



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/388/A

Date du prononcé

15 mai 2023

Numéro du rôle

2022/AL/351

En cause de :

**CERTINERGIE ASBL
C/
D**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

**+ contrat de travail employé - congé d'ancienneté sectorielle -
congé extra-légal - repos compensatoire - bonus**

EN CAUSE :

CERTINERGIE ASBL, BCE 0536.501.654, dont le siège est établi à 4537 VERLAINE, rue Haute Voie, 5,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « l'ASBL C. »,
comparaissant par Maître Mathieu CLEMENT de CLETY, avocat, à 4000 LIEGE, boulevard de la Sauvenière, 85 bte 101,

CONTRE :

Monsieur N, RRN, domicilié à
partie intimée au principal, appelante sur incident, comparante, ci-après dénommé « Monsieur D. »,
assistée par Maître Laure PAPART, avocat à 4000 LIEGE, quai Saint-Léonard, 20A.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 03 avril 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 14 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5^{ème} Chambre (R.G. 20/388/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 29 juin 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 1^{er} juillet 2022, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 28 septembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 03 avril 2023 ;
- les conclusions avec inventaire, les conclusions additionnelles et les conclusions de synthèse avec inventaire de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 30 septembre 2022, 02 janvier 2023 et 02 mars 2023 ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse avec inventaire ainsi que le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour respectivement les 28 novembre 2022 et 01 février 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 03 avril 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 03 avril 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES FAITS

1.

L'ASBL C. est un organisme de contrôle agréé. Elle est active dans le domaine de la certification énergétique (PEB), des contrôles d'installations électriques, des contrôles de citernes à mazout, ainsi que des contrôles d'installations de gaz.

Le 1er novembre 2013, Monsieur D. entre au service de l'ASBL C., en qualité d'inspecteur certificateur, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein.

Le 29 janvier 2019, l'ASBL C. transmet un courrier recommandé à Monsieur D.. Elle lui retire son agrément en tant qu'inspecteur au vu de l' « inobservation des procédures de contrôles des installations électriques, manquements répétés, légèreté, et fautes professionnelles dans l'élaboration des PV de contrôles ».

Après la date du 29 janvier 2019, Monsieur D. est en incapacité de travail.

2.

Le 3 janvier 2020, les relations de travail prennent fin pour cas de force majeure médicale.

En janvier 2020, Monsieur D. sollicite de son ancien employeur la régularisation de ses congés d'ancienneté sectoriels (CP 219 - services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité). Il estime ne pas y avoir eu droit durant toute la durée de son engagement.

L'ASBL C. demande alors à Monsieur D. de lui fournir les éléments relatifs à son ancienneté sectorielle. Puis, après avoir pris ses renseignements auprès de son secrétariat social, elle

répond à Monsieur D., le 27 janvier 2020, que ces congés ne sont pas dus et qu'ils ne doivent donc pas être payés.

Par courrier du 10 août 2020, Monsieur D., par l'intermédiaire de son conseil, réclame à l'ASBL C. :

- des journées de congé d'ancienneté prévues par la convention collective du 16 novembre 2011 applicable au secteur (CP 219), à savoir 3 jours par an à partir de la 20ème année d'ancienneté dans le secteur et 4 jours par an à partir de la 25ème année d'ancienneté dans le secteur;
- 12 journées compensatoires par an en raison du fait qu'il a travaillé selon un régime de 40 heures par semaine (au lieu de 38 heures dans la CP219) ;
- un bonus pour les années 2017 et 2018.

Par courriel du 20 octobre 2020, l'ASBL C., par l'intermédiaire de son conseil, signale au conseil de Monsieur D. qu'elle ne peut faire droit aux demandes formulées dans le courrier du 10 août 2020.

3.

Le 24 décembre 2020, par requête déposée au greffe du tribunal du travail de LIEGE- Division HUY, Monsieur D. introduit la présente procédure.

Par jugement du 14 mars 2022, le tribunal du travail de Liège – Division HUY déclare l'action recevable et partiellement fondée.

4.

Le 29 juin 2022, l'ASBL C. interjette appel de ce jugement.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

5.

Par jugement du 14 mars 2022, le tribunal du travail de LIEGE, Division HUY :

- déclare l'action recevable et partiellement fondée ;
- condamne l'ASBL C. au paiement d'une somme fixée en équité et forfaitairement à 2.000 EUR net, à titre de dommages et intérêts pour les jours de congé extra-légaux d'ancienneté sectorielle auxquels Monsieur D. avait droit mais n'a pas pu prendre entre 2013 et 2018 ;
- condamne l'ASBL C. au paiement des intérêts compensatoires au taux légal dus sur cette somme à partir du 1er janvier 2016 ;
- déboute Monsieur D. pour le surplus de ses demandes ;

- délaisse à chacune des parties ses propres dépens.

III. L'APPEL

6.

Par requête du 29 juin 2022, l'ASBL C. interjette appel de ce jugement et postule :

- Sa réformation en ce qu'il condamne l'ASBL C. à verser à Monsieur D. des dommages et intérêts pour les jours de congés extra-légaux que Monsieur D. n'a pas pu prendre de 2013 à 2018 ;
- Sa confirmation en ce qu'il déboute Monsieur D. du surplus de ses demandes ;
- Que les demandes originaires de Monsieur D. soient déclarées non-fondées ;
- La condamnation de Monsieur D. aux entiers frais et dépens, en ce compris les indemnités de procédure liquidée à 1.430 EUR (montant de base - première instance) et 1.540 EUR (montant de base - appel). A titre subsidiaire sur ce point, elle sollicite la compensation des dépens.

