

M
Auph / Sean.

Numéro de répertoire : 2023 / 1032
Date du prononcé : 14/03/2023
Numéro de rôle : 21/984/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

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

Tribunal du travail de Liège Division Namur

3ème Chambre

Jugement

En cause de :

Madame , inscrite au registre national sous le numéro domiciliée à .

partie demanderesse, comparaisant par Madame MAURO, mandataire syndicale de la FGTB porteuse de procuration, dont les bureaux sont établis à 5000 NAMUR, rue Dewez, 40-42

Contre :

La SRL TITRES-SERVICES DE BOUGE, inscrite à la BCE sous le numéro 0823.109.633, dont le siège social est établi à 5004 BOUGE, rue de l'Institut, 1bte A,

partie défenderesse, ayant pour conseil Maître NILLES Pierre, avocat à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 523 et comparaisant par Maître DONABERGER Niels, avocat à BRUXELLES.

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 16/12/2021 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 7/03/2022 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 4/01/2023 – date relais,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 5/05/2022,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 14/07/2022,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 13/09/2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 10/10/2022
- l'ordonnance prise le 12/01/2023 distribuant la cause à l'audience de plaidoiries du 14/02/2023,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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 du 14/02/2023, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Eléments de fait

1.-

La SRL TITRES-SERVICES DE BOUGE exploite une agence de titres-services (CP 322.01).

Le 12/11/2018, elle a engagé Madame dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière à durée indéterminée et à temps partiel (32h/38h) suivant un horaire variable et flexible basé sur une période de référence trimestrielle.

Suivant ce contrat, la fonction de Madame comportait entre autres l'exécution des tâches suivantes : nettoyage et entretien du logement des clients, repassage chez le client ou en centrale, ...

Dans les faits, Madame œuvrait exclusivement comme repasseuse affectée au sein de la centrale de repassage.

Par document séparé du 10/11/2018, Madame a indiqué qu'elle acceptait la prestation d'heures supplémentaires en priorité.

2.-

A une date indéterminée en 2019, Madame est tombée en incapacité de travail.

Cette incapacité a duré pendant plusieurs mois et n'a, semble-t-il, été interrompue qu'en septembre 2020.

Le 18/11/2020, la médecine du travail a constaté l'aptitude définitive de Madame à reprendre le travail convenu et le fait qu'elle n'était pas en état d'effectuer chez son employeur aucun travail adapté, ni un autre travail.

Par courrier du 17/12/2020, la SPRL TITRES-SERVICES DE BOUGE a soumis à la signature de Madame ... une convention de fin de contrat de travail pour cause de force majeure médicale.

Le 28/12/2020, l'Organisation syndicale de Madame la FGTB, a adressé le courrier recommandé suivant à SRL TITRES-SERVICES DE BOUGE (le Tribunal souligne) :

« Ce 17 décembre, vous avez envoyé à notre affilié un courrier avec, en annexe, une convention de fin de contrat de travail pour cause de force majeure médicale non complétée (cfr copie en annexe).

De plus, dans ce courrier, vous lui précisez que « ce document a déjà été vu par les différents syndicats qui n'ont rien trouvé à y redire, d'autant qu'il a été établi par le service juridique de notre secrétariat social afin de garantir les droits des deux parties ».

Or, il s'avère que vous ne nous avez jamais soumis ce document et n'avons jamais marqué notre accord sur celui car, contrairement à ce que vous affirmez, il ne garantit pas les droits des deux parties mais plutôt ceux de l'employeur. En effet, les 4 derniers points de cette convention empêche au travailleur de réclamer un quelconque dû en vertu de l'existence de son contrat de travail.

Par conséquent, Mme ne signera pas cette convention ! En effet, vous n'êtes pas sans savoir que vous ne lui avez pas verser le solde de son salaire correspondant aux heures supplémentaires prestées depuis son entrée en fonction soit 1767 € brut (soit 150 heures), que nous vous invitons à lui verser dans le plus bref délai.

Néanmoins, en vertu du contrat de travail conclu entre les parties le 12/11/2018, la travailleuse a été engagée pour assumer la fonction de : nettoyage et entretien du logement des clients, repassage chez le client ou en centrale.

Le 04/11/2020, une demande de réintégration telle que prévue par l'article 1.4-73-§1 du code du bien-être au travail a été introduite par Mme (le travailleur).

Le 18/11/2020, à la suite de l'évaluation de réintégration, le conseil en prévention (médecin du travail - Dr R.MUNIZ de COHEZIO) a conclu que Mme était définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail.

Par la présente, Mme confirme son accord avec la décision du conseiller en prévention telle que reprise sur le formulaire d'évaluation de réintégration du 18/11/2020 dont vous avez reçu une copie.

Par conséquent, nous vous invitons à lui faire parvenir son formulaire C4 pour force majeure raison médicale. Vous comprendrez aisément l'importance et l'urgence de notre demande car sans ce formulaire dûment complété, elle tardera à percevoir ses allocations.

Mention réglementaire obligatoire : sans réception de ce formulaire nécessaire à son dossier chômage d'ici le 05/01/2021, nous demanderons la collaboration de l'Onem pour le récupérer. ».

Le 29/12/2021, la SRL TITRES-SERVICES DE BOUGE a répondu à ce courrier comme suit (le Tribunal souligne):

« Nous recevons votre courrier recommandé du 28 décembre concernant Mme _____ :

Nous ne pouvons être d'accord avec les termes de celui-ci.

