



Numéro de répertoire <b>2024 / 712</b>
Date du prononcé <b>18/04/2024</b>
Numéro de rôle <b>23 / 30 / A</b>
Numéro auditorat :
Matière : <b>contrat de travail ouvrier</b>
Type de jugement : <b>définitif (19) Contradictoire</b>
Liquidation au fonds : <b>OUI</b> (loi du 19 mars 2017)

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

COPIE adressée à  
M<sup>e</sup> C. - ..... Ca

(exempt ar. 283 2°  
Code Entr.  
C.J. art 762 - 1980)

**Tribunal du travail du Brabant wallon**  
**Division Nivelles**  
**1<sup>ère</sup> chambre**  
**Jugement**

**EN CAUSE :**

**Madame O I B** , R.N. :  
domiciliée

**Partie demanderesse,**  
comparaissant par **Maître COENE GEERT**, avocat à 1040 ETTERBEEK,

**CONTRE :**

**La S.R.L. VITANET**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro : 0537.751.568,  
dont le siège social est situé Grand'Route, 236 à 1428 LILLOIS-WITTERZEE,

**Partie défenderesse,**  
comparaissant par **Maître HUBERT SOPHIE**, avocat à 1420 BRAINE-L'ALLEUD,

\* \* \*

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

**I. Indications de procédure**

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 13/1/2023 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance prononcée le 9/3/2023 en application de l'article 747 §1 du Code judiciaire ;
- les conclusions de la SRL VITANET reçues au greffe le 11/5/2023 ;
- les conclusions de Madame B reçues au greffe le 7/7/2023 ;
- les dossiers de pièces des parties.

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

En l'absence de conciliation, à l'audience du 21/03/2024, après avoir entendu les 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

**II. Objet de la demande**

Au terme de ses dernières conclusions reçues le 7/7/2023, Madame B. postule la condamnation de la SRL VITANET à :

- Paiement d'une somme brute de 4992€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, outre les intérêts au taux légal à dater du 2/5/2022 ;
- Paiement d'une somme de 9984€ à titre d'indemnité de protection de la maternité, prorata temporis, outre les intérêts au taux légal à dater du 11/5/2022 ;

- Délivrance des documents sociaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 25€ par document et par jour, à partir du 9<sup>ème</sup> jour suivant la signification du jugement ;
- Paiement des dépens dont l'indemnité de procédure liquidée à 1650€.

### III. Compétence et recevabilité

La compétence du tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° CJ (compétence d'attribution) et 628, 9° CJ (compétence territoriale) du Code judiciaire.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

Aucun moyen ne l'infirmant n'a été relevé, ni par les parties, ni d'office par le Tribunal.

### IV. Eléments de faits pertinents à la solution du litige

La SRL VITANET exploite une agence de titres-services, sise à Braine l'Alleud.

Les parties s'accordent pour admettre que Madame B est entrée au service de la SRL VITANET, en qualité d'aide-ménagère, à partir du 5/11/2018, d'abord dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, puis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, et ce à temps partiel.

Selon la pièce 18 de Madame B, celle-ci a été domiciliée :

- Du 31/10/2016 au 20/4/2022 : 1040 BRUXELLES,
- A partir du 21/4/2022 : 1040 BRUXELLES,

Par courrier recommandé du 13/9/2021 (adressé à 1040 BRUXELLES, ), la SRL adresse un avertissement à Madame B, dès lors que, par courriel du 9/9/2021, son époux a demandé de considérer « ses vacances non rémunérées pour le mois d'août » comme étant du « chômage temporaire ». Ce courrier revenant avec la mention « non réclamé ».

La SRL VITANET reconnaît avoir réceptionné un certificat médical, daté du 4/1/2022.

Celui-ci indique une ITT du 4/1/2022 au 9/1/2022.

Il indique notamment : « Grossesse, fatigue (1<sup>er</sup> trimestre) ».

La SRL va réceptionner :

- Un second certificat daté du 10/1/2022, précisant une ITT du 10/1/2022 au 7/2/2022 ;
- Un troisième certificat daté du 7/2/2022, précisant une ITT du 7/2/2022 au 21/2/2022 ;
- Un quatrième certificat daté du 22/2/2022, précisant une ITT du 22/2/2022 au 31/3/2022.

