

Numéro du répertoire 2021/751
Date du prononcé 15 mars 2021
Numéro du rôle 2018/AB/823
Décision dont appel 17/3149/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00002017413-0001-0012-01-01-1





En 1993, une convention collective de travail a été conclue au sein de l'entreprise (alors dénommée SA Montenay), par laquelle la durée moyenne hebdomadaire du travail a été ramenée à 37,5 heures selon les modalités suivantes :

- maintien du régime de travail de 39 heures par semaine
- octroi de 9 jours de « congé compensatoire ».

Le 22 janvier 2002, une nouvelle convention collective de travail applicable aux ouvriers fut conclue au sein de l'entreprise (alors dénommée SA Dalkia), dont l'article 2 dispose que la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur une base annuelle est ramenée à 36,5 heures sans perte de salaire selon les modalités suivantes :

- maintien du régime de travail de 39 heures par semaine
- octroi de 15 jours de repos compensatoire rémunérés par an.

Lors de ces deux réductions de la durée moyenne hebdomadaire de travail sur base annuelle, le salaire horaire des ouvriers n'a pas été modifié. Les repos compensatoires sont rémunérés au même salaire horaire que les heures de travail.

Concrètement, l'ouvrier est crédité de 2h30 de repos compensatoire payé pour chaque semaine de travail de 39 heures¹. Pour une année complète, 120 heures de repos compensatoires sont accordées (2h30 x 48 semaines)². L'ouvrier prend ces repos sous forme de jours de repos compensatoire payés dans le courant de l'année.

Monsieur D s'est trouvé en incapacité de travail du 5 septembre³ au 14 décembre 2012.

Pendant la première partie de la période d'incapacité de travail, VEOLIA lui a payé son salaire garanti calculé en tenant compte de son salaire horaire en cours (16,20 euros) et d'un régime de travail de 39 heures par semaine. Ensuite, monsieur D a été indemnisé par la mutuelle sur les mêmes bases (régime de travail de 39 heures et salaire horaire en cours), déclarées par VEOLIA à la mutuelle.

Au 31 décembre 2012, le nombre d'heures de repos compensatoire auxquelles monsieur D avait droit pour l'année (« base annuelle ») a été fixé à 86,50 heures au lieu de 120 heures. Il n'a donc pas été crédité d'heures de repos compensatoire pour la période de 14 semaines et 3 jours durant laquelle il s'est trouvé en incapacité de travail.

Monsieur D a demandé à VEOLIA de rectifier (« péréquater ») son salaire pour la période d'incapacité de travail du 6 septembre au 14 décembre 2012. VEOLIA a refusé.

En appel, il réitère cette demande et demande, à titre subsidiaire, la rémunération ou des dommages et intérêts équivalents pour les heures de repos compensatoire non octroyées pour le premier mois d'incapacité de travail, soit du 6 septembre au 6 octobre 2012.

¹ Voyez l'acte introductif d'instance et la pièce 2 du dossier de VEOLIA.

² Pièce 18 de monsieur D

³ Et non le 6 septembre, voyez la pièce 12 de monsieur D



II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur D a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la S.A. VEOLIA à lui payer les sommes suivantes :

«

- 59,69 € à titre de régularisation de salaire garanti,
- 326,07 € à titre de dommages et intérêts équivalents à la perte de rémunération pour la période d'incapacité de travail indemnisée par l'assurance maladie invalidité,

à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

Monsieur D postule également la condamnation de la S.A. VEOLIA à lui délivrer les documents sociaux suivants : fiche de paie rectifiée relative au salaire garanti, compte individuel et fiche fiscale rectifiés pour 2012, moyennant le paiement d'une astreinte de 25,00 € par jour de carence et par document manquant, à dater du 31^{ème} jour suivant la signification du jugement. »

Par un jugement du 31 juillet 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande recevable, mais non fondée, et en a débouté monsieur D. Il a condamné monsieur D aux dépens, liquidés à 480 euros.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur D demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 31 juillet 2018 et de condamner VEOLIA à lui payer :

« **A titre principal :**

- 107,31 € bruts à titre de régularisation du salaire garanti ;
- 326,07 € nets à titre de dommages et intérêts équivalent à la perte de rémunération pour la période d'incapacité de travail indemnisée par l'assurance maladie-invalidité.