En effet, vous dites que nous ne vous avons jamais soumis la convention de fin de contrat de travail envoyée à Mme _____ Où voyez-vous dans notre courrier que nous précisons que NOUS vous avons adressé cette convention ?

Toutefois, selon plusieurs membres de notre personnel qui l'ont signé (à savoir TOUTES les personnes ayant été déclarées inaptes définitivement), ceux-ci nous ont signalé l'avoir montré à leur syndicat qui n'avait rien trouvé à y redire.

Contrairement à vos affirmations, ce document est parfaitement équilibré et ne garantit pas uniquement les droits de l'employeur, mais bien tout autant les droits du travailleur.

Néanmoins, il n'a jamais été imposé à Mme _____ de signer un quelconque document, volontairement non rempli, mais il s'agissait d'une simple proposition de notre part, dans laquelle chaque partie pouvait se retrouver si c'était son choix.

En fait, tant qu'un document attestant la fin du contrat de travail n'est pas établi par une ou les deux parties, celui-ci est simplement suspendu et aucun formulaire C4 ne peut être remis à Mme _____

Il s'agit simplement de l'application de la loi, ce que vous semblez feindre d'ignorer.

Pour rappel, Mme _____ a été reconnue inapte définitivement pour cause de force majeure, mais cela ne mentionne en rien qu'il y a une fin de contrat pour autant.

Dès lors, soit Mme _____ signe en nos bureaux la convention qui lui a été soumise, soit elle nous adresse une lettre de démission avec effet immédiat et, à ce moment et uniquement à ce moment, un formulaire C4 lui sera envoyé. Selon notre avocat, nous commettrions une erreur en agissant autrement, car la demande de reconnaissance d'inaptitude définitive émane bien de Mme _____ et non de nous.

En agissant comme nous vous le signalons ci-dessus, Mme _____ ne subira aucun retard dans la perception de ses allocations.

Nous constatons une fois de plus des affirmations mensongères comme quoi nous serions redevables à Mme _____ de ... 150 heures supplémentaires. Il s'agit clairement d'une affirmation des plus farfelues, que Mme _____ serait bien en mal de démontrer.

Au contraire, nous possédons les documents de prestations SIGNÉS par votre affiliée démontrant que nous avons bien renseignés les heures réellement prestées par celle-ci.

Pour information, c'est justement parce que Mme _____ ne souhaitait pas faire d'heures supplémentaires qu'elle a souhaité être déclarée inapte définitivement et depuis le 1er octobre 2019, Mme _____ n'a même pas travaillé 6 semaines. »

3.-

Le 11/01/2021, le contrat de travail de Madame _____ a pris fin sans indemnité, ni préavis pour cause de force majeure médicale.

4.-

Le 8/07/2021, la FGTB a adressé un deuxième courrier recommandé à SRL TITRES-SERVICES DE BOUGE (le Tribunal souligne) :

« Notre affiliée a travaillé au sein de la société du 12/11/2018 au 12/01/2021. Elle a été licenciée le 12/11/2016 pour inaptitude définitive, et ce, suite à la décision de votre médecine du travail survenue en date du 18/11/2020.

Dans un premier temps, elle nous a transmis une copie de tous les plannings qu'elle vous a remis depuis son entrée en fonction. Après vérification de ceux-ci et de ses fiches de salaire, il s'avère que ses heures supplémentaires, soit 145,58 hrs, soit 1609 € brut (cfr détail en annexe) ne lui ont pas été rémunérées au terme de son contrat de travail.

Dans un second temps, au terme de son contrat de travail, vous lui avez transmis son formulaire C4. Le service chômage nous signale que vous ne l'avez pas complété entièrement. En effet, vous avez omis de mentionner le nombre de jours/heures de vacances et si le travailleur a eu droit à un éventuel jour férié et heures supplémentaires.

Par conséquent, nous vous invitons à lui verser le montant dû pour les heures supplémentaires, et à compléter et à contresigner la rubrique en fluo de la page ¼ du formulaire C4 que nous vous joignons en annexe.

Mention réglementaire obligatoire : sans réception de la page ¼ dûment complétée et nécessaire à son dossier chômage d'ici le 15/07/2021, nous demanderons la collaboration de l'Onem pour la récupérer. »

A ce courrier étaient joints :

- un tableau récapitulatif des heures supplémentaires vantées par Madame . pour la période de janvier 2019 à septembre 2020 renseignant 145,58 heures,
- un relevé des heures prestées pour chaque mois reprenant les heures de début et de fin des prestations de travail.

Le 30/07/2021, à défaut de réaction de la SPRL TITRES-SERVICES DE BOUGE, la FGTB lui a adressé un rappel par courrier recommandé.

Des E-mails ont ensuite été échangés entre le conseil de la SPRL TITRES-SERVICES DE BOUGE et la FGTB, sans que cela ne permette de réconcilier les positions des parties.

Par requête du 16/12/2021, Madame a donc initié la présente procédure.

