



N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>22/383/A</b>
Date du prononcé <b>21 mars 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AN/77</b>
En cause de : <b>c/</b>

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

CHAMBRE 6-B

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire

Contrat de travail – ouvrier – intérêts sur une indemnité compensatoire de préavis et faillite – indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable – prescription – interruption

**EN CAUSE :**

**Maître \*\*\*\***

partie appelante, ci-après la curatelle,  
comparaissant *qualitate qua*

**CONTRE :**

**Madame\*\*\*\***,

comparaissant par Maître Philippe VERSAILLES, avocat à 5000 NAMUR, rue Saint-Jacques 32

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 février 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 28 avril 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3<sup>e</sup> chambre (R.G. n° 22/383/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 10 mai 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 11 mai 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 20 juin 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 20 juin 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 15 février 2024 ;
- les conclusions, conclusions de synthèse et ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 21 août, 20 novembre 2023 et 19 janvier 2024 ;
- les conclusions de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 20 octobre 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante au greffe de la cour le 20 octobre 2023 ;

- Le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe de la cour le 19 janvier 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 février 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par requête introductive d'instance du 5 mai 2022, Madame A. a sollicité :

- La condamnation de la curatelle au paiement de la somme brute de 3 879 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 10 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux à compter du 17 mai 2021 ;
- La condamnation de la curatelle au paiement de la somme brute de 1 050 € à titre de remboursement des frais d'entretien et de fourniture de vêtements de travail de 2015 à 2020, à majorer des intérêts légaux à compter du 17 mai 2021 ;
- La condamnation de la curatelle au paiement de la somme brute de 6 628,30 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- La condamnation de la curatelle aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- Le renvoi devant le tribunal de l'entreprise pour l'inscription au passif privilégié de la faillite.

Par jugement du 28 avril 2023, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ayant été formulée pour la 1<sup>re</sup> fois dans la requête introductive d'instance du 5 mai 2022 soit plus d'un an après la cessation du contrat de travail, et cette considération n'ayant pas été soumise à l'analyse des parties, il convient d'ordonner la réouverture des débats à cet égard ;
- La curatelle n'établissant pas que la SRL en faillite a respecté le délai de 3 jours pour rompre le contrat, il y a lieu de considérer que le licenciement pour motif grave est irrégulier ;
- Il y a lieu de faire droit à la demande de Madame A. de se voir rembourser ses frais de vêtements ; le tribunal s'étonnant que Madame A. postule à cet égard un montant brut alors qu'il s'agit d'un remboursement de frais, décide de rouvrir également les débats sur ce point.

Le tribunal a dès lors :

- Déclaré la demande recevable en ce qu'elle porte sur l'indemnité compensatoire de préavis et le remboursement des frais de vêtements ;

- Condamné la curatelle à payer à Madame A. un montant brut de 3 897 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à compter du 17 mai 2021 ;
- Réservé à statuer pour le surplus ;
- Invité les parties à s'expliquer sur :
  - La recevabilité de la demande en ce qu'elle porte sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
  - Le caractère brut ou net du montant réclamé à titre de remboursement des frais de vêtements.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, la curatelle sollicite :

- Que la demande formulée par Madame A. en condamnation de la curatelle à payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable soit dite non recevable ;
- Quant aux frais de vêtements, que la demande soit dite recevable, mais non fondée à titre principal, et la limitation de la condamnation au montant net à justifier par Madame A. pour la période du 16 avril 2016 au 18 juillet 2020 à titre subsidiaire ;
- Le renvoi de la cause devant le tribunal de l'entreprise pour admission au passif privilégié de la faillite.

Madame A., qui a formé appel incident par voie de conclusions le 21 août 2023, demande pour sa part :

- La condamnation de la curatelle au paiement de la somme brute de 3 879 € à majorer des intérêts légaux à compter du 18 juillet 2020 ;
- La condamnation de la curatelle au paiement de la somme nette de 1 050 € à majorer des intérêts légaux depuis chaque échéance mensuelle ;
- La condamnation de la curatelle au paiement de la somme brute de 6 628,30 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts légaux à compter du 18 juillet 2020 ;
- La condamnation de la curatelle aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ;
- Le renvoi devant le tribunal de l'entreprise pour l'inscription au passif privilégié de la faillite.

