



Numéro de répertoire : <b>2023/ 1309.</b>
Date du prononcé : <b>02/06/2023</b>
Numéro de rôle : <b>22/142/A</b>
Matière : <b>Contrat de travail ouvrier</b>
Type de jugement : <b>Définitif</b>

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

# Tribunal du travail de Liège Division Dinant

## 3<sup>ème</sup> chambre

## Jugement

---

**En cause de :**

**Monsieur M.**

Représenté par Maître LAMBINET France loco Maître GILSON Steve, avocat à 5000 NAMUR, Place d'Hastedon, 4 boîte 1

Partie demanderesse

**Contre :**

**UNIHULS HOTEL EXPLOITATIE SPRL**, (BCE: 0660.749.053), dont le siège social est établi à 5550 VRESSE-SUR-SEMOIS, Rue du Liboichant, 46

Représenté par Maître CASTIAUX Delphine, avocate à 1400 NIVELLES, Avenue du Centenaire, 120

Partie défenderesse

---

**I. Indications de procédure**

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 24/03/2022 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 06/05/2022 en application de l'article 747 §1<sup>er</sup> du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 07/04/2023, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 13/07/2022,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 16/09/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 17/11/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 20/01/2022,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 07/04/2023, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

**II. Éléments de faits**

La SRL Unihuls Hotel Exploitatie (ci-après: SRL «SRL Unihuls») est active dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

Monsieur M est entré à son service le 1<sup>er</sup> février 2018 en qualité de commis sans qu'aucun contrat de travail n'ait été signé par les parties.

La SRL UNIHULS expose qu'à partir du 13 novembre 2019, monsieur M ne s'est plus présenté à son travail et que sans nouvelles de sa part, elle a établi la Dimona de sortie en date du 19 novembre 2019 ainsi qu'un certificat de chômage C4 daté et signé du 30 novembre 2019, qu'elle a délivré à monsieur M avec les mentions :

- occupation entre le 1<sup>er</sup> février 2018 et le 13 novembre 2019,
- occupation à temps partiel (19h/semaine),
- fin du contrat par le travailleur (abandon volontaire de travail) le 13/11/2019.

Monsieur M soutient de son côté qu'il aurait été licencié verbalement en décembre 2019.

Par un courrier recommandé du 21 juillet 2021, le conseil de monsieur M a mis en demeure la SRL UNIHULS de lui verser certains montants.

### **III. Objet de la demande**

Monsieur M postule la condamnation de la SRL UNIHULS au paiement de :

- 40.218,03€ bruts provisionnels au titre d'arriérés de rémunération, sous déduction des sommes nettes déjà perçues à majorer des intérêts ;
- 1.403,12€ nets provisionnels au titre de la fourniture et entretien/nettoyage des vêtements de travail pour les années 2018 et 2019, à majorer des intérêts ;
- 432,69€ nets provisionnels au titre d'écochèques, à majorer des intérêts ;
- 1,00€ provisionnel pour toute somme qui resterait due au concluant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts.

Il postule également sa condamnation à lui délivrer ses documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours du jugement à intervenir et ce, sous peine d'une astreinte de 25€ par jour de retard ainsi qu'au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire.

Il sollicite l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

La SRL UNIHULS conclut au non fondement de ses demandes.

A titre subsidiaire, elle sollicite la réduction du montant de l'indemnité de vêtement à un total net de 1.321,04€ et le montant de la contrevaletur des écochèques à un total net de 369,22€.

### **IV. Discussion**

#### **1. Prescription**

##### **A. Rappel des principes applicables**

Aux termes de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions qui découlent du contrat de travail se prescrivent par un an après la cessation du contrat ou par cinq ans après le fait ayant donné naissance à l'action, sans que ce délai ne puisse excéder un an après la cessation du contrat.

De nombreuses règles de droit du travail sont cependant également pénalement sanctionnées et par conséquent, une violation de ces règles constitue non seulement une violation contractuelle, mais également une infraction. Sur cette base, une action civile peut également être intentée (action ex delicto).

---

L'article 26 du titre préliminaire au Code d'instruction criminelle dispose que « *L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique* ».