III. Objet de la demande

5.-

La demande tend à entendre condamner SPRL TITRES-SERVICES DE BOUGE à payer à Madame les sommes suivantes :

- 115,04 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de janvier 2019,
- 111,50 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de février 2019,
- 162,29 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois d'avril 2019,
- 437,52 EUR € bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de juin 2019,
- 374,59 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de juillet 2019,
- 377,57 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois d'août 2019,
- 30,63 € bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de septembre 2020,

sommes à augmenter des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le brut depuis la date d'exigibilité.

La demande tend également à entendre condamner la SPRL TITRES-SERVICES DE BOUGE aux frais et dépens de l'instance, en ce compris les 22,00 EUR titre de contribution du fonds budgétaire.

Enfin, elle tend à entendre dire le jugement à intervenir exécutoire, nonobstant tous recours, sans caution, ni cantonnement.

IV. Recevabilité

6.-

La procédure est recevable, Madame ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

V. Discussion

En droit

Généralités

7.-

L'article 20, 3° de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose que

« L'employeur a l'obligation de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus. »

L'article 3 bis de la loi du 12/04/1965 relative à la protection de la rémunération dispose que :

« Le travailleur a droit au paiement par l'employeur de la rémunération qui lui est due. Ce droit au paiement de la rémunération porte sur la rémunération, avant imputation des retenues visées à l'article 23. »

Droit européen

8.-

L'article 31.2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose que :

« 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. »

L'article 6 de directive 2003/88/CE du Parlement du Conseil européen du 4/11/2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dispose que :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;

b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »

Dans son arrêt du 14/05/2019 (C-55/18), la CJCE a été amenée à se positionner sur la question de la preuve des heures supplémentaires en cas d'absence de système d'enregistrement du temps de travail (le Tribunal souligne) :

« 44 À cet égard, il convient de rappeler que le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail, de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits (arrêts du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 82 ; du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, point 80, ainsi que du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 41).

45 De même, il y a lieu de relever que, compte tenu de cette situation de faiblesse, un travailleur peut être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur, dès lors, notamment, que la revendication de ceux-ci est susceptible de l'exposer à des mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur (voir, en ce sens, arrêts du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, point 81, et du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 41).

46 C'est à la lumière de ces considérations générales qu'il convient d'examiner si, et dans quelle mesure, la mise en place d'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur est nécessaire pour assurer le respect effectif de la durée maximale hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire.

47 À cet égard, il y a lieu de constater, à l'instar de M. l'avocat général aux points 57 et 58 de ses conclusions, qu'en l'absence d'un tel système, il n'est possible de déterminer de façon objective et fiable ni le nombre d'heures de travail ainsi effectuées par le travailleur ainsi que leur répartition dans le temps ni le nombre des heures effectuées au-delà du temps de travail normal, en tant qu'heures supplémentaires.

48 Dans ces conditions, il apparaît excessivement difficile, sinon impossible en pratique, pour les travailleurs de faire respecter les droits qui leur sont conférés par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et par la directive 2003/88, en vue de jouir effectivement de la limitation de la durée hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par cette directive.

49 En effet, la détermination objective et fiable du nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire est essentielle pour établir, d'une part, si la durée maximale hebdomadaire de travail définie à l'article 6 de la directive 2003/88 et incluant, conformément à cette disposition, les heures supplémentaires a été respectée au cours de la période de référence visée à l'article 16, sous b), ou à l'article 19 de cette directive et, d'autre part, si les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire, définies respectivement aux articles 3 et 5 de ladite directive, ont été respectées au cours de chaque période de 24 heures en ce qui concerne le repos journalier ou au cours de la période de référence visée à l'article 16, sous a), de la même directive en ce qui concerne le repos hebdomadaire.

50 Compte tenu du fait que, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence citée aux points 40 et 41 du présent arrêt, les États membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le respect des périodes minimales de repos et empêcher tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail afin d'assurer la pleine effectivité de la directive 2003/88, une réglementation nationale qui ne prévoit pas l'obligation de recourir à un instrument permettant une détermination objective et fiable du nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire n'est pas à même de garantir, conformément à la jurisprudence rappelée au point 42 du présent arrêt, l'effet utile des droits conférés par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et par cette directive, dans la mesure où elle prive tant les employeurs que les travailleurs de la possibilité de vérifier si ces droits sont respectés et est ainsi susceptible de compromettre l'objectif de ladite directive consistant à assurer une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs (...)

53 Certes, il ressort, en l'occurrence, du dossier soumis à la Cour que, comme le font valoir Deutsche Bank et le gouvernement espagnol, lorsqu'un système permettant de mesurer la durée du temps de travail effectué fait défaut, un travailleur peut, selon les règles procédurales espagnoles, recourir à d'autres moyens de preuve, tels que, notamment, des témoignages, la production de courriers électroniques ou la consultation de téléphones portables ou d'ordinateurs, afin de fournir l'indice d'une violation de ces droits et entraîner ainsi un renversement de la charge de la preuve.

54 Toutefois, contrairement à un système mesurant la durée du temps de travail journalier effectué, de tels moyens de preuve ne permettent pas d'établir de manière objective et fiable le nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire effectuées par le travailleur.

55 En particulier, il convient de souligner que, compte tenu de la situation de faiblesse du travailleur dans la relation de travail, la preuve testimoniale ne saurait être considérée, à elle seule, comme un moyen de preuve efficace de nature à garantir un respect effectif des droits en cause, dès lors que les travailleurs sont susceptibles de se montrer réticents à témoigner contre leur employeur en raison de la crainte de mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail à leur détriment (...)