Il ressort de la pièce 9 de Madame B que son époux, par courriel du 24/3/2022, rappelé le 1/4/2022, va demander que l'envoi des documents sociaux soit fait à : 1040 BRUXELLES,

Madame B prétend, sans en apporter la preuve, qu'elle aurait adressé à son employeur, plusieurs autres certificats médicaux : 31/3/2022 (ITT du 31/3/2022 au 13/4/2022), 29/4/2022 (ITT 14/4/2022 au 14/5/2022), 16/5/2022 (ITT du 15/5/2022 au 15/6/2022), 16/6/2022 (ITT du 17/6/2022 au 31/7/2022).

Par courrier recommandé du 5/4/2022 (adressé à 1040 BRUXELLES, la SRL va, constatant une absence injustifiée au 4/4/2022, mettre en demeure Madame B d'y apporter une justification, et ce pour le 15/4/2022 au plus tard.

Cette lettre précise qu'à défaut de réaction, il en sera déduit une volonté de ne pas poursuivre la relation de travail.

Ce courrier revenant avec la mention « non-réclamé ».

Une seconde lettre de mise en demeure identique est adressée le 19/4/2022, avec une demande de réaction pour le 29/4/2022 au plus tard.

Ce courrier revenant avec la mention « non-réclamé ».

Par courrier recommandé du 2/5/2022, toujours adressé à 1040 BRUXELLES, la SRL, relevant une absence de réaction à ses mises en demeures des 5/4/2022 et 19/4/2022, va constater un acte équipollent à rupture, en raison de l'abandon de poste par Madame B

Ce courrier revenant avec la mention « non-réclamé »

La SRL procédera à une DIMONA de sortie en date du 11/5/2022, avec effet au 2/5/2022.

Par courriel du 2/6/2022, l'époux de Madame B indique à la SRL qu'ils ont déménagé depuis le 1/4/2022, et s'étonne qu'elle n'a pas reçu ses indemnités de mutuelle, depuis fin mars 2022.

Par courrier du 25/7/2022, le conseil de Madame B va contester les modalités de la rupture du contrat de travail, et mettre en demeure la SRL de couvrir une indemnité compensatoire de préavis, outre une indemnité de protection de la maternité.

Sans qu'elle ne soit produite, la SRL semble avoir réagi à cette lettre par un courrier du 4/8/2022.

Par courrier du 8/11/2022, faisant référence à la réponse du 4/8/2022, le conseil de Madame B. va maintenir sa position.

Faute d'accord, par requête reçue le 13/1/2023, Madame BARRY va diligenter la présente procédure.

## V. Discussion

### A. *Remarque préalable*

Alors que ce dossier a été introduit à l'audience du 9/3/2023, et qu'il fait l'objet d'une mise en état, via une ordonnance 747§1 CJ, le Tribunal déplore que les parties n'aient pas jugé utile de produire à leur dossier de pièces notamment :

- Les contrats de travail de Madame B ;
- Le règlement de travail ;
- La réponse du 4/8/2022 de la SRL à la lettre de mise en demeure du 25/7/2022 ;
- Les documents sociaux.

Le Tribunal estime regrettable que ces pièces ne soient pas produites dans un dossier où il sera question de l'examen d'un acte équipollent à rupture, outre une indemnité de protection de la maternité.

Le Tribunal se doit de rappeler l'article 8.4.CC :

*« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.*

*Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.*

**Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.**

*En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.*

*Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante. »*

### B. *Quant à l'acte équipollent à rupture*

**En droit :**

Ce mode de rupture se fonde sur les dispositions suivantes :

- L'article 32 3° LCT dispose :

*« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :*

*3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture ; »*

Cette volonté peut être explicite ou implicite.

Il y a manifestation implicite de la volonté de mettre fin au contrat lorsque cette volonté transparaît de l'un ou l'autre comportement ou négligence qui ne peut être interprété autrement que comme la manifestation implicite d'une telle volonté.