A titre subsidiaire

- 162,00 € bruts à titre de rémunération ou de dommages et intérêts équivalents aux heures de repos compensatoires non octroyées.

Montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens des deux instances ;

Condamner l'intimée à lui délivrer les documents sociaux suivants : fiche de paie rectifiée relative au salaire garanti ou à la rémunération équivalents aux heures de repos compensatoire non octroyés, compte individuel et fiche fiscale rectifiés pour 2012, moyennant paiement d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant, à dater du 31^{ème} jour suivant la signification de l'arrêt. »



IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de monsieur D a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 21 septembre 2018.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 novembre 2018, prise à la demande conjointe des parties.

VEOLIA a déposé ses conclusions le 25 février 2019 et le 8 juin 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur D a déposé ses conclusions le 18 juin 2019 et le 25 février 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 janvier 2021. La cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à la demande de régularisation du salaire garanti

La demande n'est pas fondée, pour les motifs suivants :

1.

Pendant la première partie de la période d'incapacité de travail, VEOLIA a payé à monsieur D son salaire garanti calculé en tenant compte de son salaire horaire en cours (16,20 euros) et d'un régime de travail de 39 heures par semaine.

Monsieur D revendique la « péréquation » du salaire horaire pris en considération pour le calcul du salaire garanti, selon la formule : $16,20 \text{ €} \times 39/36,5 = 17,31 \text{ €}$.

2.

Le droit au salaire garanti des ouvriers est régi par l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et par la convention collective de travail n° 12bis conclue au sein du Conseil national du travail. En vertu de ces dispositions, le salaire garanti est déterminé sur la base de la « rémunération normale » de l'ouvrier.

En vertu de l'article 56 de la loi, la rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.



La loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés a habilité le Roi à fixer le montant de la rémunération à laquelle le travailleur a droit pour chaque jour férié (article 14).

L'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés dispose que :

- La rémunération comprend les primes en espèces et les avantages en nature éventuellement alloués aux travailleurs. Les avantages en nature sont évalués forfaitairement aux montants fixés pour l'application des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971 (article 2, alinéa 2).
- Elle ne comprend pas les primes et autres avantages qui, même afférents à la période envisagée, sont payés en fin d'année (article 2, alinéa 3).
- Lorsque le travail comporte des prestations d'une durée conventionnellement déterminée, la rémunération afférente à un jour férié est fixée en proportion des heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ladite journée, si elle avait été ouvrable (article 2, alinéa 4).
- Lorsque sa rémunération se calcule par heure, le travailleur a droit, pour le jour férié, au paiement de la rémunération horaire multipliée par le nombre d'heures de travail perdues. La moyenne horaire des primes se calcule sur la période de paie précédant le jour férié (article 3).

Il ressort de l'article 2, alinéa 4, et de l'article 3 de l'arrêté royal que le travailleur dont la rémunération se calcule par heure a droit, pour le jour férié, au paiement de sa rémunération horaire multipliée par le nombre d'heures de travail perdues, en d'autres termes par le nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées pendant ladite journée, si elle avait été ouvrable.

Ce mode de calcul doit être appliqué à la rémunération garantie en cas d'incapacité de travail en vertu de l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978. Il s'applique, en l'espèce, à monsieur D pour la détermination du salaire garanti selon la formule suivante :

Rémunération pour 1 jour d'incapacité de travail = rémunération horaire (16,20 €) x le nombre d'heures de travail qui auraient normalement dû être prestées pendant cette journée (dans le régime effectif de 39 heures de travail par semaine).

C'est bien cette formule qui a été appliquée, selon les explications données par les parties.

La législation et la réglementation ne prévoient pas de péréquater le salaire horaire pour le calcul du salaire garanti en cas de réduction de la durée hebdomadaire moyenné du travail sur base annuelle par l'octroi de repos compensatoires.

Que monsieur D soit, ou non, crédité de repos compensatoire pour les prestations qu'il aurait accomplies au-delà de la durée moyenne de travail s'il avait effectivement travaillé durant cette période – cette question sera examinée ci-après – le salaire d'un éventuel repos compensatoire



ultérieur ne fait pas partie de la rémunération du jour de travail perdu au sens de la législation relative aux jours fériés et au salaire garanti des ouvriers.

