



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2026 /

R.G. Trib. Trav.

23/900/A

Date du prononcé

10 mars 2026

Numéro du rôle

2025/AN/13

En cause de :

**UNIVERSITE DE NAMUR ASBL
C/ D A**

Cour du travail de Liège

Division Namur

6^{ème} chambre A

Arrêt

Contrat de travail - employé - travailleur protégé (loi du 19 mars 1991) - mi-temps
médical - calcul de l'indemnité de protection - notion de rémunération en cours

EN CAUSE :

L'A.S.B.L. UNIVERSITÉ DE NAMUR, inscrite à la BCE sous le n° 0409.530.535, dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, rue de Bruxelles 61,
partie appelante, ci-après l'UNAMUR, l'ASBL, ou l'employeur,
ayant comparu par Maître C D *loco* Maître S D, avocate à 1160 AUDERGHEM,

CONTRE :

Madame A D, RRN ..., domiciliée à ...
partie intimée, ci-après Madame D.,
ayant comparu par Madame C M, déléguée syndicale, porteuse de procuration

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 10 février 2026, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 16 octobre 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2^e chambre (R.G. n° 23/900/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 22 janvier 2025 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 février 2025 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire du 18 février 2025 fixant les plaidoiries à l'audience publique du 12 février 2026 ;
- l'ordonnance rectificative basée sur l'article 747 du Code judiciaire du 16 septembre 2025 fixant les plaidoiries à l'audience publique du 10 février 2026 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 17 avril et 5 septembre 2025 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 18 juin et 7 novembre 2025 ;

- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe de la cour le 17 avril 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé au greffe de la cour le 22 décembre 2025.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 février 2026 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par requête introductive d'instance du 19 septembre 2023, Madame D. a introduit la présente procédure et a sollicité, aux termes de ses dernières conclusions d'instance, outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir :

- la condamnation de l'ASBL à lui payer la somme brute de 130 839,90 € à titre de complément d'indemnité spéciale de protection sur base de la rémunération indexée à temps plein, sous la déduction de l'indemnité déjà versée à concurrence de la somme de 62 882,20 € (34 469,98 € + 28 412,22 €), à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le brut dès leur exigibilité, soit au 24 septembre 2022 ;
- la condamnation de l'ASBL aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure et la somme de 22 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne à titre principal, la compensation des dépens à titre subsidiaire, et la réduction de l'indemnité de procédure à titre infiniment subsidiaire.

Par conclusions déposées au greffe du tribunal du travail le 15 avril 2024, l'ASBL a introduit une demande reconventionnelle à l'encontre de Madame D., sollicitant la condamnation de celle-ci à lui rembourser un montant de 8 952,23 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 23 septembre 2022, et ce, jusqu'à parfait paiement.

Par jugement du 16 octobre 2024, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- l'indemnité de protection revenant à Madame D. doit être calculée sur la base de la rémunération qu'elle promérait lorsqu'elle était à temps plein ;
- l'ASBL ne précise pas la base juridique sur laquelle elle s'est fondée pour payer spontanément à Madame D. une prime exceptionnelle, ni en quoi elle ne serait pas due et sur quel fondement elle en sollicite la restitution.

Le tribunal du travail a en conséquence :

- dit fondée la demande de Madame D. ;
- condamné l'ASBL à lui payer la somme de 130 839,90 € sous déduction de l'indemnité déjà versée de 62 882,20 € (34 469,98 € + 28 412,22 €), à augmenter des intérêts légaux à compter du 24 septembre 2022 ;
- dit non fondée la demande reconventionnelle ;

- condamné l'ASBL aux dépens, liquidés à 24 € de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne ;
- déclaré ce jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution, avec cantonnement.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'ASBL sollicite :

- à titre principal :
 - que la demande originaire de Madame D. soit déclarée, si recevable, non fondée, et qu'elle en soit déboutée ;
 - la condamnation de Madame D. au remboursement d'un montant brut de 14 200,41 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 23 septembre 2022, et ce, jusqu'à parfait paiement ;
 - la condamnation de Madame D. aux entiers frais et dépens, liquidés à 4 709,30 € par instance ;
- à titre subsidiaire :
 - la réduction du montant postulé par Madame D. au titre de solde d'indemnité de protection à la somme brute de 45 971,35 € ;
 - la compensation proportionnelle des dépens.