- L'article 17,1° LCT dispose que

*« le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus »*

- L'article 20 1° LCT précise :

*« l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail »*

- L'article 1134 CC indique :

*« 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. Elles doivent être exécutées de bonne foi »*

Le nouvel article 5.73 CC disposant :

*« Le contrat doit être exécuté de bonne foi.*

*En vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup> :*

*1° chacune des parties doit, dans l'exécution du contrat, se comporter comme le ferait une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances ;*

*2° nul ne peut abuser des droits qu'il tire du contrat.*

*Toute dérogation au présent article est réputée non écrite. »*

Ce mode de rupture irrégulière peut prendre deux formes :

- une inexécution fautive dans l'intention de mettre fin au contrat de travail ;
- la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

La partie à un contrat de travail qui se prétend libérée de son obligation d'exécuter ce contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant d'y mettre fin, a conformément au second alinéa de l'article 1315 du Code civil (désormais 8.4 CC), l'obligation de prouver la volonté de l'autre partie (Cass., 22 octobre 2012, J.T.T., 2013, p. 85).

Dans l'hypothèse où la rupture est fondée non sur une modification unilatérale mais sur un manquement d'une partie à ses obligations, la mise en demeure reste exigée (C.T. Liège, 16 janvier 2014, J.T.T., 2014, n°1183, pp. 130-132).

En effet : « *S'il est exact que l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fait obligation au travailleur d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il reste que le manquement à ces obligations 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.* » (CT Mons, 11 février 2014, RG 2013/AM/86, sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be))

La mise en demeure du débiteur défaillant de l'obligation (fournir son travail) s'impose car la volonté de rompre le contrat, dans le chef du travailleur, pourra se déduire d'une absence de réponse à une, ou plusieurs, mises en demeure.

Cependant, cette exigence n'est pas absolue.

En effet, la Cour de cassation a exprimé la règle générale selon laquelle la mise en demeure n'est plus exigée, lorsqu'il ressort notamment de la nature de la convention ou des circonstances de la cause que l'exécution en nature de l'obligation est devenue impossible ou inutile pour le créancier (Cass., 20 mai 1948, Pas., 1948, I, p. 324, notes, J.C.B., 1949, I, p. 37 ; Cass., 20 décembre 1951, Pas., 1952, I, p. 207, R.W., 1951-1952, col. 1035 ; Cass., 3 mai 1957, Pas., 1957, I, p. 1047 ; Cass., 2 mai 1964, Pas., 1964, I, p. 934 ; Cass., 25 novembre 1976, Pas., 1977, I, p. 333, R.W., 1976-1977, col. 1775 ; Cass., 22 mars 1985, Pas., 1985, I, p. 929 ; R.C.J.B., 1989, p. 7, note R. KRUIHOF ; R.W., 1986-1987, col. 851.)

La partie qui constate à tort un acte équipollent à rupture, devient l'auteur de la rupture sans qu'il soit nécessaire de constater qu'elle ait eu la volonté de rompre le contrat (Cass., 10 mars 2014, S.120019.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

#### **Application :**

Il n'est pas contestable que la SRL va réceptionner 4 certificats médicaux, couvrant une ITT du 4/1/2022 au 31/3/2022.

Au terme du 4<sup>ème</sup> certificat, Madame B aurait dû reprendre son activité professionnelle, pour le compte la SPRL, dès le 1/4/2022.

Il n'est pas contestable que Madame B ne rapporte pas la preuve d'avoir transmis à son employeur, le 5<sup>ème</sup> certificat, la couvrant du 31/3/2022 au 13/4/2023, pas plus que les 6<sup>ème</sup> (29/4/2022), 7<sup>ème</sup> (16/5/2022), 8<sup>ème</sup> (16/6/2022).

Il convient de déterminer les obligations de Madame E .

Faute de produire les contrats de travail, outre le règlement de travail, le Tribunal peut avoir égard à l'article 31 LCT.

Celui-ci dispose :

« 1er. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat

*médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.*

*Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail. »*

Madame B est donc fautive au regard de cette disposition.

Néanmoins, ce manquement n'entraîne pas, par lui-même la rupture du contrat sauf si ce manquement traduit la volonté de ne plus poursuivre l'exécution de celui-ci.

La preuve de cette volonté doit être établie par la SRL.

Le Tribunal relèvera les éléments suivants :

1. Madame B n'a jamais été avertie pour pareil manquement. L'avertissement produit en pièce 2 de la SRL est totalement étranger à cette problématique.

2. Par courriel du 24/3/2022, rappelé le 1/4/2022, l'époux de Madame B a demandé à ce que les documents sociaux soient adressés à 1040 BRUXELLES,

Pour rappel, tant Madame B que son époux sont de nationalité étrangère, et à ce titre ne maîtrisent pas toutes les subtilités administratives.