3.

L'analogie, défendue par monsieur D , avec la rémunération des heures supplémentaires, n'est pas pertinente.

En effet, les jours de repos rémunérés accordés dans le cadre d'une réduction de la durée moyenne du travail sur une période de référence, régis par l'article 28 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ne peuvent être confondus avec les repos compensatoires et sursalaires en cas de travail supplémentaire, qui sont régis par les articles 26*bis* et 29 de la même loi.

Le régime propre aux heures supplémentaires n'est pas transposable en l'espèce.

4.

La réduction de la durée hebdomadaire moyenne du travail doit, en l'occurrence, avoir lieu sans perte de rémunération, et ce en vertu :

- de l'article 28, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail pour ce qui concerne la réduction de 40 heures à 38 heures en moyenne par convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal (la convention collective de travail sectorielle du 23 septembre 1987)
- de la convention collective de travail d'entreprise du 22 janvier 2002, qui le précise expressément, pour ce qui concerne la réduction jusqu'à 36,5 heures par semaine en moyenne.

Contrairement à ce que monsieur D allègue, l'octroi d'un salaire garanti sur la base d'un salaire horaire non péréquité et de 39 heures de prestations par semaine n'aboutit pas à une réduction de sa rémunération annuelle, et ce, que monsieur D soit, ou non, crédité de repos compensatoires pour les journées d'incapacité de travail.

Au contraire, comme le tribunal l'a relevé, ce mode de calcul permet le maintien d'une rémunération annuelle inchangée. Il assure, par ailleurs, l'égalité de traitement avec les travailleurs qui ne subissent pas d'incapacité de travail et sont rémunérés à raison de 39 heures par semaine à un salaire non péréquité.

La note de calcul déposée par monsieur D relève que le non-octroi de repos compensatoires pour les semaines d'incapacité de travail implique que VEOLIA ne prend en compte, pour une semaine d'incapacité de travail, qu'une prestation de 36,5 heures. Or, cette semaine d'incapacité de travail est rémunérée à raison de 39 heures, et non 36,5 heures. La rémunération des 2,5 heures de repos compensatoire qui ne seront pas octroyées est donc comprise dans le salaire garanti payé pour 39 heures. Il n'y a pas de perte de rémunération.



La cour relève l'erreur commise aux points B et C de la note de calcul, qui présente une extrapolation du salaire horaire sur base annuelle en valorisant les jours de RTT⁴ :

- dans son calcul des heures prestées annuellement par un travailleur qui subit 2 semaines d'incapacité de travail, la note
 - o retranche 115 heures de RTT et non 120, car « Monsieur perd 5 h de RTT en raison de son incapacité »
 - o ajoute 5 heures « pendant lesquelles le travailleur devra travailler » ;
- ce faisant, la note porte deux fois en compte la perte de 5 heures de RTT ; ce doublement n'est pas correct, les 5 heures de RTT dont le travailleur ne bénéficiera pas en raison de son absence de 2 semaines ne peuvent être prises en considération qu'une seule fois ;
- en corrigeant cette erreur, si l'on suit le raisonnement de la note pour le surplus, le nombre d'heures prestées par an est donc de 1.752 heures et non de 1.757 heures ;
- le salaire horaire extrapolé sur base annuelle est donc, pour le travailleur qui a subi 2 semaines d'incapacité de travail, de 10,6849 €, soit le même que celui que la note obtient, après extrapolation, pour le travailleur qui n'a pas été absent.

5.

Dès lors, c'est à juste titre que le tribunal du travail a décidé qu'il n'y a pas lieu de péréquater le salaire horaire pour le calcul du salaire garanti de monsieur D.

2. Quant à la demande de dommages et intérêts pour la période d'incapacité de travail indemnisée par l'assurance maladie-invalidité

La demande n'est pas fondée, pour les motifs suivants :

1.

VEOLIA a communiqué à la mutuelle de monsieur D. les renseignements suivants, sur la base desquels ses indemnités d'incapacité de travail ont été déterminées :

- rémunération horaire brute : 16,20 €
- durée du travail : 39 heures par semaine.