L'article 2262 bis du Code civil dispose de son côté que :

*« § 1<sup>er</sup>. Toutes les actions personnelles sont prescrites par dix ans.  
Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extracontractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable ».*

Si le demandeur souhaite invoquer l'action ex delicto, il devra prouver l'infraction pénale (avec l'élément matériel et moral et, le cas échéant, l'intention pénale) et la responsabilité de l'employeur, du préposé ou du mandataire.<sup>1</sup>

En droit pénal du travail, le fait délictueux peut, la plupart du temps, se définir comme un simple acte matériel de transgression de la norme incriminée. Contrairement au droit pénal général, le délit ne requiert aucun élément moral particulier pour exister, sous la réserve néanmoins que le juge ne puisse en venir à constater que celui-ci n'est pas imputable à son auteur en raison, par exemple, d'une erreur invincible, d'une force majeure ou d'un état de nécessité ou d'un empêchement émanant de l'autorité publique.<sup>2</sup>

#### B. Application en l'espèce

Il n'est pas contesté que l'action de monsieur M. est prescrite, en ce qu'elle est fondée sur une base contractuelle, plus d'un an s'étant écoulé entre la fin du contrat de travail et la mise en demeure interruptive de prescription du 21 juillet 2021.

Monsieur M entend se prévaloir du délai de prescription de 5 ans, soutenant que les sommes réclamées constituent des arriérés de rémunération dont le non-paiement est sanctionné pénalement.

Afin de déterminer si le délai de prescription de 5 ans peut trouver à s'appliquer, il y a lieu d'examiner chacun des chefs de demande :

##### - Arriérés de rémunération et écochèques

L'article 162 du code pénal social dispose que :

*« Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui :*

*1° n'a pas payé la rémunération du travailleur ou ne l'a pas payée à la date à laquelle elle est exigible ;  
(...)*

Le non-paiement de la rémunération étant une infraction, l'action en paiement des arriérés de rémunération et des écochèques pour les années 2018 et 2019 n'est pas prescrite.

##### - Fourniture et entretien/nettoyage des vêtements de travail

---

<sup>1</sup>Lenaerts, H.-F., Thoelen, N., Vanschoebeke, B., Verslype, J.-Y., Willems, G. et Witters, A, « Chapitre 18. - La prescription » in La rupture du contrat de travail, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2021, 945

<sup>2</sup>VERMOTE, A., La prescription en droit du travail, In: VERMOTE, A., La prescription en droit social, décembre 2021, 92

1.

La convention collective de travail du 23 octobre 2007, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière a remplacé l'article 4 de la convention collective de travail du 22 mars 1989 concernant les uniformes de travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1989 et modifiée à de nombreuses reprises, comme suit :

*« Art. 4. Dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge, reçoivent une indemnité de :  
1,41 EUR par journée de travail pour la fourniture des uniformes  
1,41 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.*

*Dans le cas où l'employeur n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes de travail, les travailleurs qui en supportent la charge reçoivent une indemnité de :  
1,41 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.*

*Il est entendu que ces indemnités qui sont le remboursement de charges professionnelles ne peuvent en aucun cas être considérées comme rémunération ; dès lors, elles n'entraînent pas la perception de cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel ».*

Cette convention collective a été rendue obligatoire par arrêté 28 septembre 2008 publié au moniteur belge du 2 décembre 2008.

2.

L'article 189 du code de droit pénal social dispose que *« Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, a commis une infraction à une convention collective de travail rendue obligatoire qui n'est pas déjà sanctionnée par un autre article du présent Code.*

*En ce qui concerne l'infraction visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés ».*

Selon l'article 101, *« la sanction de niveau 1 est constituée d'une amende administrative de 10 à 100 euros. »*

Il est admis que même si les infractions à une convention collective de travail rendue obligatoire par un arrêté royal ne sont plus punies d'une sanction pénale en sorte qu'il n'est plus question d'appliquer l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale, l'action en dommages et intérêts fondée sur cette infraction est toujours susceptible d'être formée dans un délai de 5 ans par application de l'article 2262bis du Code civil<sup>3</sup>, cette disposition ayant vocation à régir la prescription de toutes les actions en responsabilité extracontractuelle. Le fait que l'infraction servant de soutien à l'action portée devant le tribunal du travail soit punie d'une amende administrative n'y change rien : la violation, par l'employeur, de son obligation, reste une infraction, même si sa sanction a une nature hybride.<sup>4</sup>

3.

