'alors que son cinquième contrat de travail à durée déterminée est venu à échéance il n'a reçu aucune nouvelle quant à son éventuel renouvellement ni aucun préavis ou document lui permettant d'obtenir ses allocations de chômage. L'employeur ne répondra à ce courrier que par lettre du 6 novembre 2012 en faisant valoir qu'il « n'avait nullement l'intention de ne pas renouveler le contrat » mais qu'il constatait que l'intéressé n'avait pas attendu des nouvelles de sa part pour signaler à tous les contacts de l'entreprise, fournisseurs y compris, qu'il n'était plus en fonction au sein de la société M.

Entre-temps, l'employeur avait, par un courriel du 5 novembre 2012, fait part de son étonnement à l'intéressé en soulignant que celui-ci avait restitué la voiture de fonction.

Il faudra attendre jusqu'au 26 novembre 2012 pour que l'employeur délivre le certificat de chômage-certificat de travail C4 portant comme motif précis du chômage « fin contrat déterminé ».

- 4.** En date du 7 novembre 2012, Monsieur F a créé sa propre entreprise, active dans le secteur des espaces verts et de l'horticulture.

### **IV. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

Les premiers juges ont fait intégralement droit aux demandes dirigées par Monsieur F contre son ex-employeur.

1. S'agissant tout d'abord de l'indemnité de rupture postulée par l'intéressé, le jugement dont appel a considéré que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée, dès lors que les conditions visées par l'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 en cas de succession de contrats à durée déterminée ne se trouvaient pas remplies.

L'argumentation développée par l'employeur selon laquelle ce serait l'employé qui se serait trouvé à l'origine de la rupture a été écartée par les premiers juges qui ont estimé que l'attitude de l'intéressé ne démontrait pas dans son chef une intention de rompre le contrat de travail, celui-ci n'ayant pas quitté spontanément son emploi au début du mois de novembre 2012 dès lors qu'il était légitimement en droit de croire, au vu des renouvellements, avant leur échéance, des précédents contrats de travail à durée déterminée, que son dernier contrat avait pris fin par l'expiration du terme.

Le jugement dont appel souligne à ce propos que contrairement à l'affirmation contenue dans le courrier du 6 novembre 2012, l'employeur n'a cependant jamais manifesté son intention de renouveler ce dernier contrat de travail à durée déterminée et n'a nullement invité Monsieur F à reprendre son travail, de sorte que c'est bien la société M qui est à l'origine de la fin des relations contractuelles et est donc redevable de l'indemnité compensatoire.

2. S'agissant cette fois de l'indemnité d'éviction, le jugement dont appel relève que la clause de non-concurrence insérée dans ces contrats à durée déterminé successifs n'est pas conforme aux articles 86 et 65 de la loi du 3 juillet 1978 et souligne par ailleurs que la société M n'a émis aucune contestation quant à l'apport de clientèle invoqué par l'intéressé, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à cette demande.

3. Le jugement dont appel condamne également la société défenderesse au paiement du solde net du pécule de vacances, montant qui ne fait plus l'objet de contestations en degré d'appel, de même qu'à la délivrance d'une nouvelle attestation d'occupation et d'un nouveau certificat de travail-certificat de chômage C4 mentionnant que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée et que suite à la rupture de ce dernier l'employeur est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois.

Cette condamnation portant sur la délivrance de ces documents sociaux a été assortie d'une astreinte de 5 € par jour de retard.

## V. LES APPELS.

1. Par le dispositif des conclusions d'appel de son conseil, l'appelante demande à la cour de réformer ce jugement et de débouter l'intimé de tous ses chefs de demande en le condamnant aux dépens d'instance et d'appel, étant les indemnités de procédure liquidées pour chacune d'entre elles à la somme de 2.200 €.
2. Par le dispositif des conclusions d'appel de son conseil, l'intimé demande à la cour de confirmer le jugement dont appel sous la seule réserve du montant de l'astreinte assortissant la condamnation à la délivrance des documents sociaux rectifiés qu'il entend, par voie d'appel incident, voir portée par la cour de la somme de 5 à 50 € par jour de retard.