58 Il s'ensuit que, en l'absence d'un système permettant de mesurer le temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, rien ne garantit, ainsi qu'il ressort d'ailleurs des éléments fournis par la juridiction de renvoi, mentionnés au point 26 du présent arrêt, que le respect effectif du droit à une limitation de la durée maximale du temps de travail ainsi qu'à des périodes minimales de repos, conféré par la directive 2003/88, soit pleinement assuré aux travailleurs, ce respect étant laissé à la discrétion de l'employeur.

59 S'il est vrai que la responsabilité de l'employeur quant au respect des droits conférés par la directive 2003/88 ne peut être sans limites, il n'en reste pas moins qu'une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas à l'employeur de mesurer la durée du temps de travail effectué, est susceptible de vider de leur substance les droits consacrés aux articles 3 et 5 ainsi qu'à l'article 6, sous b), de cette directive, en n'assurant pas aux travailleurs le respect effectif du droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes minimales de repos, et n'est donc pas conforme à l'objectif poursuivi par ladite directive, qui considère ces prescriptions minimales comme indispensables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs (voir, par analogie, arrêt du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, points 43 et 44).

60 En conséquence, afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (...)

69 Il s'ensuit que, en appliquant le droit national, les juridictions nationales appelées à l'interpréter sont tenues de prendre en considération l'ensemble des règles de ce droit et de faire application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci afin de l'interpréter, dans toute la mesure possible, à la lumière du texte ainsi que de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat fixé par celle-ci et de se conformer ainsi à l'article 288, troisième alinéa, TFUE (arrêt du 19 avril 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, point 31 et jurisprudence citée).

70 L'exigence d'une interprétation conforme inclut l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive (arrêts du 19 avril 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, point 33 ; du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 72, et du 11 septembre 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, point 64).

71 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre aux questions posées que les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (...) »

Droit interne

9.-

En droit belge, il n'existe pas d'obligation générale pour les employeurs d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

A défaut de mise en place volontaire d'un tel système par l'employeur, il incombe donc au Tribunal d'interpréter les règles de preuve des heures supplémentaires à l'aune de la jurisprudence européenne précitée, c'est-à-dire en veillant à ce que cette interprétation n'ait pas *de facto* pour effet de priver l'article 31.2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 6 de la directive 2003/88/CE de tout effet.

En d'autres termes, ces règles de preuve doivent donc être interprétées avec une certaine souplesse.

10.-

Ceci étant précisé, il convient cependant de noter que le secteur des titres-services présente cependant la spécificité d'imposer la mise en place d'un système permettant l'exercice d'un certain contrôle de la durée

des prestations de travail, en application de l'article 2 quater de l'A.R. du 12/12/2001 concernant les titres-services :

« 15° L'entreprise s'engage à organiser l'enregistrement des activités titres-services de manière telle qu'on puisse vérifier exactement la relation entre les prestations mensuelles de chaque travailleur titres-services individuel, l'utilisateur et les titres-services correspondants. »

11.-

L'article 870 du Code judiciaire dispose que (le Tribunal souligne) :

« Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »

Le Livre 8 du Code civil contenant les règles déterminant la charge de la preuve dispose que (le Tribunal souligne) :

Article 4

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve. En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

Article 5

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude »,

Article 6

« 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.

La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine. »

Article 29

« Les présomptions de fait ne peuvent être admises que dans les cas où la loi admet la preuve par tous modes de preuve. Leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants. »

12.-

Par ailleurs, il a été jugé que :

- 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 (C. Trav. Bruxelles, 22/11/1996, Ch.D.S., 1999, 18 ; Trib. Trav. Bruxelles, 18/11/2004, R.G. 69.094/04, inédit, jurisprudence commentée par M. GOLDFAYS, « la preuve des heures supplémentaires », Ors. N° 3, mars 2005, pp. 16 et 17,
- le droit à la rémunération des prestations de travail supplémentaires n'est cependant pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations. Il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur, sur lesquelles il a donc marqué son accord tacite (C. Trav. Liège, 20 avril 2004, J.T.T., 2004, p. 435),
- 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 employeur (C. Trav. Liège, 9^{ème} ch., 26/06/2006, R.G. n°30.241/01, inédit),

- la circonstance selon laquelle le travailleur s'est abstenu de réclamer la rémunération de ses prestations de travail pendant l'exécution du contrat de travail est sans incidence aucune sur son droit à la rémunération : en effet, la renonciation à un droit ne se présume pas (et pas davantage la déchéance d'un droit) et ne peut se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation (Cass., 19/09/1997, www.juridat.be ; Cass., 21/12/2001, www.juridat.be ; Cass., 25/04/2005, www.juridat.be).

13.-

La Circulaire du 9/07/2018 relative à la remise de titre-service dans le cadre d'activités de repassage en dehors du domicile de l'utilisateur dispose que (le Tribunal souligne) :

« (...) L'entreprise agréée ne peut réclamer de titre-service pour une heure incomplète.