Monsieur D. estime que VEOLIA aurait dû renseigner un salaire horaire péréquaté de $16,20 \text{ €} \times 39/36,5 = 17,31 \text{ €}$.

2.

En vertu de l'article 10 du règlement du 16 avril 1997 portant exécution de l'article 80, 5°, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, la mutuelle recueille auprès de l'employeur les données nécessaires à l'octroi des indemnités au moyen d'une « feuille de renseignements ».

⁴ Repos compensatoires dans le cadre de la réduction du temps de travail.



Les directives à l'usage des employeurs publiées par l'INAMI⁵ précisent qu'il faut indiquer :

- le montant de base de la rémunération pour les travailleurs payés à l'heure (en l'occurrence : 16,20 €)
- le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur concerné, c'est-à-dire la durée normale hebdomadaire moyenne de travail (en l'occurrence : 36,5 heures), augmentée des heures de repos compensatoire rémunérées accordées dans le cadre d'un régime de réduction de la durée du travail (en l'occurrence : 2,5 heures par semaine) ; il est bien précisé que « Vous devez tenir compte des heures de repos compensatoire résultant d'un régime de réduction de la durée du travail, si ce repos compensatoire est rémunéré au moment où il est pris ».

VEOLIA s'est conformée à ses obligations en renseignant un salaire horaire de 16,20 euros et 39 heures de travail par semaine. Comme cela a été expliqué plus haut pour ce qui concerne le salaire garanti, l'indemnisation sur la base de 39 heures par semaine permet le maintien du salaire de référence, même si des repos compensatoires ne sont pas accordés pour la période d'incapacité de travail.

La demande n'est donc pas fondée.

3. Quant à la demande subsidiaire de rémunération ou de dommages et intérêts équivalents aux heures de repos compensatoire non octroyées

La demande est prescrite, pour les motifs suivants :

1.
VEOLIA soulève l'exception de prescription, estimant qu'il s'agit d'une demande nouvelle introduite le 24 février 2020, soit plus de cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action.

2.
En vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

En l'espèce, le contrat de travail étant toujours en cours, c'est le délai de cinq ans qui trouve à s'appliquer. La demande subsidiaire a pour objet la compensation d'heures de repos compensatoires non octroyées durant l'année 2012. Elle devait être introduite au plus tard le 31 décembre 2017.

3.
En vertu de l'article 2244 du Code civil, la citation ou la requête en justice interrompt la prescription pour les demandes qu'elle contient et pour toutes celles qui y sont virtuellement comprises⁶.

⁵ [https://www.inami.fgov.be/fr/professionnels/autres/employeurs/Pages/assurance-indemnites-maternite-formulaires-completer-employeur.aspx#Feuille de renseignements indemnités \(ZIMA 001\)](https://www.inami.fgov.be/fr/professionnels/autres/employeurs/Pages/assurance-indemnites-maternite-formulaires-completer-employeur.aspx#Feuille%20de%20renseignements%20indemnit%C3%A9s%20(ZIMA%20001))

⁶ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410 ; Cass., 17 mars 2003, *J.T.T.*, p. 367 ; Cass., 24 avril 2017 et obs. D. Ryckx, « Een reddingsvest voor vergetelheid ? », *R.A.B.G.*, 2018/2, p. 92.



Pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il y a lieu d'avoir égard à l'objet de la demande⁷. Pour identifier l'objet de la demande contenue dans une citation ou dans une requête, il ne faut pas se limiter au dispositif de celle-ci ; l'entièreté du texte de la citation ou de la requête importe⁸. « L'inclusion virtuelle d'une demande dans une demande pendante implique que les termes de l'acte introductif soient suffisamment clairs pour que le défendeur s'attende à un complément de demande et ne soit pas surpris par les moyens développés par le demandeur »⁹.

Les moyens de droit invoqués à l'appui de la demande ne s'incorporent pas à l'objet de la demande. Dès lors, la modification de ces moyens de droit ne constitue pas une modification de l'objet de la demande¹⁰.

4.

En l'espèce, la demande originale, introduite en temps utile par la requête introductive d'instance du 6 avril 2017, avait pour objet la condamnation de VEOLIA à payer à monsieur D :

- 400 euros brut provisionnels à titre de régularisation du salaire garanti
- 400 euros net provisionnels à titre de dommages et intérêts équivalant à la perte de rémunération pour la période d'incapacité de travail indemnisée par l'assurance maladie-invalidité.