## VI. LA DÉCISION DE LA COUR.

### A. SUR L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS.

#### 1. Le rappel des dispositions légales applicables.

1. 1. La succession de contrats de travail à durée déterminée n'est pas en soi illégale mais a été assortie par le législateur de conditions strictes, à défaut desquelles le contrat de travail liant les parties est considéré comme à durée indéterminée.

1. 1. 1. L'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. »

1. 1. 2. L'article 10*bis* de cette même loi permet de déroger à la règle énoncée ci-dessus, mais à condition toutefois que soient réunies les conditions suivantes :

« Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux § 2 et § 3 du présent article :

Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans. (§ 2)<sup>1</sup> »

#### 2. L'interprétation de ces dispositions légales par la jurisprudence.

---

1

le § 3 vise une hypothèse étrangère au présent litige, qui requiert l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi permettant de conclure des contrats pour une durée déterminée ne pouvant être inférieure à six mois pour une durée totale de trois ans.

- 2. 1.** La Cour de cassation a jugé que justifiait légalement sa décision que le travailleur était lié à l'employeur par un contrat de travail à durée indéterminée le juge qui considérerait qu'à aucun moment pendant la période où ont été renouvelés les contrats de travail à durée déterminée, l'employeur n'a eu de raison légitime pour imposer au travailleur une succession de contrats à durée déterminée puisque l'employeur poursuivait une activité commerciale justifiant normalement l'emploi de ce travailleur pour une durée indéterminée et que la simple perspective, dans ces conditions, d'une cessation d'activité à plus ou moins long terme ne constituait pas une raison légitime au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978. »<sup>2</sup>
- 2. 2.** Il a également été jugé que « la règle de laquelle il ressort que les parties qui ont conclu plusieurs contrats de travail successifs à durée déterminée sans qu'il y ait une interruption attribuable au travailleur, sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes, instaure une présomption légale au profit du travailleur et, dès lors, ne peut être invoquée que par lui ; lorsque cette présomption est invoquée contre lui, l'employeur ne peut la réfuter que de la manière prévue par la loi.»<sup>3</sup>
- 2. 3.** Il incombe dès lors à l'employeur, dans pareil cas, de rapporter la preuve de ce que la nature du travail ou des raisons légitimes justifient cette succession de contrats de travail à durée déterminée.
- Ont été reconnus comme telles par la jurisprudence des situations dans lesquelles l'employeur démontrait que l'occupation du travailleur était tributaire, par exemple, du renouvellement de son permis de travail ou encore de l'octroi de subsides ou du renouvellement d'un mandat scientifique au sein d'une institution universitaire ainsi que la conclusion de contrats de travail successifs pour une durée déterminée par le liquidateur chargé de l'exécution d'un concordat judiciaire avec abandon d'actif, eu égard au caractère spécifique et temporaire de cet emploi.<sup>4</sup>
- 3. L'application de ces dispositions légales en l'espèce.**
- 3. 1.** Il doit être constaté en l'espèce que n'est établie aucune de ces conditions spécifiques autorisant la succession de contrats à durée déterminée ou permettant d'y déroger, en l'absence même de ces conditions.
- 3. 1. 1.** L'appelante fait valoir que son activité commerciale, consistant en la vente de produits agricoles et alimentaires pour le bétail est exposée à la survenance de divers aléas comme les conditions météorologiques, la fluctuation des prix

<sup>2</sup> Cass., 17 octobre 1994, juridat, S 940031 F.

<sup>3</sup> Cass., 2 décembre 2002, S.02.0060.N, juridat, Pas., 2326.

<sup>4</sup> voir à ce sujet les exemples cités par W. van EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, compendium social, 2008-2009, tome 1, n° 1201, p. 614 et 615

et la fluctuation de la demande, ce qui justifierait, selon elle, la flexibilité nécessaire et inhérente à la nature même de ce type d'activité.