Madame B est ouvrière, et à ce titre, elle n'est pas au fait de la nécessité d'une précision accrue dans ses démarches à l'égard de son employeur.

Eu égard à ce contexte, un employeur normalement prudent et diligent, a fortiori dans une structure à taille modeste (1 seule agence), devait savoir que, par le courriel des 24/3/2022 et 1/4/2022, que le travailleur souhaitait recevoir TOUS ses documents à sa nouvelle adresse. Celle-ci étant étayée par la production d'un extrait du registre national.

Il faut, en sus admettre, qu'il existe, surtout à Bruxelles, un temps important, entre le déménagement et l'officialisation de la nouvelle adresse.

3. Madame B produit à son dossier de pièces, les certificats médicaux subséquents. (la couvrant après le 1/4/2022)

L'employeur n'arguant pas qu'il puisse s'agir de faux.

4. toutes les lettres comminatoires de l'employeur mentionnées ci-dessus ont été adressées à l'ancienne adresse de Madame B.

En outre, l'adresse retenue est incorrecte dès lors qu'elles sont envoyées au n°68 et non au n°68/26.

S'agissant d'un immeuble à appartement situé à Bruxelles (plus de 30 logements), aucun argument ne peut être tiré du fait que ces lettres soient revenues avec la mention « NON RECLAME ». Il suffit que le facteur n'ait pas déposé (ou qu'il l'aura déposé à un mauvais endroit : soit pas dans la boîte aux lettres) le récépissé de l'envoi recommandé, pour que Madame B. ignore que plusieurs recommandés l'attende au bureau de poste.

A nouveau, un employeur prudent et diligent d'une structure à tailler raisonnable (dont on démontre l'usage de notamment WHATSAPP comme canal de contact), devait au retour de la première mise en demeure (celle du 5/4/2022 ->retournée le 22/4/2022), tenter de prendre contact avec Madame B. (téléphone, WhatsApp, Messenger...etc.)

Si l'absence de réaction d'un travailleur invité à Justifier ses absences au travail peut être considérée comme constituant un congé tacite dans son chef, c'est à la condition qu'il ait bien reçu les mises en demeure de l'autre partie ou, plus précisément, qu'il ait valablement été atteint par les courriers au moyen desquels l'autre partie l'a mis en demeure de respecter ses obligations (C. trav. Liège (sect. Namur), 27 mars 2000, Chron. D.S., 2001, p. 557), quod non en l'espèce.

Des éléments de fait et de droit précités, il ne résulte pas que le manquement de Madame B. exprime sa volonté de ne pas poursuivre les relations contractuelles avec l'appelante.

Il ne s'agit nullement d'un acte équipollent à rupture d'autant que les lettres de l'employeur lui enjoignant de justifier son absence lui ont été communiquées à son ancienne adresse.

En conséquence, à défaut d'acte équipollent à rupture, l'employeur reste redevable d'une indemnité compensatoire de préavis envers Madame E.

Le quantum de celle-ci n'est pas contesté par la SRL VITANET, et celle-ci ne produit aucune pièce, dans le cadre de son obligation à la charge de la preuve, tendant à considérer que celui calculé par Madame B. serait erroné.

La somme de 4992€ soit donc être alloué à Madame B.

### **C. Quant à l'indemnité de protection de la femme enceinte**

L'article 40 de la loi du 16/3/1971 dispose :

*« Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.*

*La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. (A la demande de la travailleuse, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.)*

*Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1er, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à*

*la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail. »*

Deux types de motifs peuvent être invoqués comme « motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement » : comportement de la travailleuse et ceux d'ordre économique.

Lorsqu'un employeur veut licencier une travailleuse durant la période de protection de la maternité, pour des motifs qui ne concernent pas l'entreprise mais la travailleuse elle-même, il doit démontrer que les faits qu'il invoque sont le résultat d'un comportement intentionnel de la travailleuse qui, sans être nécessairement un motif de licenciement pour motif grave, est néanmoins fautif. (C. Trav. Bruxelles, 27 mai 1981, J.T.T., 1982, 300 ; Trib. Trav. Bruxelles, 8 septembre 1986, Jur. Trav. Brux., 1986, 376 ; C. Trav. Gand (2<sup>è</sup> ch.), 13 octobre 1997, T.G.R., 1997, 264.)

