



Numéro de rôle : 21/1002/A
Numéro de répertoire : 22/
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : M c/ Fiduciaire Cuvelier SRL
Jgt contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
7 novembre 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : M , RN , domiciliée à,

PARTIE DEMANDERESSE, comparissant en personne, assistée par Me Clarisse SEPULCHRE, avocate à Herne.

CONTRE : La société à responsabilité limitée FIDUCIAIRE CUVELIER, ci-après en abrégé «**SRL FIDUCIAIRE CUVELIER** », [BCE 0480.210.475], dont le siège social est sis à 7350 Hensies, rue Jean Jaurès, 10B,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par son gérant, Mr C, assisté par Me Marie Laure WANTIEZ, avocate à Louvain-La-Neuve.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- La citation signifiée le 22 juillet 2021 par l’huissier de justice suppléant Christina LENOIR remplaçant Me Jean-Pierre BRUYNOOGHE, huissier de justice de résidence à Dour ;
- L’ordonnance 747 §2 du code judiciaire du 15 novembre 2021 notifiée le 18 novembre 2021 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 20 juillet 2022 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 24 août 2022 ;
- le dossier de pièces de chacune des parties.

A l’audience du 3 octobre 2022, après avoir procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue à l’article 734 du Code judiciaire, les parties ont été entendues en leurs explications.

La loi du 15 juin 1935 sur l’emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

2. Objet de la demande

1. Aux termes de ses conclusions de synthèse, Madame M poursuit la condamnation de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER à lui payer :

- 105h10 heures supplémentaires restées impayées, soit un montant de 1.302,85 € bruts ou, à titre subsidiaire 103h05, soit un montant de 1.277,44€ bruts ;
- les pécules de vacances sur les heures supplémentaires non payées, soit un montant de 199,86€ bruts à titre principal ou, à titre subsidiaire, 195,96 € bruts ;
- 2.500,00€ à titre de réparation de l'abus de droit de licencier appréciée *ex-aequo et bono* ;
- 8.003,08 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de la CCT n°109 (soit 2.040 € x 3/13 x 17 semaines);

Madame M sollicite également la condamnation de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER aux intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues et aux dépens de l'instance, soit 175,28 € de frais de citation et 1.540,00 € à titre d'indemnité de procédure.

En outre, elle sollicite le paiement des intérêts légaux et judiciaires fixés à :

- 26,41 € en ce qui concerne les intérêts sur le solde de l'indemnité de rupture du contrat de travail, soit deux semaines de rémunération (sur un montant de 1.074,85 € bruts) dont le paiement a été régularisé en cours de procédure;
- 2,62 € en ce qui concerne les intérêts sur le jour férié du 15 août 2020 et le pécule (sur un montant de 106,71 € bruts) dont le paiement a été régularisé en cours de procédure.

Madame M postulait également, en termes de citation, la condamnation de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER à la délivrance des documents sociaux de sortie (C4, décompte de sortie) conformes aux condamnations à intervenir et ce sous peine d'une astreinte de 15,00€ par document par jour de retard mis à la délivrance à partir de la signification du jugement à intervenir.

3. Faits pertinents

- ### 2.
- Le 1^{er} juillet 2019, Madame M postule à un emploi de « comptable confirmé » vacant au sein de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER¹.
- ### 3.
- Le 10 juillet 2019, Madame M entre au service de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de six mois, en qualité d'employée à temps plein. En vertu de l'article 4 du contrat, les prestations consistent principalement en travaux de comptabilité.

¹ Pièce 20 du dossier de Madame M.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

4. En date du 11 décembre 2019, les parties concluent un contrat à durée indéterminée².

5. L'article 3 du contrat de travail de Madame M se lit comme suit :

«La durée hebdomadaire de travail de l'employée est de 38 heures réparties selon l'horaire suivant :

*Lundi de 8 h à 12h30 et de 14 h à 17 h30
Mardi de 8 h à 12h30 et de 14 h à 17h30
Mercredi de 8 h à 12h30 et de 14 h à 15 h30
Jeudi de 8 h à 12h30 et de 14 h à 17 h30
Vendredi de 8 h à 12h30 et de 14 h à 17 h30 »*

6. En ce qui concerne l'enregistrement des heures supplémentaires, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER utilise un programme dénommé Syneton.