Or, ces aléas d'ordre économique s'imposent à toute entreprise commerciale dont le volume d'activité est forcément tributaire de l'évolution de l'offre et de la demande, sans qu'en l'espèce des circonstances particulières tenant à la nature du travail viennent justifier que l'occupation d'un travailleur de cette société commercialisant tout au long de l'année des produits agricoles et alimentaires pour le bétail ne puisse être envisagée chaque fois que pour une durée déterminée, comme c'est le cas dans les exemples cités plus haut.

La meilleure preuve en est que l'employeur a en l'espèce lui-même conféré une durée de 12 mois au quatrième contrat de travail à durée déterminée conclu avec l'intimé, ce qui est en parfaite contradiction avec l'argument lié à l'aléa relatif aux conditions météorologiques ou à une fluctuation des prix ou de la demande.

Il s'ensuit que l'appelante reste en défaut de renverser la présomption légale consacrée par l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 en vertu de laquelle les parties sont censées être liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

- 3. 1. 2.** Il convient encore de vérifier si, nonobstant le fait que la condition relative à la nature du travail ou à des raisons légitimes ne se trouve pas remplie en l'espèce, l'appelante pourrait se prévaloir des dérogations inscrites à l'article 10*bis* de la même loi.

La circonstance que, d'une part, le nombre de contrats de travail à durée déterminée successifs excède le maximum de quatre et que, d'autre part, leur durée totale dépasse la durée légale maximale de deux ans, fait obstacle à ce que l'appelante puisse invoquer ladite dérogation.

- 3. 2.** Comme l'a relevé à bon droit le jugement dont appel, aucun des éléments avancés par la société M ne vient démontrer dans le chef de Monsieur F une quelconque volonté de ne pas poursuivre la relation contractuelle. Pareille volonté ne se présume pas. L'employeur reste en défaut de rapporter, par les pièces actuellement produites, la preuve d'un quelconque acte équipollent à rupture ou d'une quelconque manifestation de rompre le contrat dans le chef de l'intéressé.

- 3. 2. 1.** Il était en effet légitime que celui-ci s'inquiétât, comme il le fit dans son courrier du 1<sup>er</sup> novembre 2012, de la poursuite des relations contractuelles dès lors que ses contrats de travail antérieurs à durée déterminée avaient été chaque fois renouvelés avant leur échéance.

- 3. 2. 2.** Par ailleurs, contrairement à ses intentions affichées sous la forme d'une double négation dans son courrier du 6 novembre 2012 une semaine après le terme du dernier contrat à durée déterminée, l'administrateur délégué de la

société M n'a aucunement proposé à l'intéressé de poursuivre les relations contractuelles mais lui a au contraire délivré un certificat de chômage-certificat de travail actant que celles-ci avaient pris fin par l'échéance du dernier contrat de travail à durée déterminée.

- 3. 3.** Il s'ensuit que l'appelante ayant mis fin, sans préavis ni indemnité, au contrat de travail censé conclu à durée indéterminée est redevable envers l'intimé de l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à un préavis convenable de quatre mois, vu l'âge de l'intéressé à la date de la rupture (39 ans), son ancienneté (deux ans et quatre mois) et sa rémunération annuelle brute (36.205,39 €).

L'indemnité compensatoire est donc due à hauteur de la somme de 12.068,46 €, majorée des intérêts légaux sur ce montant depuis la date de la rupture.

Le jugement dont appel doit être confirmé sur ce point.

**B. SUR L'INDEMNITÉ D'ÉVICTION.**

**1. Les dispositions légales applicables.**

- 1. 1.** L'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 dispose ce qui suit :

« Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. » (...)

- 1. 2.** L'article 105 de la loi du 3 juillet 1978 dispose ce qui suit :

« La clause de non-concurrence créée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle ; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant. »

**2. L'application de ces dispositions légales en l'espèce.**



**2. 1.** Les premiers juges ont considéré que les contrats conclus en l'espèce par les parties ne comportaient pas de clause de non-concurrence, à tout le moins qui fût conforme aux articles 86 et 65 de la loi du 3 juillet 1978 qui en règlent la validité notamment en en fixant la durée maximale à 12 mois après la cessation du contrat et en en limitant le champ d'application à l'exercice d'activités similaires.