Il n'appartient pas au tribunal de se prononcer sur la question de savoir si les motifs objectifs invoqués justifient le licenciement. Le juge peut uniquement vérifier l'existence effective de ces motifs.

Dans le cas d'espèce, il n'est pas contestable que la SRL ait été, dès le 4/1/2022, informée que Madame B était enceinte d'une part et d'autre part que celle-ci était la cause de son incapacité de travail.

Il n'est cependant pas contestable, comme indiqué par le Tribunal dans son analyse au point B, que Madame B en violation de l'article 31 LCT, n'a pas justifié de son incapacité de travail, à partir du 1/4/2022.

Pour cette raison, retenant une faute dans le chef de Madame B et l'absence de réaction à deux lettres de mises en demeure, la SRL va constater, à tort, un acte équipollent à rupture.

Le Tribunal a considéré qu'il était, par le mécanisme de l'acte équipollent à rupture, l'auteur de celle-ci.

Il faut donc admettre que l'acte posé par l'employeur résulte d'une faute de Madame B

Au terme de son contrôle, le Tribunal considère que la faute de Madame B, (absence de justification de son incapacité de travail) est établie, et que celle-ci est la cause de la rupture de son contrat de travail, et ce, à l'exclusion de toute référence à son état de grossesse.

Ce chef de demande n'est donc pas fondé.

#### ***D. Quant aux documents sociaux rectifiés***

Madame B demande la délivrance d'un formulaire C4 rectifié, d'une fiche 281.10 et d'une fiche de salaire, et ce sous peine d'une astreinte de 25€ par jour de retard et par document.

S'agissant du C4 rectifié, le tribunal rappelle que lorsque l'employeur a satisfait à l'obligation de délivrer un C4, il ne peut être exigé de lui qu'il modifie le C4 délivré.

Il appartient en effet au travailleur licencié et qui entend solliciter le bénéfice des allocations de chômage d'introduire une demande d'allocations au moyen du C4 délivré et, le cas échéant, de signaler l'existence d'une erreur ou l'introduction par lui d'une action en vue d'obtenir, par exemple, une indemnité compensatoire de préavis ou une indemnité pour abus de droit de licenciement.

Le chômeur peut même introduire sa demande d'allocations sans être en possession ou sans remettre le C4 et, en ce cas, il doit compléter un document provisoire, le C109 (cfr article 8, 7 O, b, de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991).

Sa demande sera prise en compte à la date de son introduction avec une rétroactivité de deux mois si la demande est introduite dans les deux mois de la cessation du contrat (cfr article 95 de l'arrêté ministériel).

Dès lors, il ne s'indique pas de condamner un employeur à délivrer un deuxième C4 au seul motif qu'à la suite d'un jugement, une des indications n'est plus exacte ou ne l'a jamais été. Le jugement ou l'arrêt y tient lieu de rectificatif (cour Trav. Liège (13e ch.), 23/06/2009, J.T.T, 2009/22, no 1046, p. 346-347.)

Concernant l'obligation de délivrer un décompte de sortie reprenant la mention de l'indemnité de préavis, il n'y a pas lieu d'assortir la condamnation d'une astreinte, rien ne permettant de penser que la SRL va se soustraire à cette obligation,

De même quant à la demande de production des comptes individuels et de la fiche fiscale 281.10 rectifiée.

#### ***E. Quant aux dépens***

L'article 1017 dispose que « Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé » - sous réserve d'exceptions légales ou d'un éventuel accord des parties en sens contraire (alinéa 1, in fine) -, sauf au juge à compenser ceux-ci, dans la mesure qu'il apprécie, en application de l'alinéa 4 du même article. »

Du fait que la condamnation aux dépens est prononcée, même d'office, contre la partie qui a succombé, il résulte que celle-ci « intervient donc même si aucune des parties n'en fait la demande ; le juge ne statue pas ultra petita en condamnant une partie aux dépens même si son adversaire ne l'a pas sollicité (...) » (H. Boularbah, L'indemnité de procédure, Chronique des juges de paix et de police, mars 2013, p. 294, n°3).

La condamnation aux dépens n'est donc pas une chose demandée : elle n'est qu'« une conséquence juridique de la condamnation sur le fond » (ibidem).