7.

Par ses premières conclusions d'appel, Monsieur D. forme un appel incident de ce même jugement et postule :

- A titre principal, la réformation de ce jugement et la condamnation de l'ASBL C. à :
 - régulariser sa situation en lui versant la rémunération équivalente aux jours de congé d'ancienneté sectorielle auxquels il n'a pas eu droit durant son engagement à tout le moins à titre de dommages et intérêts et ce, depuis le début de son engagement, soit 2.842,00 EUR à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement ;
 - lui verser la somme de 8.101,20 EUR, à tout le moins à titre de dommages et intérêts, pour la rémunération équivalente aux journées de repos compensatoire auxquelles il n'a pas eu droit et ce, depuis le début de son engagement, le tout à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement ;
 - lui verser 1,00 EUR provisionnel à titre de bonus 2017 et 2018, le tout à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2017 jusqu'à complet paiement ;
 - produire le calcul de la rémunération/compensation financière des jours de congés sectoriels, de repos compensatoire et de bonus auxquels il a droit après avoir produit, à cet égard, l'onglet « BONUS » ;
 - aux entiers dépens de la procédure, liquidés dans son chef à un montant de 20,00 EUR de droit de mise au rôle et de 1.430,00 EUR, à titre d'indemnité de procédure d'instance et 1.650,00 EUR d'indemnité de procédure d'appel ;

- à titre subsidiaire, la confirmation de ce jugement en ce qu'il condamne l'ASBL C. à lui verser un montant de 2.000,00 EUR net, à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement.

IV. POSITION DES PARTIES

8.

En termes de requête et de dernières conclusions, l'ASBL C. fait valoir que :

- ☐ S'agissant des jours de congé d'ancienneté sectorielle :
 - c'est à tort que les premiers juges ont octroyé des dommages et intérêts à Monsieur D. à ce titre alors que :
 - ce dernier n'a mentionné son ancienneté dans le secteur que le 15 janvier 2020, soit après que le contrat de travail ait pris fin ;
 - il est le seul responsable de la situation et ne peut se prévaloir de sa négligence ;
 - c'est à tort que les premiers juges ont considéré qu'il appartenait à L'ASBL C. d'informer Monsieur D. du droit tiré de la CCT et que ce n'est qu'à ce moment que Monsieur D. était tenu de renseigner son ancienneté ;
 - il n'est en l'espèce pas question d'absence d'octroi des congés extra-légaux en raison de méconnaissance des dispositions de la CCT mais c'est simplement en raison de l'absence de connaissance de l'ancienneté utile de Monsieur D. qui ne l'a jamais communiquée ;
 - ces jours de de congé d'ancienneté sectorielle doivent être pris dans l'année ;
- ☐ S'agissant des jours de repos compensatoire :
 - Monsieur D. ne rapporte pas la preuve des éléments qu'il invoque ;
 - elle n'a jamais demandé ni approuvé - que ce soit explicitement ou implicitement - la prestation de la moindre heure supplémentaire, a fortiori chaque semaine comme le prétend Monsieur D.. Elle n' a de plus jamais constaté que ce dernier prestait effectivement des heures supplémentaires ;
- ☐ S'agissant des Bonus 2017 et 2018 :
 - Monsieur D. ne rapporte pas la preuve des éléments qu'il invoque ;
 - aucune promesse ou annonce n'a été faite par l'ASBL C. à Monsieur D. en termes de bonus ;
 - il est impossible de produire une capture d'écran d'un logiciel utilisé il y a plus de 5 ans, logiciel utilisé dans les cadres des précédents avantages reçus par Monsieur D. mais plus ensuite, et modifié à de maintes reprises depuis lors.

9.

Dans ses dernières conclusions, Monsieur D. fait valoir que :

- S'agissant des jours de congé d'ancienneté sectorielle :
 - L'ASBL C. ne l'a jamais informé de ses droits légaux aux jours de congé d'ancienneté alors qu'elle était parfaitement informée de son ancienneté dans le secteur ;
 - Il n'a pas réclamé ses congés d'ancienneté plus tôt car il en ignorait l'existence jusqu'à recevoir des informations à ce sujet à la fin de l'année 2019 ;
 - ces jours de congé d'ancienneté sont des droits acquis aux travailleurs auxquels il ne peut être renoncé ;
 - l'abstention du travailleur de réclamer ses jours de vacances n'empêche pas que l'employeur doit octroyer ceux-ci, que le travailleur les ait demandés ou pas eu égard à la jurisprudence constante de la cour de justice de l'union européenne et au fait qu'il s'agit d'une infraction pénale sanctionnée conformément au code de droit pénal social;
- S'agissant des jours de repos compensatoire :
 - Lorsqu'il travaillait pour l'ASBL C., il prestait 50 h de prestation par semaine, soit plus des 38 h par semaine mentionnées dans le contrat de travail ;
 - Les premiers juges n'ont pas tenu compte à suffisance des éléments mis en avant pour établir ce nombre de 50 heures de prestation par semaine ;
- S'agissant des Bonus 2017 et 2018 :
 - En 2017 et 2018, malgré le fait qu'il ait atteint ses objectifs, aucun bonus ne lui a été versé ;
 - C'est à tort que les premiers juges n'ont pas fait droit à la mesure avant dire droit consistant en la production par l'ASBL C. de l'onglet bonus qui était utilisé les années précédentes alors que ce bonus ne constitue pas en l'espèce, de par sa récurrence, une simple « libéralité-générosité-don » comme le soutient l'ASBL C..