7. Quant au temps de travail, le règlement de travail de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER³ précise notamment ce qui suit :

« Chapitre III : Temps de travail

Article 11: Durée de travail et horaires de travail

11.1. Travailleur à temps plein

La durée de travail et les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise figurent en annexe n°1 du présent règlement.

La durée hebdomadaire moyenne du travail doit être respectée sur une période de maximum un an. Cette période de référence débute le lundi et se termine le vendredi.

§1 La durée hebdomadaire de travail est réalisée dans un régime de 5 jours;

§2 Les horaires de travail applicables aux travailleurs à temps plein sont mentionnés dans l'annexe n°1.

(...)

11.5. Télétravail

L'employeur peut donner l'autorisation au travailleur, non récurrente, d'effectuer des prestations depuis son domicile dans le cadre du système du télétravail, soit dans le cadre des horaires de travail repris dans ce règlement de travail, soit dans le cas d'heures supplémentaires dont question à l'article 13.

Article 12: Enregistrement du temps de travail

Les modalités d'enregistrement du temps de travail ainsi que les mesures de contrôle et les sanctions éventuelles sont expliquées ci-après.

12.1 Système d'enregistrement du temps de travail

** système de pointage par le programme informatique Syneton (ou autre si changement par la société).*

² Pièce 1 du dossier de Madame M.

³ Pièce 13 du dossier de Madame M.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

12.2 Contrôle

** système de pointage :*

les travailleurs doivent pointer personnellement lors du commencement et de la fin de chaque prestation de travail

12.3 Sanctions

** système de pointage : dans le cadre du pointage incomplet d'une ou plusieurs journées de travail, un courrier recommandé, sera envoyé au travailleur lors de la première infraction, sauf constatation écrite immédiate et contradictoire entre l'employeur et le travailleur.*

13.1 Principe

Les travailleurs reconnaissent et acceptent la prestation d'heures supplémentaires à la demande de l'employeur et ce dans les limites légales.

Sauf raison impérieuse, le travailleur doit accepter ce travail.

Le travailleur concerné est informé de cet horaire dérogatoire au moins 24 heures à l'avance par un avis affiché dans les locaux de l'entreprise.

Cet avis daté et signé précise la date d'entrée en vigueur de l'horaire de travail dérogatoire.

Le travailleur absent est prévenu par écrit. (...)

13.3 Dispositions applicables aux employés

Lorsque des heures supplémentaires ont été prestées en raison d'un surcroît extraordinaire de travail ou de travaux commandés par une nécessité imprévue, le travailleur a, par année civile: (...)

X pour un quota de 130 heures (maximum 130), l'octroi des repos compensatoires ordinaires.

La période de référence pour l'octroi des repos compensatoires est fixée à un an

La période de repos compensatoire octroyé en raison de la prestation d'heures supplémentaires suspend l'écoulement du délai de préavis.

Lorsque les travailleurs peuvent prester un quota d'heures supplémentaires supérieur à 91 heures pendant la période de référence (avec un maximum de 130 heures), la limite interne qui est prévue dans l'entreprise pour l'octroi du repos compensatoire est augmentée au nombre d'heures supplémentaires autorisées ».

- 8.** En date du 25 octobre 2019, Madame M reçoit une prime de remerciement pour son dévouement⁴.
- 9.** Par courrier du 22 juillet 2020, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER met fin au contrat de travail de Madame M moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six semaines de rémunération⁵.
- 10.** Le motif de licenciement mentionné sur le formulaire C4 est « réorganisation ».⁶

⁴ Pièce 12 du dossier de Madame M.