## **II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS**

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

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

Il en va de même de l'appel incident.

### III. LES FAITS

Madame A. a été occupée par la \*\*\*\* à partir du 2 juin 2014, et a signé le 12 juillet 2015 un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à temps partiel (24 h. par semaine) et horaire variable.

Par courrier daté du 6 juillet et adressé par recommandé du 7 juillet 2020, la SRL lui a notifié un avertissement dont le contenu est le suivant :

*« Dans le cadre du contrôle mensuel des caisses, je me suis rendu compte ce vendredi 3 juillet de certaines irrégularités dans le salon d'Éghezée.  
Ainsi, par exemple il résulte de l'analyse de la caisse que vous vous permettez d'octroyer des réductions à certaines clientes sans aucune raison et sans que cette réduction soit en vigueur dans le salon.  
En outre, vous "oubliez" régulièrement d'ajouter le supplément de 3 € demandé dans le cadre des mesures COVID, alors que je vous ai explicitement demandé de les ajouter et que cette information est affichée et bien visible dans le salon.  
Ces faits sont inacceptables.  
Ils s'ajoutent à un laisser-aller plus général constaté dans la gestion de la clientèle du salon (trop longue attente, absence de suivi, pauses déjeuner à rallonge alors que des clients attendent...) qui a notamment eu pour conséquence l'insatisfaction ou la perte de clients.  
Au vu de ce qui précède, le présent courrier constitue un sérieux avertissement qui sera versé dans votre dossier personnel.  
Je compte sur vous pour vous ressaisir et respecter les règles et les instructions qui vous sont données dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail et effectuer votre travail consciencieusement.  
À défaut, je serai contraint de prendre d'autres mesures pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif grave si vous deviez persister dans cette attitude fautive qui a déjà ébranlé la confiance indispensable à la poursuite de notre collaboration.  
J'espère ne pas devoir en arriver-là. »*

Par courrier recommandé du 10 juillet 2020, Madame A. a notifié à la SRL sa démission moyennant préavis d'une durée de 10 semaines débutant le 20 juillet 2020.

Par courrier recommandé du 18 juillet 2020, la SRL a notifié à Madame A. son licenciement pour motif grave avec effet immédiat sans préavis ni indemnité.

La notification du motif grave à Madame A. par la SRL est intervenue par un courrier daté du 22 juillet 2020 adressé par recommandé le 23 juillet 2020, en ces termes :

*« Je fais suite à la lettre de licenciement pour motif grave qui vous a été notifiée ce samedi 18 juillet.*

*J'ai été contraint de prendre cette décision pour les raisons exposées ci-après.*

*Vous travaillez en tant que coiffeuse pour ma société depuis le 2 juin 2014.*

*Au début, la collaboration se passait correctement puis progressivement, j'ai perçu un déclin de motivation et d'implication dans votre travail, ce qui a entraîné plusieurs discussions et mises au point.*

*La crise du Covid m'a obligé à vous mettre en chômage temporaire.*

*Vous avez repris le travail le 20 mai 2020 et je vous ai donné des instructions par rapport à cette reprise, dont notamment l'ajout d'un supplément COVID 19 pour TOUTES les clientes et le respect d'une hygiène irréprochable dans le salon, outre le suivi professionnel habituel des clients. Cette information est également affichée dans les salons, en vitrine et présente sur les réseaux sociaux.*

*J'ai malheureusement constaté que vous ne respectiez pas les consignes données.*

*Ainsi, par lettre recommandée du 7 juillet 2020, je vous ai adressé l'avertissement suivant*

*[...]*

*Manifestement en réaction à cet avertissement, vous m'avez remis votre démission le 13 juillet moyennant un préavis de dix semaines qui devait prendre cours ce lundi 20 juillet.*

*Le fait que vous ayez remis votre démission ne modifiait en rien les obligations découlant du contrat de travail qui était toujours en cours jusqu'à la fin de votre préavis de démission.*