Il ne peut qu'en être déduit que cette clause de non-concurrence, insérée dans chacun des contrats successifs à durée déterminée ayant lié les parties, est nulle, faute d'être conforme à ces dispositions légales impératives.

C'est de manière peu convaincante que la partie appelante soutient, à l'encontre même de l'intitulé de l'article 10 visant expressément une clause de non-concurrence, que le libellé de celle-ci ne viserait pas expressément à interdire l'exercice d'une activité similaire mais plutôt à l'encadrer, de sorte que cette disposition contractuelle ne pourrait être considérée comme instituant une clause de non-concurrence.

Il a été jugé, notamment par notre cour, que la présomption d'apport de clientèle découlant de l'article 105 de la loi du 3 juillet 1978 s'applique y compris lorsque la clause est nulle.<sup>5</sup>

W. van EECKHOUTTE et V.NEUPREZ écrivent que « lorsque le contrat de travail contient une clause de non-concurrence, le juge du fond ne peut dès lors pas exiger que le représentant de commerce établisse l'apport de clientèle en communiquant le nom des clients apportés. »<sup>6</sup>

**2. 2.** C'est dès lors à la partie appelante qu'il appartient de renverser la présomption par l'absence d'apport de clientèle, preuve qui n'est nullement rapportée en l'espèce dès lors que celle-ci s'abstient de produire quelque document que ce soit relatif au chiffre d'affaires généré par l'activité de prospection et de vente de Monsieur F durant toute la période d'occupation.

**2. 3.** L'appelante soutient encore que l'intéressé n'a subi aucun préjudice du fait de la cessation de son contrat de travail du fait qu'il a continué à exercer dans le domaine horticole après la rupture de son contrat et a créé sa propre entreprise. Cette argumentation ne peut être retenue comme faisant obstacle à l'octroi de l'indemnité d'éviction et ce, pour les motifs énoncés ci-après.

<sup>5</sup> C. Trav, Anvers, 23 octobre 1978, JTT, 1979, 357 ; C. Trav Liège, 20 janvier 1982, Ch.Dr.soc.,, 1982, 447 ; C. Trav Liège, 19 décembre 1991, JTT, 1992, 107 ; C.trav.Liège, 11 mai 1998, JTT, 1998, 418 ; C.trav.Liège, 1er mars 1999, JTT, 2000, 62.

<sup>6</sup> W. van EECKHOUTTE et V.NEUPREZ, compendium social 2008-2009, n° 4386, p. 2286, citant Cass., 22 juin 1981, JTT, 1982,53.

- 2. 3. 1.** L'employeur qui invoque l'absence de préjudice dans le chef du représentant de commerce pour s'exonérer de l'obligation au paiement de la prime d'éviction en supporte la charge de la preuve.

Cette absence éventuelle de préjudice consécutif à la rupture du contrat doit être appréciée à la date de la rupture.<sup>7</sup>

Il a toutefois été admis que lorsque le représentant exerce, après la cessation de son contrat, une activité qui le met en position de conserver la clientèle, l'absence de préjudice peut être déduite de faits postérieurs à cette cessation.

Ainsi, un arrêt du 13 juin 2000 de la cour du travail de Bruxelles a-t-il considéré, mais sur la base de pièces établissant que la grande majorité de la clientèle antérieurement prospectée par le représentant postulant le paiement d'une indemnité d'éviction l'avait suivi auprès de son nouvel employeur, que l'absence de préjudice était établie.<sup>8</sup>

- 2. 3. 2.** En l'espèce, les seuls éléments produits au dossier par la partie appelante ne démontrent pas que l'activité indépendante exercée par la partie intimée lui aurait permis de poursuivre des tâches de prospection le mettant en position de conserver la majorité, voire même une part substantielle, de la clientèle qu'il prospectait antérieurement pour le compte de la société M.

L'appelante verse aux débats une carte de visite de l'intimé indiquant que son entreprise G.S. est active dans le secteur des espaces verts, de l'horticulture et des jardins ce qui, *a priori*, n'a qu'un très lointain rapport avec la vente de produits agricoles et alimentaires pour bétail.