La question ne souffre pas la discussion : « Le relevé des dépens ne constitue (...) pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2°, du Code judiciaire. Par conséquent, le juge n'est pas lié par le montant évalué par la partie de chaque dépens mentionné dans son relevé et il est tenu de les évaluer en fonction des dépens réels, même si cette évaluation est supérieure ou inférieure à la mention de ces dépens dans le relevé (Cass., 15 juin 2007, Pas., 2007, p. 1232) » (H. Boularbah, op. cit., p. 297, n°10).

« On ne saurait considérer que les dépens naissent lors de la formation de la demande : les frais de justice sont dépendants du déroulement de la procédure, varient en fonction du nombre d'incidents (expertise, audition de témoins, ...) et de la durée du procès : on doit logiquement décider que c'est la décision de condamnation qui fait naître la créance et qui en définit l'étendue et le débiteur (N. Fricero, Dalloz, 2002, 2642) » (G de Leval, Droit judiciaire privé, II, Compétence, ULg, 2004-2005, p. 23, note 60).

Récemment la Cour de cassation à réaffirmer ces principes.

Dans l'arrêt du 16 janvier 2023, la Cour de cassation décide qu'« en vertu des articles 1017 et 1138,2° du Code judiciaire ainsi que du principe dispositif, le juge statue sur la charge des dépens indépendamment de toute demande des parties » (Cass., 16 janvier 2023, R.G. n°C.21.0193F – J.T., 2023, p.174.).

Selon J.-F. VAN DROOGHENBROECK, l'article 1017 du Code judiciaire est une des rares exceptions au principe du dispositif et à l'article 1138,2° du Code judiciaire en vertu desquels le juge peut prononcer une condamnation qui ne lui a pas été demandée. (J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'indemnité de procédure et le principe du dispositif », Observations sous Cass. (1<sup>ère</sup>Ch.) 13 janvier 2023 J.T., 2023, p.175).

Comme le souligne J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « c'est uniquement sur la charge des dépens que l'article 1017 du Code judiciaire impose au juge de statuer indépendamment de toute demande des parties » (J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'indemnité de procédure et le principe du dispositif », Observations sous Cass. (1<sup>ère</sup> Ch.) 13 janvier 2023, J.T., 2023, p.175).

Il en résulte que le juge ne peut liquider de son propre chef les dépens si le gagnant n'a pas déposé le relevé détaillé. (J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « L'indemnité de procédure et le principe du dispositif », Observations sous Cass. (1<sup>ère</sup> Ch.) 13 janvier 2023, J.T., 2023, p.175).

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens – et donc les indemnités de procédure – soit « si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens

Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties

La compensation des dépens est donc possible lorsqu'aucune des parties n'obtient totalement gain de cause

Dans un arrêt du 19 janvier 2012, la Cour de cassation a confirmé que la compensation des dépens peut être appliquée simplement lorsque le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause.

In casu, force est de constater que Madame B échoue sur certains chefs de demande

L'enjeu du litige, soit la demande principale, est fixé à 14976€

Madame B obtient gain de cause à concurrence de 4992€ / 14976€ soit 33%.

Elle fixe ses dépens à 1650€ (+24€), au même titre que la SRL.

Partant, Madame B a droit à 33% de 1650€ (544.5€) et est redevable de 67€ de 1650€ (1.105.5€).

Après compensation, Madame B reste redevable de 561€, outre les 24€ dus au Fond d'aide juridique de seconde ligne.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT SUR PIED DE L'ARTICLE 747 DU CODE JUDICIAIRE :**

- **DIT** la demande principale recevable et partiellement fondée.
- **CONDAMNE** la SRL VITANET à payer à Madame B, la somme brute de 4992€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, outre les intérêts au taux légal à dater du 2/5/2022.
- **CONDAMNE** la SRL VITANET à délivrer à Madame B les documents sociaux rectifiés en exécution du présent jugement, à l'exception du formulaire C4.
- **CONDAMNE** Madame B aux frais et dépens de l'instance, liquidés d'office à 561€.
- **CONDAMNE** Madame B, au paiement de 24€ au titre de contribution au Fond d'aide juridique de seconde ligne.

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Nivelles, composée de :

D	S.			Juge
PI	S.			Juge social employeur
D	CATHERINE,			Juge social employé
A	SYLVIE,			Greffier

A	S.	P	ICS.	D	J.C.	D	S.
---	----	---	------	---	------	---	----

M. D. J.C.  
a pris part au délibéré mais se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement.  
(art. 785 C.J.)