Madame D. demande pour sa part en substance :

- à titre principal, la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions et la condamnation de l'ASBL au paiement des entiers frais et dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure et la somme de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire ;
- à titre subsidiaire, qu'il soit procédé à la compensation des dépens entre les parties ;
- à titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

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

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

III. LES FAITS

Madame D. a été occupée par l'ASBL à dater du 1^{er} décembre 2010 à mi-temps comme première agente spécialisée (filère administrative), puis à dater du 1^{er} juillet 2011 à temps

plein comme employée hors cadre, avec affectation particulière à la cellule des rémunérations, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du 23 juin 2011.

Du 13 novembre 2013 au 3 avril 2014, Madame D. est en incapacité de travail. Elle reprendra le travail à dater du 4 avril 2014, dans le cadre d'un mi-temps médical ayant fait l'objet d'une autorisation par le médecin-conseil de sa mutuelle.

Elle sera candidate aux élections sociales de 2016 et 2020, auxquelles elle ne sera pas élue.

Le 23 septembre 2022, elle est licenciée par un courrier de la vice-rectrice aux ressources humaines de l'UNAMUR en ces termes :

« Par la présente, je vous confirme, comme cela vous a été communiqué oralement ce 23 septembre 2023 par le directeur du SRH, que nous mettons fin à ce jour au contrat de travail qui vous lie à l'UNAMUR moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dont le montant équivaut à la rémunération de trois mois et 27 semaines. À cette indemnité compensatoire de préavis, l'UNAMUR ajoute un complément égal à 14 953,95 €. À dater du 23 septembre 2022, vous ne faites donc plus partie de notre personnel. [...] »

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « réorganisation de service — disparition du poste ».

Le 20 octobre 2022, l'organisation syndicale de Madame D. adresse à l'ASBL un courrier recommandé, où il est notamment indiqué :

*« Madame D. s'est présentée en tant que candidate pour notre organisation syndicale lors des élections sociales en 2016 ainsi qu'en 2020.
Lors de ces deux élections, Madame D. n'a pas été élue.
Pour rappel, une protection contre le licenciement est prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.
En effet, selon l'article 2, § 3, alinéa 2 de la loi du 19 mars 1991, les travailleurs qui se présentent aux élections sans succès pour la deuxième fois consécutive sont protégés contre le licenciement, et ce, jusque deux ans après l'affichage du résultat des élections. Lors des élections sociales de 2020, les résultats ont été affichés en date du 19 novembre 2020.
En effet, suite à un avis rendu par le Conseil national du travail en mars 2020, les élections sociales ont finalement été reportées compte tenu de la crise sanitaire.
En conséquence, les candidats délégués du personnel présentés dans le cadre de cette procédure sont protégés normalement jusqu'à l'affichage des résultats malgré le report de celui-ci.*

Votre décision de licenciement étant intervenue en date du 23 septembre 2022, vous avez licencié notre affiliée alors que celle-ci était protégée contre le licenciement en vertu de la loi du 19 mars 1991.