Monsieur D demande actuellement, à titre subsidiaire, la condamnation de VEOLIA à lui payer la rémunération ou des dommages et intérêts équivalents aux heures de repos compensatoire non octroyées.

L'objet de la demande est donc la compensation, sous forme de rémunération ou de dommages et intérêts, de la privation de repos compensatoires.

Cette demande n'était pas comprise dans la demande originale et à la lecture de la requête introductive d'instance, VEOLIA ne pouvait pas s'attendre à ce que monsieur D conteste que les jours d'incapacité de travail ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de repos compensatoires auquel il avait droit sur une année.

Au contraire, la requête introductive d'instance relevait, sans le contester, que « chaque semaine prestée¹¹ ouvre le droit du travailleur à 2h30 de repos compensatoire payé » et que selon le SPF Emploi, le travailleur malade a droit à la rémunération « différée » afférente au repos compensatoire, « bien qu'il perde le droit au repos compensatoire en lui-même ». Les échanges avec le SPF, produits

⁷ Cass., 8 mai 2006, *J.T.T.*, p. 257.

⁸ Voyez par analogie pour ce qui concerne les jugements : Cass., 28 avril 1994, www.cass.be; Cass., 29 mars 2001, R.G. n° C.00.361.F, *Pas.*, p. 528.

⁹ M. REGOUT-MASSON, « La prescription des actions en matière de responsabilité », vol. 2, « Les avatars de la prescription », *Responsabilités – Traité théorique et pratique*, titre VI, livre 63bis, Wolters Kluwer, mis à jour le 25 septembre 2014, n° 109, citant D. PHILIPPE et M. DUPONT, 'Les effets de l'interruption et de la suspension de la prescription en droit belge', *La prescription extinctive, études de droit comparé*, Bruylant, 2010, p. 519, n° 10.

¹⁰ Cass., 27 mars 2017, R.G. n° S.16.0058.F, *R.D.J.P.*, 2017/5-6, p. 188.

¹¹ C'est la cour qui souligne.



par monsieur D , indiquent également qu'à l'époque, il ne contestait pas la non-attribution de repos compensatoires pour des périodes d'incapacité de travail¹².

La demande de compensation des repos compensatoires non octroyés est une demande nouvelle dont l'objet n'était pas virtuellement compris dans la demande originaire qui tendait à obtenir une majoration du salaire garanti et l'indemnisation d'une insuffisance d'indemnités de mutuelle pour la période d'incapacité de travail.

5.

Dès lors, la demande subsidiaire nouvellement introduite par conclusions 24 février 2020, soit plus de 5 ans après les faits qui lui ont donné naissance, est prescrite.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté monsieur D de sa demande originaire et l'a condamné aux dépens de la première instance ;

Déclare la demande nouvelle introduite à titre subsidiaire prescrite ; en déboute monsieur D ;

Met à charge de monsieur D les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :

- l'indemnité de procédure, liquidée à 480 euros pour VEOLIA,
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, déjà payée.

¹² Voyez en particulier la lettre du SPF au délégué syndical Deron du 19 mars 2014.

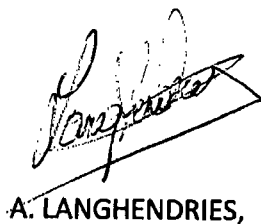


Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur,
A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué,



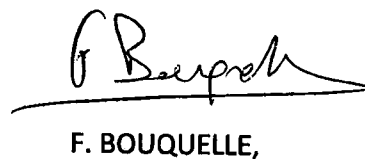
J. ALTRUY,



A. LANGHENDRIES,



A. FLAMAND,



F. BOUQUELLE,

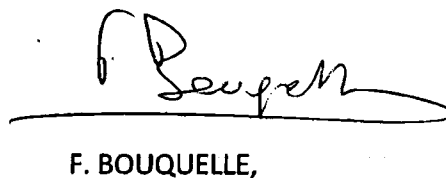
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 mars 2021, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,

J. ALTRUY, greffier délégué,



J. ALTRUY,



F. BOUQUELLE,