La jurisprudence indique que « La circonstance qu'en cas d'heure partiellement accomplie, l'entreprise agréée doit rémunérer son personnel pour l'entièreté de ses prestations (y compris lorsque les heures sont incomplètes), n'enlève rien au fait qu'un titre ne peut être sollicité que pour une heure entièrement accomplie » Cour du travail de Bruxelles, 26 février 2014, R.G. n°2012/AB/980, inédit. Afin d'une part de permettre une certaine souplesse dans la relation entre l'utilisateur et l'entreprise agréée, et d'autre part d'éviter à cette dernière de travailler à perte, l'article 6, §5, de l'arrêté royal ajoute que «L'entreprise agréée groupe des prestations de moins d'une heure pour le compte d'un seul utilisateur pour arriver à une heure de travail complète.

Il résulte de cette disposition que le nombre de titres-services remis est systématiquement arrondi à l'unité inférieure et que le reste est capitalisé jusqu'à ce qu'il atteigne une heure complète.

Cependant, dans le cadre des activités de repassage en dehors du domicile de l'utilisateur, il n'est pas aisé d'évaluer le temps nécessaire au repassage d'une manne de linge. Le repassage dure rarement un nombre pile d'heures.

C'est pourquoi il doit être permis aux entreprises agréées d'arrondir le nombre de titres-services à l'unité supérieure à condition de remettre à l'utilisateur un bon qui est pris en compte lors de la prochaine visite et pour autant que l'entreprise ne se fasse pas avancer plus d'un titre-service par utilisateur.

Lorsque ces conditions sont remplies, la législation, et la réglementation doivent faire l'objet d'une application souple, de sorte que l'entreprise agréée ne soit pas sanctionnée. »

Remarques préliminaires

14.-

La quantification des prestations de repassage au sein des entreprises de titres-services et la manière de les répercuter auprès des utilisateurs posent certaines difficultés.

Ces difficultés ont notamment été pointées par la Commission consultative d'agrément des entreprises titres-services dans une note du 23/05/2022.

Certes, cette note est postérieure au présent litige.

Les difficultés qu'elle décrit ne sont cependant pas récentes.

Dans cette note, la Commission indique que :

« Certaines entreprises utilisent encore un système de forfait «type de vêtement/minutes » (ex. a chemise = 4 minutes) ou un système «au poids» (ex. 1 TS = 3kg) pour comptabiliser l'activité de repassage, ce qui peut engendrer une différence entre le temps de prestation réel des travailleurs et les TS réclamés aux clients. Le courrier accompagnant la circulaire du 30/07/18, envoyé à l'ensemble des entreprises agréées en Wallonie, rappelle pourtant le principe « 1 TS = 1 heure » et souligne que «Toute autre méthode de comptabilisation des titres-services, comme par exemple la comptabilisation au poids, non conforme à la législation « titres-services », ne feront l'objet d'aucune tolérance et le montant des éventuels titres-services concernés sera récupéré par les services du Forem.

Certaines entreprises, dans le cadre de leur dossier de défense ou lors de leur audition par la Commission, ont mis en avant le fait que le système de forfait «type de vêtement/minutes » avait pour avantage de tenir compte des différences de rythme de travail entre les travailleuses, certaines étant beaucoup plus lentes que d'autres. Elles ont souligné que ce système permettait également de garantir une certaine équité entre les clients (le nombre de TS réclamés étant alors indépendant de la travailleuse ayant réalisé le repassage) ainsi qu'une certaine prévisibilité pour ces clients (permettant d'éviter que pour une même quantité de linge, le nombre de TS réclamés soit différent d'une fois à l'autre). Elles ont en outre indiqué que l'obligation de calculer le temps exact des prestations (chronométrage) mettait une pression importante sur les repasseuses. ».

Quant à l'enregistrement des prestations, la Commission pointe que :

« L'arrêté royal concernant les titres-services prévoit que « L'entreprise s'engage à organiser l'enregistrement des activités titres-services de manière telle qu'on puisse vérifier exactement la relation entre les prestations mensuelles de chaque travailleur titres-services individuel, l'utilisateur et les titres-services correspondants ». Or, la Commission a pu constater que certaines entreprises ne disposaient d'aucun système d'enregistrement et que d'autres tenaient des tableaux qui ne reflétaient pas la réalité des prestations (par exemple en affectant des TS sur des travailleurs n'ayant pas réalisé les prestations, etc.). Outre ces cas qui relèvent d'infractions à la législation, la Commission a également pu relever que des problèmes concrets se posaient aux entreprises de bonne foi pour enregistrer les prestations, vu le manque de précisions des dispositions légales sur certains points. Les questions suivantes se sont par exemple posées : comment tenir compte du fait que plusieurs travailleurs peuvent repasser une même manne de linge alors qu'un seul nom peut apparaître sur le TS ? Comment tenir compte du système de bon à valoir qui peut, le cas échéant, amener un travailleur à avoir plus d'heures de prestation mensuelles que ce qui est autorisé ? Quelle date apposer sur le TS lorsque la prestation de repassage est réalisée sur plusieurs jours ? Quels documents doivent composer le système d'enregistrement des prestations ? Comment faire en sorte que le client indique la bonne date sur le TS (pas la date de dépôt ou de retrait mais la date à laquelle la prestation a été réalisée et encodée dans le système d'enregistrement) ? ».