V. LA RECEVABILITE DES APPELS

10.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

11.

Il en va de même de l'appel incident de Monsieur D. formé par ses premières conclusions.

VI. FONDEMENT DES APPELS

6.1. Des jours de congé d'ancienneté sectorielle non octroyés

A. Principes

12.

En vertu de l'article 3 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés la durée des vacances doit être de vingt-quatre jours au moins pour douze mois de travail y compris les jours d'inactivité, qui sont assimilés par arrêté royal à des jours de travail effectif normal.

L'article 6 de ces mêmes lois coordonnées dispose que :

« Le Roi peut rendre obligatoires les conventions collectives de travail conclues au sein d'un organe paritaire et comportant des vacances plus importantes que celles qui sont prévues aux articles 3 et 4 ; dans ce cas, des cotisations complémentaires proportionnelles sont dues par les employeurs intéressés ».

13.

Les employés de la Commission paritaire (CP 219) pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité bénéficient de congé d'ancienneté, déterminés de la façon suivante (article 10 de la Convention collective de travail du 16 novembre 2011 conclue au sein de cette commission paritaire relative à l'accord national 2011-2012) :

« A chaque employé, les jours de congé d'ancienneté suivants sont attribués:

- 1 jour par an à partir de la 10ème année d'ancienneté dans le secteur ;*
- 2 jours par an à partir de la 15ème année d'ancienneté dans le secteur ;*
- 3 jours par an à partir de la 20ème année d'ancienneté dans le secteur;*
- 4 jours par an à partir de la 25ème année d'ancienneté dans le secteur.*

Les jours de congé d'ancienneté dans le secteur sont accordés à l'employé concerné à partir de l'année dans laquelle il atteint l'ancienneté requise.

Le congé d'ancienneté est attribué pour autant que l'employé travaille dans une entreprise du secteur où il n'existe pas un régime propre de congé d'ancienneté qui prévoit les mêmes droits.

L'employé qui change d'employeur tout en restant dans le secteur, a droit au congé d'ancienneté à partir de la 10ème année d'ancienneté dans le secteur, pour autant qu'avant

d'atteindre cette 10ème année d'ancienneté dans le secteur, il n'ait pas encore eu droit à un jour de congé d'ancienneté selon le régime existant chez le nouvel employeur. Ce premier jour du congé d'ancienneté à partir de la 10ème année d'ancienneté dans le secteur remplace le premier jour de congé d'ancienneté prévu dans le régime existant chez le nouvel employeur.

Le congé d'ancienneté est, sauf dispositions contraires, proratisé sur base du régime de travail effectif de l'employé au moment où il prend le congé d'ancienneté».

La convention collective précitée ne prévoit pas un système de compensation financière dans l'hypothèse où le travailleur ne prendrait pas les congés extra-légaux précités.

L'article 20 de cette convention dispose que l'article 10 est pris pour une durée indéterminée.

14.

Cette convention a été rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2013, en application de l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires¹.

Dans la hiérarchie des sources d'obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs, les conventions collectives de travail rendues obligatoires se situent en deuxième position, immédiatement après la loi dans ses dispositions impératives (article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires).

Partant, la convention rendue obligatoire lie tous les employeurs et travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire et dans la mesure où ils sont compris dans le champ d'application défini dans la convention (article 31 de la loi du 5 décembre 1968 précitée).

L'article 189 du code de droit pénal social inflige une sanction de niveau 1 à 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.

15.

Au niveau du droit européen, afin d'assurer au travailleur concrètement et réellement des périodes de repos et de loisirs minimales dans un souci de protection de sa santé et de sa sécurité, la directive 2003/88/CE² dispose en son article 7 que :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie

¹ M.B., 28 novembre 2013

² du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9), adoptée sur le fondement de l'article 137, paragraphe 2, CE, devenu article 153, paragraphe 2, TFUE

d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ».

Dans un arrêt du 6 novembre 2018³, la Cour de justice de l'Union européenne a été amenée à dire si l'article 7 précité de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, en application de laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé au cours de la période de référence concernée, ce travailleur perd, à la fin de cette période, les jours de congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période, ainsi que, corrélativement, son droit au paiement d'une indemnité financière au titre de ces congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail.

A cette occasion, elle a indiqué notamment que :

« (...) il appartient aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 28 et jurisprudence citée) ; (...) l'article 7, paragraphe 1^{er}, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, à la condition toutefois que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 43)) ».

La Cour insiste alors sur le fait que :

« il importe de s'assurer que l'application de telles règles nationales ne puisse pas entraîner l'extinction des droits aux congés annuels payés acquis par le travailleur, alors même que celui-ci n'aurait pas effectivement eu la possibilité d'exercer ces droits ».