*Malgré l'avertissement, vous avez persisté dans le refus de respecter les règles et dans une attitude de nonchalance générale à l'égard des clients et du matériel du salon.*

- *Ainsi, ce 16 juillet, en vérifiant la caisse du salon, je me suis rendu compte que malgré l'avertissement vous continuez à ne pas réclamer le supplément COVID 19 et que vous octroyez des réductions sans aucun fondement à certaines clientes. Ces faits se sont encore produits ce vendredi 17 juillet, raison pour laquelle je vous ai licenciée avec effet immédiat.*
- *En outre, vous avez mis une indication "en panne" sur le Bancontact, alors qu'il fonctionnait parfaitement, et ce en vue manifestement d'obliger les clients à payer en cash, ce qui n'est pas acceptable. Lorsque je l'ai constaté, j'ai enlevé cette indication, mais vous l'avez remise dès que j'ai quitté le salon.*
- *L'état du salon était déplorable et j'ai été contraint d'aller le nettoyer (cf. photos en annexe).*

*Le fait que vous ayez remis votre démission ne vous autorisait évidemment pas à de telles largesses et à un tel irrespect.*

*Je dois avouer avoir été choqué par votre comportement et ce laisser-aller général au point que je me suis posé la question de savoir si vous n'aviez pas tout fait en vue de provoquer votre licenciement.*

*Les récents éléments dont je viens d'être informé, à savoir que vous alliez rejoindre un nouveau salon qui va ouvrir prochainement à Fernelmont, et ce, avec l'aide ou la "complicité" de Mme V. qui assurait mon secrétariat social, m'ont éclairé quant à votre motivation, mais n'excusent évidemment rien.*

*J'aurais apprécié que vous fassiez preuve de franchise et d'honnêteté à mon égard, mais il n'en fut rien, ce que je déplore.*

*Pire, il m'est revenu que vous n'hésitez pas à informer les clients de votre projet en vue de les inciter à vous suivre dans ce nouveau salon, vous rendant ainsi coupable de détournement de clientèle, voire de concurrence déloyale.*

*[...]*

*Tous ces faits, dont j'ai eu la connaissance ces 16 et 17 juillet, ont rompu la confiance indispensable à la poursuite de notre collaboration, raison pour laquelle je vous ai licenciée sans préavis ni indemnité. [...] »*

Par courrier recommandé du 27 juillet 2020, Madame A. a sollicité de son employeur la communication des motifs concrets ayant conduit à son licenciement, en application des articles 3 et 4 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

Par courrier recommandé du 18 août 2020, le conseil de la SRL lui a répondu que :

*« [...] Vous avez [...] été licenciée pour motif grave en application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et le chapitre III de cette CCT n° 109 ne s'applique pas dans cette hypothèse.*

*Les motifs ayant entraîné votre licenciement pour motif grave vous ont d'ailleurs été notifiés le 23 juillet dernier dans le respect des dispositions légales applicables.*

*Je ne peux donc donner suite à votre demande. [...] »*

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### **1. La position de la curatelle**

La curatelle fait valoir en substance que :

- C'est à tort que le jugement dont appel l'a condamnée, s'agissant de l'indemnité compensatoire de préavis, à des intérêts à compter du 17 mai 2021 dès lors que le prononcé de la faillite est intervenu le 15 avril 2021, impliquant dès lors l'arrêt de tout intérêt de retard à cette date, et que le privilège du travailleur est un privilège général ;

- S'agissant des frais de vêtements, l'article 9 du contrat de travail du 12 juillet 2015 prévoit que « *Le travailleur reconnaît que la \*\*\*\* met à sa disposition [...] la tenue de travail* », Madame A. a signé un document où il est indiqué « *Par la présente, je reconnais que la \*\*\*\* met à ma disposition mes tenues de travail ainsi que tout le nécessaire à son entretien et que cette même tenue reste la propriété de la société* », et la présence dans l'établissement d'un lave-linge et d'un sèche-linge résulte de l'inventaire après faillite ;
- La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est prescrite.