⁵ Pièce 2 du dossier de Madame M.

⁶ Pièce 3 du dossier de Madame M.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

- 11.** En date du 23 juillet 2020, Madame M adresse un courriel libellé comme suit à la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER :

« Je viens de prendre connaissance de votre notification de fin de contrat et suis assez étonnée puisqu'elle suit mon appel téléphonique vous avertissant de mon rendez-vous chez le médecin ce jour à 8 heures 45, suivi médical que P m'avait d'ailleurs vivement conseillé hier. J'émets toute réserve sur ce licenciement. Quant au décompte de fin d'occupation, puis-je vous rappeler qu'il me reste environ 265 heures d'heures supplémentaires non récupérées et non payées? »⁷

- 12.** Par courrier du 31 juillet 2020, Madame M demande les motifs concrets de son licenciement et sollicite à nouveau le paiement d'heures supplémentaires en ces termes :

« Ci-joint, je vous invite à trouver une copie de mon courriel du 23 juillet 2020, resté sans réponse. Je vous réaffirme émettre toute réserve concernant ce licenciement. Je souhaiterais obtenir, comme la loi m'y autorise, des précisions et détails quant au motif de licenciement renseigné sur le C4. Le décompte final de rupture de contrat fourni par Securex reprend uniquement les 6 semaines de préavis dont vous faites mention dans votre notification de fin de contrat. Il semble, toutefois, omettre les 265 heures 15 minutes d'heures supplémentaires prestées, non encore récupérées et non encore perçues. Cet oubli étant sans nul doute fortuit, auriez-vous l'amabilité de régulariser la situation auprès de votre secrétariat social dans les plus brefs délais ? En vous remerciant d'avance de votre diligence et de votre correction, je vous prie d'agréer, Monsieur Pol Cuvelier, mes meilleures salutations »⁸.

- 13.** Le 10 août 2020, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER lui adresse la réponse suivante :

« Conformément à ta demande de justification plus précise sur la motivation de ton licenciement, nous te signalons qu'il s'agit bien d'une réorganisation complète de la Fiduciaire dû à un ensemble de faits qui n'ont strictement rien à voir avec tes compétences ou une quelconque autre raison due à ta propre personne. Les circonstances actuelles liées à la crise sanitaire nous ont amenés à réfléchir à notre propre organisation et nous avons dû constater à notre grand regret que ton poste était tenu à dis paraître dans un futur proche. En ce qui concerne les heures supplémentaires que tu réclames, nous avons donc dû prendre une journée complète sans pour autant avoir terminé quant au contrôle des éléments que tu as introduits dans le programme, avec une certaine correction à l'époque.

⁷ Pièce 4 du dossier de Madame M.

⁸ Pièce 5 du dossier de Madame M.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

Toujours est-il que nous sommes repartis avec F de tous les éléments que tu as seule encodés normalement (335 heures 30 minutes) et pour lesquels tu as déjà récupéré les heures renseignées (164 heures 35).

De ce résultat (170 heures 55 minutes), nous avons soustrait les prestations que tu aurais réalisées durant tes jours de maladie couverts par le revenu garanti (2 heures 35 minutes) et nous avons aussi soustrait 8 heures 15 minutes d'heures supplémentaires inscrites unilatéralement pendant les durées de télétravail Covid 19.

Nous nous réservons la poursuite des recherches sur les périodes où tu as réalisé des chevauchements de prestations pour lesquelles tu as inscrit aussi erronément des heures supplémentaires indues.

Nous nous réservons aussi la poursuite pour de longs moments d'endormissements non comptés à ce jour et qui te sont arrivés à plusieurs reprises durant les heures de prestation dans la Fiduciaire devant moi et pour lesquels je t'ai fait quelques remarques gentilles pouvant comprendre que les lundis matins ne sont pas faciles, pas plus que les lundi après-midi d'ailleurs.