Selon la Commission, le système d'enregistrement doit reposer sur la tenue des 3 documents :

« 1. Une feuille de prestation pour chaque travailleur (feuille de route), celle-ci permettant notamment à chacun de connaître le détail des prestations qu'il a réalisées et de vérifier la correspondance avec sa fiche de paie.
2. Une fiche de prestation pour chaque client qui reprendrait notamment les dates, durées et éventuellement minutes restantes (bon à valoir) des prestations en y faisant correspondre le(s) travailleur(s) ayant réalisé la prestation.
3. Un tableau récapitulatif de l'ensemble des prestations qui permette de vérifier exactement la relation entre les prestations mensuelles de chaque travailleur « titres-services » individuel, l'utilisateur et les titres-services correspondants. Les entreprises devraient être à même de justifier, auprès de l'inspection, les différences qui pourraient apparaître entre les 2 premiers documents et le 3^{ème} (ex. lorsque plusieurs travailleurs ont repassé du linge d'un même manne, sachant qu'un seul nom ne peut apparaître sur le TS (...)). ».

Dans cette note, la Commission envisage également spécifiquement les cas où 2 repasseuses travaillent sur la même manne, le système des bons à valoir, la date devant figurer sur le titre-service quand la prestation s'étale sur plusieurs jours, etc.

Application

15.-

D'emblée, le Tribunal relève que la prestation d'heures complémentaires/supplémentaires est une pratique courante au sein de la S.P.R.L. TITRES-SERVICES BOUGE :

- lors de l'entrée en service de Madame [redacted], elle pris soin de lui faire signer une annexe au contrat de travail dans laquelle il est indiqué que l'intéressée acceptait la prestation d'heures supplémentaires en priorité,
- le 29/09/2020, elle a adressé un avertissement à Madame [redacted] au motif que l'intéressée refusait justement de prester des heures supplémentaires après son retour d'incapacité de travail (le Tribunal souligne) :

« J'ai déjà eu l'occasion de m'entretenir à plusieurs reprises avec toi concernant l'horaire de travail à la centrale de repassage de Wépion.

Lorsque tu m'as annoncé ton intention de revenir de ta période d'incapacité, je t'ai signalé que je n'acceptais ton retour

que si tu étais remise TOTALEMENT de ton incapacité en te prévenant que notamment à certaines absences, il était demandé régulièrement de faire des heures supplémentaires, comme c'est au demeurant toujours le cas pendant cette période de l'année.

Tu m'as répondu qu'il n'y avait aucun problème et que tu t'adapterais.

Il y a à peine 2 semaines, j'ai déjà dû te recadrer, car tu n'acceptais pas de faire les heures supplémentaires que te demandais ta responsable et par la même tu ne respectais pas l'engagement que tu avais pris ton retour au travail.

Tu m'as répondu que cela ne se reproduirait plus et que tu ferais les efforts nécessaires.

Force est de constater que ce n'est pas le cas, puisque la semaine dernière tu n'as de nouveau pas voulu faire les heures supplémentaires qui t'étaient demandées. Tu as juste fait 1 heure supplémentaire et encore en exigeant de venir plus tôt le matin, ce qui n'arrangeait nullement ta responsable qui a dû réorganiser l'horaire de travail d'autres repasseuses pour satisfaire tes exigences.

Ce comportement n'est pas admissible.

Tu as un contrat de travail comprenant un horaire flexible et variable et, comme dans toutes les autres centrales de repassage, il est parfois nécessaire de faire des heures supplémentaires (...)

Pour notre survie, il est indispensable que notre personnel puisse être souple dans ses horaires de travail et cela dans son propre intérêt, car si notre société devait fermer sa centrale de Wépion, cela ne serait bénéfique pour personne.

En agissant comme tu le fais, non seulement tu ne respectes pas les engagements que tu as pris, tu ne respectes pas non plus les clauses de ton contrat de travail et tu ne fais clairement pas preuve d'esprit d'équipe et d'engagement envers ta société.

Cet avertissement doit te faire comprendre qu'il ne sera plus possible que ces situations se reproduisent à l'avenir, car dans ce cas, nous devons mettre un terme à notre collaboration (...) ».

16.-

A l'appui de ses prétentions, Madame dépose un relevé mois par mois et jour par jour des heures de travail qu'elle prétend avoir prestées.

Ce relève est unilatéral et ne peut évidemment suffire, à lui seul, à établir les réalités desdites heures.

Le Tribunal relève cependant que celui-ci est établi sur base de feuilles de prestation – Repassage rédigées par Madame [REDACTED] reprenant l'identité des utilisateurs, l'heure de début et de fin des prestations ainsi que la durée des prestations utilisateur par utilisateur, feuilles de prestation sur base desquelles les utilisateurs ont dû remettre les titres-services à la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE.

Les mentions reprises sur ses feuilles de prestation manuscrites sont, par ailleurs, cohérentes avec les difficultés rencontrées quant à la quantification des prestations de repassage au sein des entreprises de titres-services ainsi que quant à la manière de les répercuter auprès des utilisateurs.

17.-

La SPRL TITRES-SERVICES se borne, quant à elle, à déposer des fiches de prestations renseignant des heures de début et de fin de prestation systématiquement fixes et entières.

Certes, ces fiches de prestation sont signées par Madame

A l'estime du Tribunal, il ne s'agit cependant pas de pièces probantes dans la mesure où :

- elles sont de toute évidence stéréotypées,
- elles ne font pas le lien avec les utilisateurs,
- elles ne renseignent pas la moindre heure supplémentaire alors que la prestation de telles heures faisait partie d'une des exigences de la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE.