## 2. La position de Madame A.

Madame A. fait valoir en substance que :

- Les intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis sont dus depuis le 18 juillet 2020, soit la date de la rupture irrégulière du contrat de travail par l'employeur, et ne sont pas suspendus à la date du jugement de faillite ;
- L'employeur ne lui a jamais fourni de vêtement de travail ni entretenu ceux-ci ; les attestations fournies par la curatelle ne peuvent permettre de prouver que l'employeur fournissait lesdits vêtements ; le contrat de travail ne peut attester de la manière dont les choses se sont déroulées durant l'exécution de celui-ci ; l'inventaire de la faillite ne reprend pas de matériel du salon d'Éghezée ;
- Le montant de 1 050 € dus pour ce poste est en effet un montant net, n'étant pas soumis à des cotisations sociales ou à l'impôt ;
- S'agissant de la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :
  - La prescription n'étant pas un moyen d'ordre public, il ne pouvait être suppléé d'office par le premier juge alors que la curatelle n'a jamais relevé l'irrecevabilité de la demande en instance ;
  - L'argument de la prescription devait être invoqué *in limine litis* par la curatelle, *quod non* en l'espèce, de sorte que la curatelle a renoncé à l'invoquer conformément à l'article 2224 du Code civil ;
  - En tout état de cause, cette demande n'est pas prescrite, l'introduction d'une créance auprès de la curatelle reprenant son indemnité compensatoire de préavis, dont elle est l'accessoire prévisible et a la même cause, ayant eu un effet interruptif de la prescription ;
  - Les motifs du licenciement ne sont pas démontrés par l'employeur, interviennent juste après sa démission et en représailles à celle-ci.

## 3. La décision de la cour du travail

### a. Remarque liminaire



Il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus qu'aucun appel n'a été formé par les parties à l'égard du jugement entrepris en ce qu'il a considéré que le licenciement pour motif grave de Madame A. est irrégulier, et en ce qu'il a dès lors condamné la curatelle à lui payer un montant brut de 3 879 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement entrepris subsiste dès lors à cet égard.

*b. Quant aux intérêts dus sur l'indemnité compensatoire de préavis*

L'indemnité de congé est de la rémunération au sens de l'article 2 de la loi sur la protection de la rémunération ; l'article 10 de cette loi lui est dès lors applicable. Celui-ci dispose que la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité<sup>1</sup>, à savoir depuis la notification du préavis ou depuis le congé sans préavis ni motif grave<sup>2</sup>.

Les intérêts sont dès lors dus à dater du 18 juillet 2020, date de la rupture irrégulière du contrat de travail de Madame A.

D'autre part, les créances des travailleurs relatives à la période précédant la faillite tombent dans la masse.

L'article XX.183 du Code de droit économique prévoit que la rémunération, telle que définie dans l'article 2, al. 1<sup>er</sup> de la loi sur la protection de la rémunération ainsi que les indemnités comprises dans la rémunération qui sont dues aux mêmes personnes en raison de la résiliation de leur contrat de travail, que cette résiliation ait lieu avant ou après la déclaration de faillite, est une créance privilégiée de même rang et à concurrence des mêmes montants que le privilège accordé à ces personnes en vertu de l'article 19, 3<sup>o</sup>ter de la loi sur les hypothèques, tandis que l'article XX.117 du même Code dispose qu'à compter du jugement déclaratif de faillite, le cours des intérêts de toute créance non garantie par un privilège spécial, par un gage ou par une hypothèque est arrêté à l'égard de la masse seulement et que les intérêts des créances garanties ne peuvent être réclamés que sur les sommes provenant des biens affectés au privilège, au gage ou à l'hypothèque.

Il suit de cette disposition que le cours des intérêts n'est arrêté qu'à l'égard de la masse et non à l'égard du failli.