Elle précise encore que :

- *« le respect de l'obligation découlant, pour l'employeur, de l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait aller jusqu'à contraindre celui-ci à imposer à ses travailleurs d'exercer effectivement leur droit au congé annuel payé (voir, en ce sens, arrêt du 7 septembre 2006, Commission c. Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, point 43), il n'en demeure pas moins que ledit employeur doit, en revanche, veiller à mettre le*

³ Aff. N° C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft Zur Förderung der wissenschaften eV c. Tetsuji Shimizu.

travailleur en mesure d'exercer un tel droit (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King. C-214/16, E.U :C :2017 :914, point 63) » ;

- *« l'employeur est notamment tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée ».*

La Cour considère enfin que le travailleur ne peut être privé d'une compensation financière que s'il a effectivement eu la possibilité d'exercer son droit aux congés annuels.

16.

Selon l'article 1382 du Code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime⁴. Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé⁵.

La causalité doit être certaine⁶.

⁴ Cass., 28 octobre 1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26 septembre 1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2 mai 1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24 mars 1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4 septembre 1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500

⁵ Voy. : Cass., 30 mai 2001, *Pas.*, p. 994 ; Cass., 12 octobre 2005, n° P.05.0262.F, *juridat* ; Cass., 1^{er} avril 2004, *J.T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25 mars 1997, *Pas.*, n° 161 ; Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, n° 661 et concl. Av. gén. Werquin ; Cass., 5 septembre 2003, C.01.0602.F, *juridat*. Voy. Aussi I. Durant, "A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage" in B. Dubuisson et P. Henry (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, vol. 68, p. 15.

L'exigence de réparation intégrale du dommage résultant d'une faute contractuelle implique que le créancier soit remplacé, avec le plus de précision possible, dans l'état dans lequel il serait demeuré si la faute n'avait pas été commise⁷. L'enseignement de la Cour de cassation est constant⁸.

Il appartient au juge de déterminer avec précision le montant du dommage. La Cour de cassation enseigne que le juge ne peut procéder à une évaluation *ex aequo et bono* du dommage qu'à la condition d'indiquer les motifs pour lesquels il ne peut admettre le mode de calcul proposé par la victime et de constater l'impossibilité de déterminer autrement le dommage⁹.

B. Applications en l'espèce

B.1. De l'obligation d'information de l'ASBL C.

17.

La convention collective de travail du 16 novembre 2011 applicable à la commission paritaire 219 s'applique au présent litige, les parties ne le contestent pas.

Le congé d'ancienneté octroyé par cette convention sectorielle est une application de l'article 6 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Cependant, contrairement à d'autres conventions, la convention dont objet ne fait aucun renvoi à la législation sur les vacances annuelles pour déterminer les modalités d'application de ce congé d'ancienneté.

Elle est muette quant au report éventuel de ces congés et ne détermine aucune période de référence durant laquelle ces congés doivent être pris.

18.

⁶ I. Durant, *op. cit.*, p. 27 et les références citées ; J.F. Neven, « La réparation selon le droit commun des fautes des institutions de sécurité sociale » in M. Dumont et F. Etienne (dir.), *Regards croisés sur la sécurité sociale*, Limal, Anthemis, 2012, coll. Commission université-palais, p. 250.

⁷ Voy. pour des développements intéressants sur ce point I. Durant, « La réparation dite intégrale du dommage – rapport belge », *Le dommage et sa réparation dans la responsabilité contractuelle et extracontractuelle*, Bruylant, 2015, p. 447 et s.

⁸ Cass., 21 février 1984, Pas., I, p. 716 ; Cass., 14 octobre 1985, Pas., 1986, I, p. 157 ; Cass., 23 décembre 1992, Pas., 1992, I, p. 1406 ; Cass., 13 avril 1995, Pas., I, p. 423 ; Cass., 3 décembre 2003, Pas., I, p. 1934.

⁹ Cass., 16 avril 2015, R.G. n° C.13.0305.F ; Cass., 8 janvier 2016, C.15.0271.F ; Voy. également, C.Trav, LIEGE, 11 février 2022, RG 2018/AL/563

En l'espèce, la cour considère que la jurisprudence européenne *MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTEN eV c/ SHIMIZU*¹⁰ invoquée devant les premiers juges (et rappelée ci-avant) ne peut être appliquée à la présente cause

En effet, les congés d'ancienneté octroyés par la convention sectorielle dont objet sont des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue par l'article 7, § 1er, de la Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Or, dans un arrêt du 19 novembre 2019 (*TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ (TSN) RY c/ HYVINVOINTIALAN LIITTO RY et AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY c/ SATAMAOPERAATTORIT RY*), la Cour de Justice de l'Union européenne¹¹ a dit pour droit que l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (selon lequel tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés), lu en combinaison avec l'article 51, § 1er, de celle-ci (qui concerne son champ d'application), doit être interprété en ce sens qu'il n'a pas vocation à s'appliquer à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue par ladite disposition.

La convention sectorielle dont objet octroyant des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue par l'article 7, § 1er, de la Directive n° 2003/88/CE précitée, il n'y a pas lieu de faire application à son égard de la jurisprudence européenne *MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTEN eV c/ SHIMIZU*.

19.

Cependant, l'ASBL C., employeur qui relève de la commission paritaire 219 au sein de laquelle une convention sectorielle octroie des jours de congés extra-légaux (supplémentaires) en raison de l'ancienneté, est tenue de les accorder à ses travailleurs.