Ces fiches de prestation ne sont, par ailleurs, pas cohérentes avec les difficultés rencontrées quant à la quantification des prestations de repassage au sein des entreprises de titres-services ainsi que quant à la manière de les répercuter auprès des utilisateurs :

- le temps pris pour le repassage des mannes de linge ne peut pas systématiquement correspondre à une ou plusieurs heures entières,
- Madame [REDACTED] ne peut pas toujours finir ses prestations de travail à heure fixe.

Il est d'ailleurs piquant de constater qu'alors que la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE peut difficilement contester la prestation d'une heure supplémentaire au mois de septembre 2020 – voir l'avertissement adressé à Madame [REDACTED] le 29/09/2020 - elle ne dépose pas la fiche de prestation correspondante.

Le Tribunal trouve également interpellant que la fiche de paie du mois de septembre 2020 ne renseigne que 24 minutes de prestations supplémentaires et pas une heure complète.

18.-

Par ailleurs, alors qu'elle est tenue de collaborer à la charge de la preuve, la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE ne dépose pas l'enregistrement des activités titres-services qu'elle est supposée avoir effectué en application de l'article 2 quater de l'A.R. du 12/12/2001.

Elle s'abstient même de déposer le relevé des titres-services rentrés auprès de SODEXO au nom de Madame [REDACTED] ainsi que le relevé des prestations effectués pour les utilisateurs renseignés par celle-ci dans ses feuilles de prestation – Repassage manuscrites.

Ces pièces sont évidemment déterminantes et seule la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE en dispose.

Un tel manque de transparence dans le chef de la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE jette évidemment le discrédit sur la position qu'elle soutient.

19.-

Pour terminer, le Tribunal relève encore que :

- Madame [REDACTED] a bien réclamé le paiement de ses heures supplémentaires via son Organisation syndicale le 28/12/2020. Qu'elle ne l'ait pas fait plus tôt peut s'expliquer par sa longue incapacité de travail, par la crainte qu'elle ressentait vis-à-vis de son employeur, par méconnaissance ou simplement par négligence. Une telle attitude ne vaut évidemment pas renonciation,
- les prestations renseignées pour la journée du samedi 31/08/2019, pour laquelle Madame [REDACTED] était couverte par un certificat médical, sont des prestations « fixes », qui ne correspondent pas à du repassage et ont donc pu être renseignées à l'avance ; le Tribunal est d'avis que ça ne remet pas en cause l'appréciation qui doit être faite de la situation,
- il n'est pas douteux que les prestations accomplies l'ont été avec l'accord de la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE, cette dernière confiant elle-même à l'intéressée les mannes à repasser.

20.-

Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de faire droit à la demande de Madame et donc de condamner la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE à lui payer les montants suivants :

- 115,04 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de janvier 2019,
- 111,50 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de février 2019,
- 162,29 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois d'avril 2019,
- 437,52 EUR € bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de juin 2019,
- 374,59 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de juillet 2019,
- 377,57 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois d'août 2019,
- 30,63 € bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de septembre 2020.

Les intérêts de retard

21.-

L'article 9 de la loi du 12/04/1965 relative à la protection de la rémunération dispose que :

« (...) A défaut de convention collective de travail, la rémunération doit être payée aux époques et dans les délais fixés par le règlement de travail ou par tout autre règlement en vigueur ; les dispositions de ces règlements ne peuvent fixer la date du paiement de la rémunération au-delà du septième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu. »

A défaut de convention collective de travail ou de dispositions contenues dans le règlement de travail ou dans tout autre règlement en vigueur, la rémunération doit être payée au plus tard le quatrième jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu. »

22.-

En l'espèce, les parties ne donnent aucune précision quant aux dates à partir desquelles les intérêts sont exigibles.

Elles ne produisent pas le règlement de travail et le contrat de travail est, à cet égard, muet.

Partant, le Tribunal estime devoir faire application du dernier alinéa de l'article 9 précité.

Les dates suivantes sont donc retenues pour la prise de cours des intérêts :

- le 5/02/2019 pour les arriérés de rémunération du mois de janvier 2019,
- le 5/03/2019 pour les arriérés de rémunération du mois de février 2019,
- le 6/05/2019 pour les arriérés de rémunération du mois d'avril 2019,
- le 4/07/2019 pour les arriérés de rémunération du mois de juin 2019,
- le 5/08/2019 pour les arriérés de rémunération du mois de juillet 2019,
- le 5/09/2019 pour les arriérés de rémunération du mois d'août 2019,
- le 6/10/2019 pour les arriérés de rémunération du mois de septembre 2019.

L'exécution provisoire et le cantonnement

23.-

L'article 1397 du Code judiciaire est libellé comme suit :

« 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 1404 du Code judiciaire poursuit :

« Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

Le versement est fait avec affectation spéciale de la somme à l'extinction de la créance du saisissant et vaut paiement dans la mesure où le saisi se reconnaît ou est reconnu débiteur ».

Ainsi, tant l'exécution provisoire que la faculté de cantonnement sont la règle.