Il résulte de l'article XX.118 du même Code, en vertu duquel à partir du jugement déclaratif de faillite, toute action mobilière ou immobilière, toute voie d'exécution sur les meubles ou

---

<sup>1</sup> Voy. Cass., 12 septembre 1988, *J.T.T.*, 1988, 423 ; *R.W.*, 1988-1989, 648 ; Cass., 25 mars 1991, *J.T.T.*, 1991, 315 ; Cass., 30 novembre 1992, *R.W.*, 1992-1993, 1065 ; Cass., 12 mai 1997, *J.T.T.*, 1997, 320 ; *R.W.*, 1997-1998, 889 ; C. trav. Liège, 8 novembre 1990, *J.L.M.B.*, 1991, 724, note J. CAEYMAEX.

<sup>2</sup> Cass., 1er avril 1985, *J.T.T.*, 1985, 325 ; voy. aussi : Cass., 30 novembre 1992, *R.W.*, 1992-1993, 1065 ; *Bull.*, 1992, 1316.

immeubles, ne peut être suivie, intentée ou exercée que contre les curateurs, que, lorsqu'il comparait pour contester une créance alléguée contre le débiteur en faillite devant le tribunal matériellement compétent en vertu du droit commun pour connaître de l'existence et du montant de cette créance, le curateur agit comme représentant du débiteur en faillite.

Dès lors, l'article XX.117 précité n'interdit pas à la cour du travail, saisie d'une contestation relative au contrat de travail entre un travailleur et un employeur failli, représenté par le curateur, d'octroyer des intérêts pour la période postérieure au jugement déclaratif de faillite<sup>3</sup>.

c. Quant aux frais de fourniture et d'entretien des vêtements de travail

L'article 2 de la Convention collective de travail n° 99212/CO/314 de la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté du 17 mars 2010 (Vêtements de protection Nettoyage et entretien des vêtements de travail) prévoit que :

*« L'employeur met à disposition les vêtements de protection et veille à leur nettoyage et entretien. Ces vêtements doivent correspondre aux normes techniques en vigueur. Pour la Coiffure, on entend par vêtements de protection : un tablier-bavette, des gants à usage unique [...] Pour les soins de beauté, on entend par vêtements de protection : une tunique et un tablier [...] »*

L'article 3, § 2 de la Convention collective prévoit que :

*« Si l'employeur ne fournit pas les vêtements de travail [...] et qu'il ne s'occupe pas du nettoyage et de l'entretien de ces vêtements, l'ouvrier(e) ou l'employé(e) peut lui-même assurer l'achat et l'entretien de ses vêtements de travail. Dans ce dernier cas, l'employeur verse à l'ouvrier une indemnité de 1,50 € par jour de travail presté ou entamé. Si l'employeur fournit les autres vêtements de travail, mais ne les entretient pas, l'employeur verse à l'ouvrier une indemnité de 1,00 € par jour de travail presté ou entamé. »*

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020, l'article 8.4 du titre VIII du nouveau Code civil régit les règles déterminant la charge de la preuve en ces termes :

*« 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.*

---

<sup>3</sup> En ce sens, Cass., 3 octobre 2016, R.G. n° S.14.0109.F, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

*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 ».*

La cour rappelle que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue pour autant que ces faits soient contestés<sup>4</sup>.

L'article 8.3 du nouveau Code civil le précise expressément : « *Hormis les cas où la loi en dispose autrement, les faits ou actes juridiques doivent être prouvés lorsqu'ils sont allégués et contestés. (...)* ».

En vertu de ces principes, il incombe à la curatelle de rapporter la preuve que l'employeur de Madame A. s'est effectivement libéré de ses obligations en fournissant et en entretenant les vêtements de travail durant l'occupation de celle-ci, ainsi qu'il l'affirme.

Le contenu du contrat de travail signé par les parties ne constitue pas une telle preuve, pas plus que l'attestation qu'il attribue à Madame A. et où celle-ci aurait reconnu ce fait.

Concernant ce dernier document, la cour relève, outre qu'il n'est pas daté, que Madame A. indique ne pas se souvenir d'avoir signé une telle déclaration. La cour rappelle à cet égard que tout comme l'acte authentique, l'acte sous seing privé fait pleine foi entre les parties, pour autant qu'un préalable – inexistant pour l'acte authentique – soit respecté : celui de sa reconnaissance (art. 1322 C. civ.). Comme l'indique l'article 1323 C. civ., celui auquel on oppose un acte sous seing privé doit avouer ou désavouer formellement son écriture ou sa signature.