La violation de cette obligation prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire est d'ailleurs une infraction sanctionnée par l'article 189 du code de droit pénal social.

20.

A la lecture de éléments soumis à son appréciation, la cour constate que :

- la convention collective de travail précitée ne conditionne le droit du travailleur à obtenir ce congé d'ancienneté à aucune condition ou formalité de sa part ;

¹⁰ Soit celle développée par la Cour de Justice de l'Union européenne dans son arrêt du 6 novembre 2018, Aff. n° C 684/16, (*MAX-PLANCK-GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTEN eV c/ SHIMIZU*)

¹¹ C.J.U.E., 19 novembre 2019, Aff. n° C-609/17 et C-610/17 (*TERVEYS- JA SOSIAALIALAN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ (TSN) RY c/ HYVINVOINTIALAN LIITTO RY et AUTO- JA KULJETUSALAN TYÖNTEKIJÄLIITTO AKT RY c/ SATAMAOPERAATTORIT RY*)

- en l'espèce, il ne peut être sérieusement contesté que L'ASBL C. savait que Monsieur D. travaillait depuis un temps certain dans le secteur alors que :
 - o Monsieur D. avait déjà travaillé pour elle dans le cadre d'une sous-traitance avant son engagement, entre 2011 et 2013 ;
 - o Il travaillait pour un tiers lorsqu'il a conclu son contrat de travail le 23 août 2013 et a convenu d'une prise de cours postérieure au 1^{er} novembre 2013 ;
 - o Dans le cadre de la conclusion de ce contrat de travail, Monsieur D. a été considéré comme un travailleur expérimenté comme en attestent l'importance des différentes indemnités forfaitaires qui lui ont été octroyées au point 7 « Outil de travail » de ce contrat ;
- Monsieur D. travaille dans le secteur relevant de la commission paritaire 219 depuis à tout le moins le 1er juillet 1992 comme l'atteste le relevé de carrière produite à la pièce 5 de son dossier de pièces, élément par ailleurs non contesté par l'ASBL C.;
- L'ancienneté visée par la convention collective dont objet est l'ancienneté sectorielle et non celle acquise auprès de l'employeur. Contrairement à ce que soutient l'ASBL C., Monsieur D. bénéficiait donc de l'ancienneté requise lorsqu'il a été engagé par cette dernière.

21.

Dans ces conditions, l'ASBL C.- qui ne pouvait ignorer son obligation d'attribuer à Monsieur D. des congés d'ancienneté annuellement- aurait dû, afin de respecter son obligation légale, informer ce dernier de ce droit - ce qu'elle n'a pas fait - et, à supposer qu'un doute existait quant à une éventuelle ancienneté ou la détermination de cette dernière (quod non), l'inviter à justifier de cette ancienneté¹².

L'ASBL C. ne peut aujourd'hui invoquer l'absence de demande de Monsieur D. durant l'occupation au travail pour faire échec à l'obligation qu'elle avait d'octroyer ce congé d'ancienneté et à l'obligation corrélative de mettre en œuvre des modalités, telle que notamment l'information du travailleur, pour assurer le respect effectif de ce droit (c'est donc à tort que l'ASBL C. tente d'appliquer la jurisprudence développée par la Cour du travail de LIEGE dans un arrêt du 4 décembre 1985¹³ qui s'applique à un contexte factuel différent puisque, dans cette cause, l'article 48 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés s'appliquait et imposait au travailleur, pour permettre le calcul du pécule de vacances en fonction de l'exercice de vacances afférent à l'ancien employeur, de remettre les attestations reçues de son ancien employeur à son nouvel employeur).

A défaut pour l'ASBL C. d'avoir assumé ces obligations, il ne peut être question d'une quelconque renonciation à ce droit au congé d'ancienneté dans le chef de Monsieur D..

¹² Voy. en ce sens : C. Trav. Bxl, 22.11.2021, RG n° 2019/AB/621

¹³ C. Trav. Liège 4.12.1985, JT 1987, p.224

In fine, que l'obligation pesant sur l'employeur d'octroyer des congés annuels soit issue d'une norme minimale européenne (quod non en l'espèce) ou d'une convention collective rendue obligatoire par un arrêté royal (il ne s'agit pas en l'espèce de congés supplémentaires convenus simplement entre parties), il ne peut être question de l'extinction de ce droit si le travailleur, de par le comportement de l'employeur, n'a pas effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit.

Pour rappel, la convention collective qui octroie en l'espèce un congé d'ancienneté ne fait aucun renvoi aux lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées du 28 juin 1971 (ce qui était le cas dans le jugement du tribunal du travail de Liège, Division Liège, du 6 novembre 2020, invoqué par Monsieur D.) qui interdit l'abandon des vacances auxquelles le travailleur a droit (c'est par ailleurs à tort que l'ASBL C. considère que ces congés d'ancienneté auraient dû être épuisés dans l'année, renvoyant à l'article 6.2. de son règlement de travail alors que, cet article qui interdit le report de congés vise expressément et uniquement la période minimale de quatre semaines de vacances annuelles). Elle est également muette quant au report éventuel de ces congés et ne détermine aucune période de référence durant laquelle ces congés devraient être pris.

B.2. Du manquement à cette obligation d'information et de ses conséquences

22.