Est également produit un courriel du 2 février 2015 (soit deux ans et demi après la rupture) d'un sieur M faisant état de ce que Monsieur F aurait apporté la commande d'un des clients de la société M à une autre entreprise.

Pour autant que cette affirmation soit établie, encore ne concernerait elle qu'un seul des clients de la société M et ne pourrait-elle suffire à démontrer que la nouvelle activité entreprise par Monsieur F l'aurait mis en position de conserver la clientèle qu'il avait antérieurement prospectée pour le compte de son ex-employeur.

- 2. 4.** Il s'ensuit que la partie appelante reste en défaut de démontrer l'absence de préjudice dans le chef de la partie intimée et que, par voie de conséquence, l'indemnité d'éviction lui est due, dès lors que la société M a mis fin à son contrat de travail, sans motif grave. Le jugement dont appel doit donc également être confirmé sur ce point.

<sup>7</sup> Cass., 20 mars 2000, JTT, 2000, 225 ; Ch.Dr.soc., 2001, 246.

<sup>8</sup> C.trav.Bruxelles, 13 juin 2000, ayant fait l'objet d'un pourvoi rejeté par arrêt du 10 mars 2003 de la Cour de cassation, JTT, 2003, 403.

**C. LA DÉLIVRANCE DE DOCUMENTS SOCIAUX RECTIFIÉS.**

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'actuelle partie appelante à la délivrance d'un nouveau C4 et d'une nouvelle attestation d'emploi dûment rectifiés en portant la mention de ce que les parties étaient liées par un contrat à durée indéterminée et que suite à la rupture par l'employeur, une indemnité compensatoire de préavis est due à la partie intimée.

Cette condamnation doit être assortie d'une astreinte de 50 € par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours à dater de la signification du présent arrêt.

•  
• •

<b>INDICATIONS DE PROCÉDURE</b>
---------------------------------

Les pièces du dossier de la procédure comportent notamment :

- L'ordonnance du 30 novembre 2015 fixant le règlement intérieur de la cour du travail ;
- le jugement, rendu entre parties le 8 décembre 2014 par le tribunal du travail de Liège, division de Liège, 4<sup>ème</sup> chambre (R.G. n° 418.957) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant, déposée le 27 février 2015 au greffe de la cour et notifiée le même jour à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 1<sup>er</sup> avril 2015 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 1<sup>er</sup> juin 2015 ;
- les conclusions de la partie appelante reçues au greffe, par fax, le 22 juillet 2015 et en original le 23 juillet 2015 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée reçu au greffe le 23 juillet 2015 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe le 30 septembre 2015 ;
- le dossier du conseil de la partie intimée, déposé à l'audience publique du 20 novembre 2015 à laquelle toutes les parties ont été entendues en leurs dires et moyens.

•  
• •

**Dispositif**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable mais non fondé et l'appel incident recevable et fondé.

Confirme le jugement dont appel sauf en ce qu'il y a lieu d'assortir la condamnation à la délivrance des documents sociaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours à dater de la signification du présent arrêt.

Condamne la partie appelante aux dépens, étant les indemnités de procédure d'instance et d'appel liquidées pour chacune d'entre elles par la partie intimée à la somme de 2.200 €, soit au total la somme de 4.400 €.

•  
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller faisant fonction de Président,  
Mme Coralie VERELLEN, Conseiller social au titre d'employeur,  
M. Paolo BASSI, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,  
assistés de M. Lionel DESCAMPS, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

L. DESCAMPS

C.VERELLEN & P. BASSI

P. LAMBILLON

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, **le vendredi 8 janvier 2016** par Mme. Nicole COLLAER, conseiller faisant fonction de président, remplaçant M. Pierre LAMBILLON, Président légitimement empêché, conformément à l'article 782*bis*, alinéa 2, du Code judiciaire, assisté de Mme. Sandrine THOMAS, Greffier.

Le Greffier

Le Président

S. THOMAS

N. COLLAER