Tant que l'auteur présumé de l'acte refuse de reconnaître l'acte et d'en assumer la paternité, celui-ci est privé de toute force probante<sup>5</sup>, et vaut tout au plus comme présomption<sup>6</sup>.

La cour note encore que la curatelle s'abstient de produire en appel les attestations d'autres travailleurs dont elle s'était prévalue en instance, et dont le premier juge avait estimé ne pouvoir leur accorder aucun crédit, eu égard à ce qu'elles ne respectaient pas le prescrit du

---

<sup>4</sup> H. Mormont, « La charge de la preuve dans le contentieux judiciaire de la sécurité sociale », *R.D.S.*, 2013/2, pp. 348 et s. ; Cass., 18 avril 2008, *Pas.*, 2008, I, p. 936 et Cass., 10 mai 2001, *Pas.*, 2001, I, p. 807.

<sup>5</sup> C. trav. Gand 30 mars 1998, *A.J.T.* 1998-99, 375 ; C. trav. Liège 26 avril 2005, R.G. 7134-02, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>6</sup> D. MOUGENOT, *Principes de droit judiciaire privé*, Larcier, 2009, p. 263 ; C. trav. Liège (sect. Namur) (13e ch.), 26 avril 2005, R.G. n° 7.134/2002, <http://jure.juridat.just.fgov.be> ; C. trav. Mons (2e ch.), 16 octobre 2013, R.G. n° 2012/AM/65, inédit ; C. trav. Mons (6e ch.), 11 septembre 2015, R.G. n° 2014/AM/240, <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

Code judiciaire, à leur caractère stéréotypé et au fait que l'écriture figurant sur deux d'entre elles émanait à l'évidence d'une seule et même personne.

Quant à l'inventaire de faillite produit aux débats, il ne fait état d'aucun élément du matériel du salon d'Éghezée où Madame A. était occupée.

Enfin, même si ce document n'est pas produit aux débats en degré d'appel, la cour relève qu'en son jugement dont appel, le premier juge a observé que les affirmations de la curatelle étaient en contradiction avec le contenu du règlement de travail, où il est indiqué :

*« Tenue vestimentaire - Le personnel est tenu de porter des vêtements de couleur noire qui sera laissé à son libre choix. Cependant, le personnel doit observer la plus grande propreté dans sa tenue vestimentaire. ».*

En conclusion et en synthèse, la cour estime que l'employeur ne démontre pas s'être libéré de son obligation de fournir et entretenir les vêtements de travail de Madame A.

Pour le surplus :

- Il n'y a pas de problème de prescription, le remboursement desdits frais d'entretien et de fourniture de vêtements de travail ayant été visé par la déclaration de créance introduite par Madame A. auprès de la curatelle le 17 mai 2021 ;
- Le décompte n'est pas contesté ;
- Madame A. reconnaît que le montant réclamé ne peut l'être qu'en net, puisqu'il n'est soumis ni à l'impôt ni à des cotisations sociales.

*d. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable*

En vertu de l'article 15 de la loi relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat sont prescrites 1 an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder 1 an après la cessation du contrat.

Se fonde clairement directement sur le contrat de travail, et est dès lors soumise au délai de prescription de l'article 15, l'action introduite en vue d'obtenir une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

La prescription peut être invoquée tant par l'employeur que par le travailleur<sup>7</sup>.

Traditionnellement, conformément à l'article 2223 de l'ancien Code civil, on considère que le juge ne peut pas soulever la prescription d'office<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Cass., 16 avril 1975, *R.D.S.*, 1975, 295.

<sup>8</sup> Cass., 10 septembre 1984, *R.D.S.*, 1984, 376 ; Cass., 17 juin 2002, *J.T.T.*, 2002, 417.

Il est cependant toujours possible pour une partie de faire état de cette prescription à tout stade de la procédure, de sorte que si le juge soulève d'office la prescription, le défendeur conserve la possibilité de soulever personnellement le moyen de prescription devant la juridiction d'appel<sup>9</sup>, comme en l'espèce.