En l'espèce, la Cour constate que la convention collective dont objet (ni aucune autre disposition) ne prévoit aucune compensation financière en cas d'infraction au prescrit de son article 10.

23.

Cependant, si l'ASBL C. a commis un manquement contractuel qui a causé un préjudice à Monsieur D. en ne lui octroyant pas les congés d'ancienneté auxquels il pouvait prétendre (alors que cela lui était imposé par une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal dont le non-respect est sanctionné pénalement) ou, à tout le moins, en ne mettant pas ce dernier en mesure d'exercer son droit à ces congés d'ancienneté (par exemple en l'informant de ce droit et en l'invitant à justifier de son ancienneté) les dispositions du droit commun de la responsabilité contractuelle peuvent s'appliquer.

24.

L'obligation d'information à charge de l'ASBL C. est une obligation de résultat.

L'ASBL C. ne rapporte la preuve d'aucune cause étrangère libératoire qui en vertu de l'article 1147 du code civil pourrait le délivrer de cette obligation.

L'absence de connaissance de la convention collective de travail du 16 novembre 2011 ne constitue pas une telle cause étrangère libératoire, l'employeur étant censé connaître ses obligations légales.

25.

La jurisprudence de la Cour de cassation¹⁴ selon laquelle un travailleur ne peut réclamer à son employeur la réparation du dommage qu'il a subi par le fait du non-paiement de pécule de vacances si ce défaut de paiement est exclusivement imputable à sa faute, invoquée par l'ASBL C., ne peut être appliquée en l'espèce. En effet, comme énoncé ci-avant, à défaut pour l'ASBL C., débitrice d'une obligation légale sanctionnée pénalement, d'attribuer les congés d'ancienneté litigieux, ou à tout le moins d'informer Monsieur D. de leur existence et de l'inviter à justifier de son ancienneté, aucun comportement fautif ne peut en l'espèce être attribué à ce dernier (alors que dans son arrêt, la Cour de cassation relève un défaut de paiement exclusivement imputable au travailleur).

La cour considère dès lors que l'ASBL C. a commis une faute et qu'aucune faute de Monsieur D., concurrente à celle de l'ASBL C., ne peut lui être opposée pour limiter son droit à l'indemnisation des conséquences de la faute précitée.

26.

Monsieur D. a quant à lui bien subi un dommage réparable: sans la faute de l'ASBL C., il aurait pu bénéficier de congés dus en raison de son ancienneté, soit 3 jours de congés pour les années 2013, 2014 et 2015 et 4 jours de congés pour les années 2016, 2017 et 2018. En 2019 et 2020, Monsieur D. n'a subi aucun préjudice en lien avec la faute de l'ASBL C. puisque, en raison de son incapacité de travail puis de son licenciement, il n'aurait pu prendre ces congés.

Ce préjudice lié à l'absence de repos et de loisirs est difficile à évaluer.

Monsieur D. l'évalue (sur base d'un relevé de MY PENSION), pour les années 2013 à 2018, à la somme de 2.371, 6 EUR bruts, correspondant à la rémunération de ces 21 jours de congés annuels.

Le calcul n'est pas contesté, à titre subsidiaire, par l'ASBL C..

La cour relève qu'il convient d'évaluer le montant des dommages et intérêts dus à Monsieur D. en fonction du montant net de la rémunération (montant qui représente au mieux le préjudice subi).

A défaut de disposer de ce montant, la cour considère que c'est à juste titre que les premiers juges ont évalué *ex aequo et bono* le dommage et retenu une somme de 2.000 EUR net à titre de dommages et intérêts dus pour les jours de congés extra-légaux que Monsieur D. n'a pas pu prendre de 2013 à 2018.

Les intérêts compensatoires retenus par les premiers juges ne font, par ailleurs, l'objet d'aucune contestation sur leur calcul.

27.

¹⁴ Cass. 9.12.2002, S.02.0046.F, JTT, 2003, p.96

Partant, sur ce premier chef de demande, le jugement doit être confirmé. L'appel principal de l'ASBL C. et l'appel incident de Monsieur D. sont donc non fondés.

6.2. Des journées de repos compensatoires non octroyés

A. Principes

28.

En application de l'article 19, alinéa 1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine.

En vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

« § 1er. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire (...) »

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28 ».

29.

L'article 9bis, §1er, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, législation applicable tant au secteur public qu'au secteur privé, précise :

« § 1er. En cas d'application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la rémunération normale de toute heure de travail prestée au-delà de la limite de 40 heures ou d'une limite inférieure fixée par convention collective de travail doit être payée en même temps et être établie de la même manière que la rémunération due pour la période de paie au cours de laquelle le repos compensatoire a été octroyé.

Lorsque le repos compensatoire n'est pas octroyé en raison de la disposition de l'article 26bis, § 3, alinéa 4, de la même loi, la rémunération restant due est payée à la fin du délai de six mois prévu par cet alinéa et doit être établie de la même manière que la rémunération qui aurait été due à ce moment.

Lorsque le repos compensatoire n'a pu être octroyé avant la fin du délai de préavis, ou avant la fin d'un contrat à durée déterminée, ou par un travail nettement défini, ou lorsqu'il été mis fin à un contrat à durée indéterminée sans préavis, la rémunération restant due doit être payée conformément à l'article 11 et être établie de la même manière que la rémunération qui est ou aurait été due au moment de la fin du contrat de travail.