En conséquence, conformément à l'article 16 de la loi précitée, vous êtes redevable de l'indemnité de protection. Le montant de celle-ci correspond à trois ans de rémunération, étant donné que Madame D. cumule entre 10 et 20 ans d'ancienneté au sein de votre entreprise. [...] »

À la suite de ce courrier, l'ASBL a procédé au paiement d'un montant total de 62 882,20 € au titre d'indemnité de protection d'une durée de trois ans, sous déduction du montant de l'indemnité compensatoire de préavis déjà payée à l'occasion du licenciement, ce montant ayant été calculé sur la base d'une rémunération à mi-temps.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de l'ASBL

L'ASBL fait valoir en substance que :

- plus aucun montant n'est dû par l'UNAMUR au titre d'indemnité de protection, Madame D. ne pouvant prétendre à une indemnité de protection calculée sur base d'un travail à temps plein :
 - les exceptions à la notion de « rémunération en cours » prévue par les articles 39, § 2 et 39, § 2/1 de la loi du 3 juillet 1978, n'ont pas été transposées dans la loi du 19 mars 1991 — aucune exception légale ne déroge à la prise en compte de la rémunération réellement perçue pour le calcul de l'indemnité de protection ;
 - en toute hypothèse, Madame D. n'était pas dans une situation temporaire, exigée pour la mise en œuvre des exceptions prévues aux articles 39, § 2 et 39, § 2/1 de la loi du 3 juillet 1978 : dans la mesure où celle-ci travaillait à mi-temps depuis plus de huit ans au moment du licenciement, sa situation était devenue définitive ;
- Madame D. doit lui rembourser la somme brute de 11 772,05 € : le fait que ce montant soit libellé dans les fiches de paie comme une prime exceptionnelle ne change pas le caractère indu de cette somme : il ne s'agit pas d'un montant auquel Madame D. avait droit au titre de rémunération, et l'absence de dette de l'UNAMUR envers Madame D. rend le paiement indu (art. 5.133 du Code civil) ;
- à titre subsidiaire, ce paiement est intervenu à l'occasion et en raison de la rupture du contrat de travail et doit donc être considéré comme faisant partie intégrante de l'indemnité de protection versée à Madame D.

2. La position de Madame D.

Madame D. fait valoir en substance que :

- l'indemnité spéciale de protection a la même vocation que l'indemnité de rupture en termes de dédommagement du travailleur, à savoir qu'elle indemnise un licenciement irrégulier, et ne peut dès lors connaître un traitement différent concernant son mode de calcul ;
- la notion de rémunération prévue par la loi du 19 mars 1991 est la même que celle utilisée par l'article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- dans le cadre d'un licenciement avec indemnité de préavis d'un travailleur ayant repris le travail à temps partiel avec l'accord du médecin-conseil de sa mutualité, il a été décidé que le travailleur avait droit à l'indemnité de préavis calculée sur base du salaire temps plein ;
- si la cour ne devait pas retenir ce raisonnement, le complément mensuel alloué par la mutuelle, qui doit s'entendre comme étant un avantage rémunératoire au sens de la loi du 12 avril 1965, aurait dû entrer en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de protection, *quod non* en l'espèce ;
- si l'indemnité de protection n'était pas calculée conformément à la rémunération réelle avant la réduction temporaire et involontaire des prestations, le travailleur protégé subirait un préjudice financier d'une indemnisation à temps partiel durant toute la période couverte par l'indemnité de protection, de sorte que cette pratique produirait une double discrimination, sur base de l'état de santé et de la conviction syndicale ;
- il ne ressort d'aucun élément factuel ni de l'attitude des parties qu'il y a eu une volonté manifeste de modifier définitivement le régime de travail ; le contrat initial à temps plein était toujours bien existant, et le travail adapté relevait d'un caractère temporaire, peu importe la durée de la reprise en temps partiel médical ;
- c'est sciemment qu'une prime exceptionnelle a été versée d'initiative par l'ASBL dans le cadre de son licenciement, et cette prime ne constitue nullement un indu au sens de l'article 5.133 du Code civil.

3. La décision de la cour du travail

a) Quant au calcul de l'indemnité de protection

L'article 16 de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui l'a présenté, n'a pas demandé la réintégration dans les délais de l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- *deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise ;*
- *trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise ;*

- *quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise* ».

Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 19 mars 1991¹ que l'indemnité spéciale remplace les indemnités normales de rupture du contrat de travail, sauf si celles-ci devaient être d'un montant supérieur. Autrement dit, l'indemnité de protection et l'indemnité compensatoire de préavis constituent toutes deux des sanctions de la rupture du contrat de travail en violation des dispositions légales, la loi du 19 mars 1991 organisant un « *régime de licenciement particulier* », où l'indemnité spéciale de protection constitue « *un minimum de l'indemnité de congé* »².

L'article 16 de la loi du 19 mars 1991 ne détermine pas la base de calcul de l'indemnité spéciale de protection.

Dans un arrêt du 13 avril 1987, à laquelle la cour de céans se rallie, la Cour de cassation a complété cette lacune en décidant que l'indemnité de congé du travailleur protégé doit être évaluée sur la base de la rémunération en cours et des avantages octroyés au travailleur en exécution du contrat de travail³.

Il en découle que l'indemnité prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 se calcule comme l'indemnité de congé prévue par l'article 39, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978. En d'autres termes, la base de calcul de cette indemnité est la même que l'indemnité de congé⁴.

Lorsque l'article 39, § 1^{er} de la loi relative aux contrats de travail traite de la rémunération, cette notion, à défaut de définition légale, doit être comprise dans le sens particulier qui est le sien en droit du contrat de travail.

En principe, la rémunération est la contrepartie du travail accompli en exécution d'un contrat de travail. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période au cours de laquelle un travailleur, reconnu comme étant incapable de travailler en vertu de l'article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités et autorisé à reprendre le travail par le médecin-conseil de la mutuelle, reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail, il faut dans ce cas entendre par « *rémunération en cours* » la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas adapté ses prestations⁵.

¹ *Doc. Parl.*, Sénat, 1990-1991, 1105-1.

² Cass., 23/03/1981, *Pas.* I, p.790.

³ Cass., 13 avril 1987, *Pas.*, I, 966 ; dans le même sens, C. trav. Anvers, 24 novembre 1994, *J.T.T.*, 1995, 391 ; C. trav. Bruxelles, 7 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, 196 ; C. trav. Anvers, 9 octobre 2023, *J.T.T.*, 2025, 27 ; Trib. trav. Turnhout, 3 juin 2002, *J.T.T.*, 2003, 135 ; Trib. trav. Bruxelles (N), 24 mai 2018, *J.T.T.*, 2018, 375.

⁴ Vannes, V., « Cinquième partie - Le statut des délégués du personnel » in *Le droit collectif du travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcier, 2022, p. 752.

⁵ Art. 39, § 2 de la loi relative aux contrats de travail.

L'indemnité de congé doit par conséquent être calculée sur la base de la rémunération due dans le cadre du contrat de travail tel qu'il existait avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail. Les adaptations apportées pendant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail n'ont pas d'effet sur le calcul de l'indemnité de congé.

Le paragraphe 2 de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail a été rétabli par la loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail et s'applique en tant que tel depuis le 9 janvier 2017. Le paragraphe 2 rétabli correspond à ce que la Cour constitutionnelle avait déjà jugé dans son arrêt du 28 mai 2009⁶.

L'article 39, § 2 de la loi relative aux contrats de travail et l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 28 mai 2009 concernent l'hypothèse, qui est aussi celle de la présente affaire, où un travailleur reprend le travail avec l'accord du médecin-conseil de la mutuelle. Il dispose donc, ainsi que déjà dit ci-dessus, que « *Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période d'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail visée à l'article 31/1, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1^{er}, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas, en accord avec l'employeur, adapté ses prestations.* »

L'article 31/1, § 1^{er} de la loi relative aux contrats de travail prévoit que l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue lorsque le travailleur, reconnu incapable de travailler en vertu de l'article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités et autorisé à reprendre le travail en vertu de ces dispositions, reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail.

L'article 31/1 a également été inséré dans la loi relative aux contrats de travail par la loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail.