24.-

En ce qui concerne l'exécution provisoire, la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE estime qu'il y a lieu de déroger à cette règle au motif que l'autoriser serait dommageable non seulement pour elle, mais également pour Madame [redacted] en ce qu'elle exposerait les deux parties à devoir entreprendre des démarches administratives inutilement lourdes et coûteuses :

- des cotisations de sécurité sociale et un précompte professionnel devraient être retenus directement sur les sommes octroyées et, compte-tenu du caractère provisoire de ces paiements, elle devrait, en sa qualité d'employeur, immédiatement introduire une réclamation à l'égard des administrations compétentes afin de préserver ses droits, en cas d'appel du jugement à intervenir, ceci engendrant des coûts supplémentaires à sa charge,
- Madame [redacted] serait, quant à elle, immédiatement imposée sur ces montants de sorte que, en cas de réformation du jugement, elle devrait rembourser de montants déjà imposés, ceci impliquant l'introduction d'une demande de dégrèvement auprès de l'administration fiscale.

Par ailleurs, selon la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE, Madame [redacted] ne disposerait de la garantie de solvabilité requise.

Madame [redacted] ne répond pas à cette argumentation en fait.

25.-

A l'estime du Tribunal, la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE n'est pas fondée à s'inquiéter des conséquences éventuellement dommageables pour Madame [redacted] qui résulteraient de l'exécution provisoire.

En effet, le cas échéant, il appartiendra à l'intéressée de faire la balance entre les intérêts et les inconvénients résultant de sa mise en œuvre.

Par ailleurs, lorsqu'il a été décidé d'instaurer une nouvelle règle en matière d'exécution provisoire, le législateur n'a pas souhaité exclure certaines matières de son champ d'application.

Se borner à dire que les démarches seraient nombreuses et coûteuses ne change rien à ce constat, de telles démarches étant inhérentes à l'exécution provisoire, même si elles le sont avec une acuité particulière en matière de droit du travail.

En ce qui concerne l'insolvabilité de Madame le Tribunal relève encore que :

- rien ne laisse penser que Madame est effectivement insolvable,
- la somme litigieuse est modeste,
- la faculté de cantonnement/la caution permet de rencontrer les craintes émises par la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE.

Il n'existe dès lors pas de motif suffisant de déroger à l'exécution provisoire du présent jugement.

26.-

Madame soutient, quant à elle, qu'il y a lieu de refuser toute possibilité de cantonnement ou de caution.

Elle ne motive cependant nullement sa demande.

Il n'y a donc pas lieu d'y faire droit.

PAR CES MOTIFS,

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

DIT la demande recevable et la déclare fondée ;

Par conséquent,

CONDAMNE la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE à payer à Madame les montants suivants :

- 115,04 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de janvier 2019, à majorer des intérêts compensatoires et ensuite judiciaires à compter du 5/02/2019,
- 111,50 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de février 2019, à majorer des intérêts compensatoires et ensuite judiciaires à compter du 5/03/2019,
- 162,29 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois d'avril 2019, à majorer des intérêts compensatoires et ensuite judiciaires à compter du 6/05/2019,
- 437,52 EUR € bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de juin 2019, à majorer des intérêts compensatoires et ensuite judiciaires à compter du 4/07/2019,
- 374,59 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de juillet 2019, à majorer des intérêts compensatoires et ensuite judiciaires à compter du 5/08/2019,
- 377,57 EUR bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois d'août 2019, à majorer des intérêts compensatoires et ensuite judiciaires à compter du 5/09/2019,
- 30,63 € bruts à titre d'heures complémentaires pour le mois de septembre 2020, à majorer des intérêts compensatoires et ensuite judiciaires à compter du 6/10/2019.

CONDAMNE la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE aux entiers frais et dépens de l'instance étant constitué du remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 22,00 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

DIT qu'il n'y a pas lieu de condamner la SPRL TITRES-SERVICES BOUGE au paiement d'une indemnité de procédure, Madame n'étant pas représentée par un avocat.

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours.

DIT qu'il n'y a pas lieu d'exclure la faculté de caution ou de cantonnement.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame Natacha LHOEST, Juge

Monsieur Jacques HANSENNE, Juge social représentant les employeurs

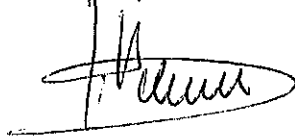
Monsieur Pedro GONCALVES-PEREIRA, Juge social représentant les ouvriers

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame Béatrice PETIT, Greffier

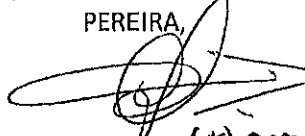
Béatrice PETIT,



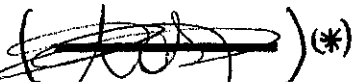
Jacques HANSENNE,



Pedro GONCALVES-
PEREIRA,



Natacha LHOEST

 (*)

(*) Approuvé la biffure d'une signature

Par ordonnance prise en application de l'article 782bis du Code judiciaire, Madame Nathalie ROBERT, Juge au travail de Liège division Namur, a été désignée pour prononcer le présent jugement en remplacement de Madame Natacha LHOEST, Juge au tribunal du travail de Liège division Namur, qui, ayant assisté aux débats et participé au délibéré, s'est trouvé légitimement empêché d'assister à la prononciation du présent jugement.

Prononcé en langue française à l'audience publique du **14 mars 2023** de la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame Nathalie ROBERT, Juge, assisté de Madame Béatrice PETIT, Greffier, qui signent ci-dessous

Béatrice PETIT,
Greffier



Nathalie ROBERT,
Juge