§ 2. En cas de prestation d'heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire conformément à l'article 29 de la même loi, le sursalaire doit être payé selon les règles fixées à l'article 9 de la présente loi ».

30.

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement d'arriérés de rémunération du chef d'heures supplémentaires prestées et non payées d'établir, avec une force probante suffisante, la réalité

et l'importance de ces prestations et de démontrer que les heures supplémentaires en question ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de son employeur. Il pourrait suffire à cet égard que ce dernier ait raisonnablement pu être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur pour considérer qu'il a tacitement marqué son accord sur l'accomplissement de ces heures supplémentaires.

Ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron.¹⁵

Le travailleur ne peut imposer à l'employeur la prestation d'heures supplémentaires, en fixant lui-même son propre horaire de travail, le travailleur étant alors tenu d'en assumer les conséquences financières ; le travailleur ne peut, dans ces conditions, imputer à l'employeur des heures supplémentaires.¹⁶

31.

La charge de la preuve des heures supplémentaires incombe au travailleur qui s'en prévaut. Les parties sont néanmoins tenues à la collaboration à l'administration de la preuve, en vertu des articles 870 du Code Judiciaire, 1315 du Code civil, et 8.4 du nouveau Code civil.

La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestation ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral¹⁷ fiable¹⁸ lequel peut notamment être confirmé par les heures d'ouverture d'un magasin.¹⁹

B.2. Application en l'espèce

32.

Monsieur D. sollicite la condamnation de l'ASBL C. à lui verser la somme de 8.101,20 EUR, à tout le moins à titre de dommages et intérêts, pour la rémunération équivalente aux journées de repos compensatoire auxquelles il n'a pas eu droit et ce, depuis le début de son engagement, le tout à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement.

33.

En l'espèce, la cour juge en la cause que Monsieur D. n'établit pas avec un degré de certitude suffisant la réalité des heures supplémentaires sur lesquelles il fonde l'octroi des jours de repos compensatoire.

¹⁵ C. Trav. Liège, 9^e ch., 26 juin 2006, R.G. n° 30.241/01

¹⁶ C. Trav. Bruxelles, 22 novembre 1996, C.D.S., 1999, 18 ; Trib. Trav. Bruxelles, 3^e ch., 18 novembre 2004, R.G. 69.094/04, inédit, jurisprudence commentée par M. GOLDFAYS, « la preuve des heures supplémentaires », Ors. N° 3, mars 2005, 16 et 17.

¹⁷ C. Trav. Gand, 10 mai 1991, C.D.S., 1992, p.414 ; C. Trav. Liège, 2^e ch., 15 janvier 2003, R.G. 30.238/01

¹⁸ C. Trav. Liège, 6^e ch., 11 octobre 1991, R.G. n° 16.827/89 ; C. Trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 20 décembre 1994, R.G. n° 4.601/1993 ; trib. Trav. Tournai, 7 mars 2006, J.L.M.B., 2007, p. 243

¹⁹ C. Trav. Bruxelles, 27 novembre 1990, C.D.S., 1992, p.412 ; C. Trav. Liège, 5 novembre 1991, cité en note in C.D.S., 1992, p.414

34.

A l'appui de ses prétentions, il se réfère - pour démontrer qu'il a presté de 2013 à 2018 pas moins de 12 heures supplémentaires par semaine - à un calcul estimatif qui repose sur de nombreuses affirmations non démontrées, à savoir :

- Le fait que sur son kilométrage il y a lieu de déduire forfaitairement 15.000 km par an pour ses déplacements privés ;
- Le fait qu'il y a lieu de tenir compte d'une vitesse moyenne de déplacement de 60 km/heure ;
- Le fait que par année, il effectuait 1.400 contrôles de conformité et que ceux-ci étaient d'une durée moyenne d'une heure.

Or, la cour relève que :

- Dans la première mise en demeure adressée par son conseil en janvier 2020 à l'ASBL C., Monsieur D. évaluait les heures supplémentaires prestées à deux heures par semaine (en lieu et place des 12 heures par semaine sollicitées actuellement) ;
- Monsieur D. ne dépose aucun autre document permettant de corroborer son calcul. En ce sens, la cour s'étonne qu'en six ans d'exercice, Monsieur D. n'ait à aucun moment interpellé son employeur à ce sujet alors que, selon ses dires, il prestait 30% de temps de travail en trop par semaine ;
- Monsieur D. ne rapporte pas la preuve - à supposer établie la réalité de ces heures supplémentaires, quod non - de l'accord, ne fut-ce que tacite, de son employeur sur l'accomplissement de ces heures supplémentaires, alors qu'il reconnaît qu'il organisait son temps de travail très librement ;
- le règlement de travail de l'ASBL C. fixe à 38 heures la durée hebdomadaire de travail, en son article 5.1. et est muet quant à l'accomplissement d'heures supplémentaires ;
- aucune convention collective n'est déposée par les parties quant aux modalités d'un éventuel repos compensatoire.

35.