Avec cette disposition, le législateur entend privilégier la poursuite de l'exécution du contrat de travail en dépit du fait que les travailleurs concernés, même s'ils reprennent un travail adapté ou un autre travail, subissent une incapacité partielle les empêchant, par exemple en raison de la nécessité de subir un traitement médical, d'exécuter le travail convenu initialement⁷.

Cette disposition confirme la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle le contrat de travail du travailleur qui n'est que partiellement en incapacité de travail et qui est occupé en partie ne peut être considéré comme étant suspendu⁸.

⁶ C.C., n° 89/2009, 28 mai 2009, *J.T.T.*, 2009, 252, note.

⁷ Exposé des motifs de la loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, *Doc. parl.*, Chambre, 2016- 2017, n° 2155/001, 8.

⁸ Cass., 23 mars 1981, *J.T.T.*, 1982, 122.

L'article 31/1, § 2 de la loi relative aux contrats de travail précise que la relation de travail en vigueur avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail est présumée maintenue de manière réfragable, malgré l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail ou malgré l'exécution d'un avenant au contrat de travail. Durant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail, le travailleur conserve tous les avantages acquis auprès de l'employeur qui sont liés à la relation de travail telle qu'elle existait avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail, sauf dispositions contraires convenues entre l'employeur et le travailleur dans un avenant au contrat de travail.

Les travaux parlementaires précisent à cet égard que « *Certaines controverses relatives au sort du contrat initial durant la reprise sont ainsi éteintes. Dorénavant, la thèse de la dénaturation de ce contrat (par exemple, un contrat de travail initial à temps plein deviendrait un contrat de travail à temps partiel suite à une reprise partielle du travail) ne peut en principe plus être soutenue* »⁹.

La présomption est réfragable. L'exposé des motifs précise qu'elle pourrait, par exemple, être renversée par la démonstration de la volonté ferme et définitive des parties de modifier durablement la relation de travail initiale. En d'autres termes, il conviendrait de prouver que les adaptations intervenues durant la reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail n'ont pas un caractère temporaire, mais constituent les éléments d'une nouvelle relation de travail à part entière¹⁰.

Le simple écoulement du temps ne peut donc permettre à l'ASBL de conclure au renversement de la présomption.

En conclusion et en synthèse, c'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'indemnité de protection revenant à Madame D. doit être calculée sur la base de la rémunération qu'elle promérait lorsqu'elle était à temps plein.

b) Quant à la prime exceptionnelle

En vertu de l'article 5.133 du Code civil, « *Il y a paiement indu si le paiement a été fait :*

1° en l'absence de dette ;

2° par le débiteur au profit d'une personne qui n'était pas créancière ; ou

3° au profit du créancier par une personne autre que le débiteur, pour autant que le paiement ait été fait par ignorance ou sous la contrainte. »

Ce texte définit les différentes hypothèses de paiement indu : le cas de l'indu objectif (absence totale ou partielle de dette) et les deux hypothèses d'indu subjectif (paiement effectué par le

⁹ Exposé des motifs de la loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, *Doc. parl.*, Chambre, 2016- 2017, n° 2155/001, 8.

¹⁰ Exposé des motifs de la loi portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, *Doc. parl.*, Chambre, 2016- 2017, n° 2155/001, 9.

débiteur à une personne autre que le créancier et paiement effectué par un tiers au créancier, par suite d'une erreur ou sous la contrainte). Cette disposition s'applique à toute obligation, y compris les obligations non pécuniaires.

En l'espèce, l'ASBL vise la première de ces hypothèses.

La répétition de l'indu ne suppose que deux conditions, d'une part, un paiement, d'autre part, le caractère indu de celui-ci, c'est-à-dire l'absence de cause.