Le délai de prescription de l'article 15 de la loi relative aux contrats de travail peut être interrompu conformément aux règles du Code civil.

En l'espèce, la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable a été formulée pour la première par la requête introductive d'instance du 5 mai 2022, soit plus d'un an après la cessation du contrat de travail.

La cour considère que l'introduction auprès de la curatelle d'une créance reprenant son indemnité compensatoire de préavis ne peut valoir comme acte interruptif de prescription de la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, cette dernière n'y étant pas virtuellement comprise.

Il a ainsi été jugé, et la cour de céans se rallie à cette jurisprudence, que lorsqu'une action en paiement d'une indemnité de préavis est étendue en application de l'article 807 du Code judiciaire par une action en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif (la réglementation relative au licenciement abusif a fait place depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 à la réglementation relative au licenciement manifestement déraisonnable prévue par la C.C.T. n° 109), il s'agit d'une nouvelle demande avec un autre objet et une autre cause, dont la prescription n'est pas interrompue par la citation introductive<sup>10</sup>, tout comme à l'inverse, une demande d'indemnité compensatoire de préavis n'est pas virtuellement comprise dans la demande d'indemnité pour licenciement abusif<sup>11</sup> ni dans la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable<sup>12</sup>.

En conclusion et en synthèse, cette demande est prescrite

*e. Quant aux 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.

---

<sup>9</sup> En ce sens, M. REGOUT-MASSON, La prescription des actions en matière de responsabilité, Vol. I, Règles générales et délais de prescription, in *Responsabilités. Traité théorique et pratique*, Titre VI, Livre 63, I-38.

<sup>10</sup> C. trav. Mons, 25 octobre 1991, *J.T.T.*, 1992, 52, note ; C. trav. Liège, 4 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 381 ; Trib. trav. Charleroi, 19 février 1996, *Chron. D.S.*, 1997, 557.

<sup>11</sup> C. trav. Bruxelles, 17 mars 2014, *J.T.T.*, 2014, 311.

<sup>12</sup> C. trav. Liège (div. Liège), 20 février 2018, *J.L.M.B.*, 2018, 1046.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « 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<sup>13</sup> 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, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant partiellement sur une partie des demandes originaires de Madame A., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancées par Madame A. dans le cadre de la procédure d'instance et par la curatelle dans le cadre de la procédure d'appel, qui resteront à leur charge.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et 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 les appels principal et incident recevables et partiellement fondés ;

Réformant le jugement entrepris, condamne la curatelle de la SRL CGVB en faillite à payer à Madame A. des intérêts au taux légal depuis le 18 juillet 2020 sur la somme brute de 3 879 € à laquelle elle a été condamnée à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Statuant par voie d'évocation :

- Condamne la curatelle de la SRL CGVB en faillite au paiement de la somme nette de 1 050 € à titre de remboursement des frais d'entretien et de fourniture de vêtements de travail, à majorer des intérêts légaux depuis chaque échéance mensuelle ;
- Dit que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de Madame A. est irrecevable pour cause de prescription ;

---

<sup>13</sup> Cass. (1<sup>ère</sup> ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat.

Délaisse à chaque partie ses propres dépens d'instance et d'appel, la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancée dans le cadre de la procédure d'instance par Madame A., restant à charge de celle-ci, et celle de 24 €, déjà avancée dans le cadre de la procédure d'appel par la curatelle de la SRL CGVB en faillite, restant à charge de cette dernière ;

Renvoie la cause devant le tribunal de l'entreprise de Liège, division Namur, pour l'admission de la créance de Madame A. au passif privilégié de la faillite de la SRL CGVB.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,  
Monsieur Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur Jean-Paul VAN STEEN, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de Monsieur Denys DERAMAIX, greffier

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le conseiller ff. président,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le **jeudi 21 MARS 2024**, par :

Monsieur Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,  
Monsieur Denys DERAMAIX, greffier,

Le greffier,

Le conseiller faisant fonction de président.