Par ailleurs, dans le cadre de sa demande d'octroi de dommages et intérêts, Monsieur D. - à supposer établie la réalité de ces heures supplémentaires, quod non - reste en défaut d'établir la faute de son employeur ainsi que l'existence d'un dommage en lien causal avec cette éventuelle faute (on ignore en effet quelles étaient les modalités d'un éventuel repos compensatoire, quel était l'usage au sein de l'entreprise quant à la justification des éventuelles heures supplémentaires, l'employeur pouvait-il savoir que Monsieur D. prestait selon ses affirmations 30 % de travail supplémentaire, Monsieur D. l'en a-t-il averti ou considérait-il que cela relevait de son organisation personnelle, ... ?) .

Partant, sur ce second chef de demande, le jugement doit être également confirmé. L'appel incident de Monsieur D. est non fondé.

36.

Le fait que l'ASBL C. ne confirme pas la réalisation de 1.400 contrôles annuels est sans incidence sur cette analyse et n'implique pas un manque de collaboration de sa part à l'administration de la preuve. En effet, la confirmation de ce nombre ne permettrait pas à lui seul de lever les autres incertitudes fondant l'argumentation de Monsieur D..

6.3 Des Bonus 2017 et 2018

A. Principes

37.

En règle, une prime ou un bonus constitue de la rémunération et est en principe divisible et octroyable prorata temporis. Il peut être dérogé à ce principe, par exemple par contrat ou par le règlement de travail.

Ces bonus trouvent en principe leur source dans le contrat de travail ou dans un plan bonus²⁰.

B. Applications en l'espèce

38.

Monsieur D. revendique l'octroi de bonus pour les années 2017 et 2018.

39.

En l'espèce, la Cour relève que :

- les parties ne contestent pas que :
 - o Monsieur D. a reçu de l'ASBL C. :
 - o en 2014, une TV LED d'un montant de 750 EUR ;
 - o en 2015, un vélo électrique d'une valeur de 1.500 EUR ;
 - o sur le logiciel informatique utilisé dans l'entreprise figurait un onglet BONUS ;
- l'article 7.2 du règlement de travail de l' ASBL C. précise que « *Toute rémunération ou générosité que l'employeur accorde en plus du salaire fixé par écrit, constitue un don et ne peut jamais faire naître de droit pour l' avenir* » ;
- les parties sont en désaccord quant la qualification à donner aux avantages que l'utilisation de l'onglet bonus pouvait donner : un bonus ou un don.

40.

La cour considère que Monsieur D. reste en défaut de démontrer, voire même simplement de décrire, les conditions du droit au bonus invoqué, son mode de calcul ainsi que le moment et les modalités de son paiement, alors que l'article 7.2 du règlement de travail précité ne prévoit

²⁰ Voy. en ce sens : VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales 2022 p.1577 n° 2739

aucun système de bonus et qualifie de don toute rémunération ou générosité accordée en plus du salaire fixé.

Il ne démontre par ailleurs pas qu'en 2017 et 2018 ce bonus lui aurait été applicable (la cour relève par ailleurs que Monsieur D. ne dépose aucun document relatif à l'éventuelle attribution de warrants en 2016), pas plus qu'il ne précise la nature du bonus qui aurait dû, selon lui, lui être attribué.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la mesure de production de pièces relative à l'onglet BONUS du logiciel informatique utilisé par l'ASBL C., à défaut pour Monsieur D. d'établir préalablement l'existence d'un système de bonus récurrent (et non d'une prime unique) au sein de l'ASBL C. et d'un droit acquis dans son chef.

A l'analyse des éléments qui lui sont soumis, la cour juge en la cause que Monsieur D. n'établit pas avec un degré de certitude suffisant la réalité de la mise en place d'un système de bonus récurrent au sein de l'ASBL C. (et d'un droit acquis dans son chef) dont il aurait pu lui-même bénéficier en 2017 et 2018.

Partant, sur ce troisième chef de demande, le jugement doit également être confirmé. L'appel incident de Monsieur D. est non fondé.

6.4. Des dépens

A. Principes

41.

En application de l'article 1017, alinéa 1^{er} du code judiciaire, la partie succombante doit être condamnée aux dépens, qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

B. Applications en l'espèce

42.

En l'espèce, le jugement dont appel est confirmé, l'appel principal de l'ASBL C. est déclaré non fondé ainsi que l'appel incident formé par Monsieur D..

En première instance, les parties ont succombé respectivement puisqu'aucune d'entre elles n'a obtenu complète satisfaction. Seul le premier chef de demande de Monsieur D. a été déclaré fondé et en partie seulement. Monsieur D. a été débouté de ses autres chefs de demande.

Il convient par contre de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a compensé les dépens.

43.

En ce qui concerne l'instance d'appel, l'appel principal de l'ASBL C. n'est pas fondé. Il en est de même de l'appel incident de Monsieur D..

Les parties succombent donc respectivement, aucune d'entre elles n'obtenant complète satisfaction. Il convient par conséquent de compenser les dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

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 l'appel principal de l'ASBL C. recevable mais non fondé.

Déclare l'appel incident de Monsieur Nicolas D. recevable mais non fondé.

Confirme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions attaquées en ce compris les dépens.

Délaisse à chaque partie ses dépens d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Hélène ROGISTER, Conseillère faisant fonction de présidente,
Jean-Benoît SCHEEN, Conseiller social au titre d'employeur,
Marco de LERA GARCIA, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, **le quinze mai deux mille vingt-trois**,
par Madame Hélène ROGISTER, Conseillère faisant fonction de présidente,
assistée de Monique SCHUMACHER, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,