Il en résulte que l'action en paiement des montants dus au titre de fourniture et entretien/nettoyage des vêtements de travail pour les années 2018 et 2019 n'est pas davantage prescrite.

<sup>3</sup> Lenaerts, H.-F., Thoelen, N., Vanschoebeke, B., Verslype, J.-Y., Willems, G. et Witters, A., op.cit, p. 935 ; C. trav. Bruxelles, 20 juin 2017, R.G. 2015/AB/423, inédit.

<sup>4</sup> Kéfer, F. et Lamine, A., « Section 2 - Les sanctions répressives et le non-respect des conventions collectives de travail » in Dermine, E. et al. (dir.), La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2018, p.315

## 2. Fondement

### A. Arriérés de rémunération

1.

Monsieur M/ soutient qu'il a presté à temps partiel pendant les trois premiers mois et ensuite à temps plein.

Selon lui, les différentes fiches de paie délivrées après ces trois premiers mois ne correspondent pas aux prestations réellement effectuées à savoir 38 heures par semaine.

La SRL UNIHULS soutient que monsieur M a toujours été occupé dans un régime de travail à temps partiel selon des horaires variables établis de semaine en semaine, de commun accord avec l'équipe et le responsable des horaires et qu'en marge de ces prestations, il exécutait au centre de FEDASIL de Marche-en-Famenne, les 200 heures de travaux d'intérêt général auxquelles il a été condamné.

2.

Il appartient à monsieur M d'établir ses allégations, conformément à l'article 8.3 du nouveau code civil selon lequel « Hormis les cas où la loi en dispose autrement, les faits ou actes juridiques doivent être prouvés lorsqu'ils sont allégués et contestés ».

Pour établir qu'il prestait 38 heures de travail par semaine à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018, il produit l'attestation que lui a été délivrée par madame H le 16 décembre 2017, dans laquelle elle « *confirme qu'A M/ se verra offrir un contrat de 19 heures par semaine pour une période de 3 mois le 1<sup>er</sup> février 2018, suivi d'un contrat de 38 heures par semaine* ».

Cette attestation, dont il n'est pas contesté qu'elle était destinée à être produite devant le tribunal correctionnel devant lequel monsieur M était poursuivi pour des faits d'agression physique, ne peut suffire à établir lesdites prestations, son contenu étant contredit par :

- l'attestation établie par madame H le 13 septembre 2018, soit postérieurement au 1<sup>er</sup> mai 2018, dans laquelle elle indique que monsieur M travaille depuis le 1<sup>er</sup> février 2018 à raison de 19 heures par semaine en tant qu'hôte dans son restaurant, à son entière satisfaction,
- les états de prestations communiqués mensuellement par la SRL UNIHULS à son secrétariat social, dont il ressort qu'il prestait une moyenne de 4 à 5 heures par jour, à l'exception de quelques mois où il prestait en moyenne 6 à 7 heures, lesquelles ont été rémunérées,
- les fiches de paie et comptes individuels délivrés à monsieur M pendant toute cette période dont il ressort qu'il prestait un régime de travail de 19 heures sur 38 heures,
- l'absence de contestation de ce que les rémunérations qui lui étaient payées chaque mois, ne correspondaient pas à ses prestations réelles tant pendant la durée d'exécution du contrat que postérieurement, la mise en demeure n'étant intervenue que le 21 juillet 2021,
- l'absence de contestation de la mention reprise sur le certificat de chômage renseignant un régime de travail de 19 heures sur 38 heures.

Si monsieur M conteste qu'il lui était impossible de travailler à temps plein pour la SRL UNIHULS vu la peine de travail qu'il devait prêter auprès du centre FEDASIL, il ne produit aucun élément établissant que des aménagements d'horaire avaient été convenus avec ce centre, comme il le soutient.