Il appartient dès lors au demandeur à l'action en répétition d'apporter la preuve, outre de celle d'une prestation effectuée à titre de paiement, de son caractère indu : il lui faut établir que le paiement n'a pas de cause, pas de raison d'être. Cette preuve doit être rapportée de manière décisive lorsqu'un doute existe sur l'absence de cause, la Cour de cassation précisant à cet égard que « *celui qui répète le montant d'un paiement indu ne doit prouver qu'il a fait ce paiement par erreur que si un doute est possible quant à la cause dudit paiement et partant, quant au caractère indu de celui-ci* »¹¹.

Le mécanisme du paiement indu n'est par ailleurs pas d'application lorsque celui qui a procédé au paiement l'a fait avec une intention libérale.

En l'espèce, la cour estime qu'un doute existe quant à l'absence de cause du paiement de la somme de 14 953,95 € en question, compte tenu des éléments suivants :

- ce paiement est annoncé expressément par le courrier du 23 septembre 2022 de la vice-rectrice aux ressources humaines de l'UNAMUR ;
- ce montant est libellé dans les fiches de paie comme une prime exceptionnelle.

À défaut de la production de tout autre élément, force est de constater que l'ASBL ne rapporte pas la preuve que ce paiement est intervenu par erreur et était dépourvu de cause.

Il ne sera dès lors pas fait droit à la demande formulée à titre reconventionnel et à titre principal par l'ASBL.

Enfin, sur base des seuls éléments produits aux débats, il ne peut être écarté que ce paiement ait eu une cause juridique autre que l'irrégularité du licenciement, en conséquence de quoi il ne sera pas fait droit à la demande de déduction de ce montant de l'indemnité de protection, formulée à titre subsidiaire par l'ASBL.

¹¹ Cass., 18 sept. 1970, *Pas.*, 1971, I, p. 48, note. La jurisprudence est constante (voy. not. Cass., 12 décembre 1985, *Arr. Cass.*, 1985-1986, p. 537 ; *Pas.*, 1986, I, p. 466, *R.W.*, 1986-1987, col. 276 ; Cass., 1^{er} décembre 1989, *Arr. Cass.*, 1989-1990, p. 455 ; *R.W.*, 1989-1990, p. 1356 ; *Pas.*, 1990, I, p. 403 ; *Bull.*, 1990, p. 403 ; Cass., 22 oct. 1992, *Arr. Cass.*, 1991-1992, p. 1231 ; *Pas.*, 1992, I, p. 1189 ; *Bull.*, 1992, p. 1189 ; *R.W.*, 1992-1993, p. 988 ; *R.G.F.*, 1993, p. 199 ; *F.J.F.*, 1994, p. 98).

c) Les dépens

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

En sa qualité de partie succombante, l'ASBL sera donc condamnée aux dépens.

L'indemnité de procédure étant définie par l'article 1022 du Code judiciaire comme une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires des avocats alors que Madame D. est représentée par une déléguée syndicale et que la Cour constitutionnelle, saisie d'un recours en annulation mû par les organisations syndicales qui représentent leurs membres devant les juridictions du travail, a validé le choix du législateur de réserver l'octroi de l'indemnité de procédure aux parties assistées d'un avocat à l'exclusion de celles assistées d'un délégué syndical¹², Madame D. ne peut prétendre à cette indemnité.

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

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire,

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 et non fondé,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Délaisse à l'UNAMUR ses propres dépens d'appel et condamne celle-ci aux dépens d'appel de Madame D., liquidés à zéro euro, ainsi qu'à la somme de 24 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

¹² C. Const., n° 182/2008, 18 décembre 2008, www.const-court.be

C D, conseiller faisant fonction de président,
P P, conseiller social au titre d'employeur,
J B, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de C D, greffière

P P,

J B,

C D,

C D,

et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la chambre 6-A de la cour du travail de Liège, division Namur, rue Général Michel 10 à 5000 Namur, le 10 mars 2026, où étaient présents :

C D, conseiller faisant fonction de président,

C D, greffière,

C D,

C D.