Il n'y a pas lieu d'imposer à la SRL UNIHULS la production de ses horaires de travail, les éléments avancés établissant à suffisance qu'il a été rémunéré pour les heures réellement prestées et déclarées.

---

La demande de monsieur M est donc non fondée.

B. Fourniture et entretien/nettoyage des vêtements de travail

1.

Monsieur M sollicite le paiement d'un montant net provisionnel de 1.403,12€ à titre d'indemnité pour fourniture et entretien des vêtements de travail soutenant que la SRL UNIHULS ne lui fournissait pas et n'entretenait pas ses vêtements.

La SRL UNIHULS soutient qu'elle remettait de l'argent à monsieur M pour qu'il achète lui-même ses vêtements et qu'il disposait d'un libre accès à la machine à laver et au sèche-linge de son établissement.

2.

Comme rappelé ci-avant, il appartient à monsieur M d'établir ses allégations. L'article 8.6. précise par ailleurs que « *Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait* ».

Monsieur M est en défaut d'établir que la SRL UNIHULS ne lui fournissait ni entretenait ses vêtements et qu'il a dû suppléer à cette carence en les achetant lui-même et en les faisant nettoyer, aucune preuve de ces dépenses n'étant déposée.

La SRL UNIHULS produit de son côté des preuves d'achat de vêtements de travail par ses soins auprès des sociétés VEYS Bedrijfskleding et ZEB.

Sa demande sera en conséquence rejetée.

C. Les échochèques

1.

Monsieur M soutient qu'il n'a jamais bénéficié d'échochèques et sollicite le paiement de 432,69€ de contrevaieur pour les années 2018 et 2019.

La SRL UNIHULS le reconnaît soutenant qu'elle n'avait pas été informée de cette obligation par son secrétariat social.

Elle conteste cependant les montants réclamés, soutenant qu'il faut tenir compte des jours prestés pendant la période de référence et de ce que monsieur M était engagé à temps partiel.

2.

Il ressort de la convention collective de travail du 20 décembre 2017 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière que :

« Article 2

*En exécution de l'accord social 2017-2018, le droit d'une prime unique sur base du protocole d'accord de 2009-2010 de maximum 250 euros est octroyée aux travailleurs pour une durée indéterminée, tout coût supplémentaire pour l'employeur, de quelque nature que ce soit, compris, à l'exclusion des frais administratifs.*

(...)

---

#### Article 5

*Le calcul de la prime telle que visée à l'article 4 de la présente convention collective de travail se fait dans le chef du travailleur, sur base des principes repris aux art. 6 et 7 de la présente convention collective de travail, sauf disposition légale ou réglementaire contraire.*

#### Article 6

*Pour le calcul de la prime la période de référence est fixée à la période courant du 1er décembre de l'année qui précède le paiement de la prime au 30 novembre de l'année du paiement.*

#### Article 7

*§1. Une prime de la valeur du montant maximum mentionné à l'art. 2 de la présente convention collective de travail est octroyée une fois par an à chaque travailleur à temps plein, lié pendant la totalité de la période de référence à l'employeur par un contrat de travail.*

*La prime pour les travailleurs à temps plein qui n'ont pas été liés pendant la totalité de la période de référence à l'employeur par un contrat de travail est réduite de façon proportionnelle selon la formule suivante:*

- *montant maximum défini à l'art. 2 de la présente convention collective de travail ;*
- *multiplié par le nombre de mois calendrier complets couverts par le contrat de travail pendant la période de référence ;*
- *divisé par 12.*

*Pour les mois calendriers incomplets, la prime est calculée selon les principes d'application pour les travailleurs à temps partiel, définis au § 2 du présent article. Le montant de la prime est alors la somme des deux résultats.*

*§2. Les travailleurs, liés par un contrat de travail à temps partiel, ont droit au montant maximum défini à l'art. 2 de la présente convention collective de travail multiplié par le nombre de jours effectivement prestés et assimilés pendant la période de référence, divisé par 260 (312 pour les fonctions dans les entreprises dont le régime de travail, à temps plein, est de six jours semaine). Chaque prestation journalière effective, ou assimilée comme définie au § 4, compte pour un jour, indépendamment de la durée de la prestation journalière.*

*(...)*

*§5. Le résultat des formules mentionnées à l'art. 7 §1 et 2, est arrondi à deux décimales, avec un maximum de 250 euros. Lorsque la troisième décimale est inférieure à 5, il n'en est pas tenu compte. Lorsque la troisième décimale est égale ou supérieure à 5, la décimale à arrondir est augmentée d'une unité.*

*§6. Les éco-chèques sont octroyés au mois de décembre. A l'exception des travailleurs occasionnels, en cas de fin du contrat de travail pendant la période de référence, les éco-chèques sont octroyés à la fin du contrat de travail ou au plus tard au mois de décembre suivant le mois pendant lequel le contrat de travail a pris fin. »*

3.

Il en résulte que le montant postulé par monsieur M. doit être revu afin de tenir compte de ce qu'il n'a pas été occupé au service de la SRL UNIHULS pendant la totalité de la période de référence et de ce qu'il était engagé à temps partiel.



Il peut dès lors prétendre, compte tenu des données reprises sur les comptes individuels 2018 et 2019 aux montants suivants :

- pour l'année 2018 (occupation du 1<sup>er</sup> février 2018 au 30 novembre 2018) : 250 X 191 jours/260 = 183,65€,
- pour l'année 2019 (occupation du 1<sup>er</sup> décembre 2018 au 13 novembre 2019 : 250 x 193 jours/260 = 185,57€.

Soit la somme nette totale de **369,22€**.

Ce montant sera alloué à titre définitif, rien ne justifiant son caractère provisionnel.

D. Autres montants dus en vertu du contrat de travail

Monsieur N sollicite la condamnation de la SRL UNIHULS au paiement d'un euro provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

Cette demande, qui s'apparente à une clause de style, n'est nullement étayée. Elle est, dès lors, non fondée.

E. Délivrance des documents sociaux moyennant le paiement d'une astreinte

Monsieur M sollicite la délivrance des documents sociaux rectifiés (fiches de paie pour les années 2018 et 2019), comptes individuels, et décompte de sortie ce, dans un dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous peine d'astreinte de 25€ par jour de retard.

Il sera fait droit à cette demande sauf concernant l'astreinte, rien ne laissant présumer que la SRL UNIHULS ne s'exécutera pas.

F. Quant à l'exécution provisoire/cantonement

1.

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

*« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.*

*Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.*

*L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires ».*

L'article 1398 précise quant à lui que :

*« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit. Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement ».*

Le principe actuel réside dans l'exécution provisoire de tout jugement définitif.

2.

L'article 1406 du code judiciaire précise que :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

L'interdiction de cantonner étant une exception au principe consacré par les articles 1403 et 1404 du droit de cantonner octroyé au débiteur (...), [elle] est de stricte interprétation et doit être motivée dans chaque cas particulier, précisant en quoi le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave ».

Cette demande sera rejetée, compte tenu du montant peu élevé de la condamnation et de l'absence de préjudice grave qui résulterait de son retard de paiement.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,**

Dit les demandes de monsieur M non fondées sauf en ce qui concerne le paiement des échochèques,

Condamne la SRL UNIHULS à lui verser la somme de 369,22€ à majorer des intérêts et à lui délivrer les documents sociaux rectificatifs résultant de ce paiement,

Condamne monsieur M à l'indemnité de procédure liquidée à 3.500€ ainsi qu'à 22€ à titre de contribution au Fonds d'aide juridique de 2<sup>e</sup> ligne.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

**Madame Sophie SCHMITZ**, Juge président la chambre

**Monsieur Paul DE KEYSER**, Juge social employeur

**Monsieur Vincent RASSART**, Juge social ouvrier

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier

Le Greffier

Les Juges Sociaux

Le Juge président la chambre

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du deux juin deux mille vingt-trois au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Sophie SCHMITZ**, Juge président la chambre, assistée de **Madame Julie LECHARLIER**, greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier,  
J. LECHARLIER

Le juge président la chambre  
S. SCHMITZ