Toujours est-il que par souci de tranquillité, nous avons donc donné à Securex l'instruction de payer 160 heures et 5 minutes en heures de réserve non récupérées au jour de votre rupture de contrat... »⁹.

- 14.** Par courrier du 24 novembre 2020, Madame M, par l'intermédiaire de son syndicat, adresse la réponse suivante à la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER :

« Il y a déjà quelque temps nous avons été consultés par la précitée, licenciée le 11 juillet écoulé après vous avoir informé de son incapacité de travail.

Les évènements que nous connaissons et la procédure des élections sociales nous ont empêchés d'examiner plus rapidement ce dossier et de vous faire réponse ce dont vous voudrez bien nous excuser.

Dans les jours qui ont suivi le congé Madame M a émis des réserves sur ce dernier, a demandé des explications et rappelé que plus de 265 heures supplémentaires ne lui avaient pas été réglées.

La réponse que vous lui avez formulée appelle quelques remarques à savoir :

- Quant au motif de rupture :
 - *notre affiliée note que vous évoquez une réorganisation, signalant que son poste est appelé à disparaître dans un futur proche ;*
 - *la réponse est cependant imprécise quant à la réorganisation évoquée (fonctionnement différent ? avec quelles ressources en personnel ? quel ensemble de faits a amené la réflexion ? ...) ;*
 - *à défaut de précision Madame M réitère ses réserves — elle note que ni sa personne ni ses compétences ne sont en cause ;*
- Quant aux heures supplémentaires réclamées :

⁹ Pièce 8 du dossier de Madame M.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

- *notre affiliée estime y avoir droit sur base des encodages effectués conformément aux instructions et pratiques acceptées par la Fiduciaire ;*
- *il est d'ailleurs étonnant que suivant vos dires le contrôle ne soit exercé qu'à l'issue du contrat au moment où votre ex-employée les revendique – nul doute que dans toute société bien gérée (et la vôtre ne semble pas en défaut sur ce point) le contrôle s'exerce de façon régulière et des remarques sont, si nécessaires, émises en temps voulu, ce qui n'a pas été le cas ;*
- *il ne peut d'ailleurs être contesté car attesté par Madame D sur un document de fin d'occupation que le « disponible » d'heures non récupérées était de 174h20' avant ajout des heures supplémentaires de 2019 (ces dernières étant chiffrées à 97h50' par Madame M)*
- *sous réserve et sans la moindre reconnaissance préjudiciable Madame M est bien entendu disposée à en discuter et à examiner toute remarque de vos services;*
- *si rectification il devait y avoir elle serait d'ailleurs d'après elle peu importante et à ce sujet il nous paraît assez mesquin de vouloir lui retirer des heures prestées pendant son incapacité de travail et pendant le télétravail, ces prestations ayant bien été réalisées à la demande insistante de la fiduciaire et de ses préposés ;*

Quant à de « longs moments d'endormissement » :

- *notre membre conteste avec vigueur cette allégation ;*
- *à aucun moment elle ne s'est endormie, ses prestations ont toujours été réalisées conformément à vos instructions et ce même si elle accusait effectivement de la fatigue suite à un état de santé que vous saviez déficient et la prestation d'heures supplémentaires ;*
- *nul doute que s'il en avait été autrement il lui en aurait été fait la remarque de façon « officielle » - il est dès lors déplacé d'évoquer des « poursuites » pour ces prétendus faits qui n'ont manifestement d'autre but que de tenter de minimiser les indemnités encore dues à votre ex-employée.*

Nous notons au demeurant que le décompte provisoire établi par Securex pour des heures à récupérer soit 782,38 + 165,60 € .. est toujours impayé à ce jour — vous êtes convié à rapidement les régler.

L'examen des éléments confiés nous amènent également à soulever :

- *que l'ancienneté de Madame la date de rupture étant située entre 12 et 15 mois l'indemnité de rupture à lui verser était de 8 et non de 6 semaines ;*
- *que le jour férié du 15 août (elle ne pouvait émarger du chômage et n'avait pas retrouvé de travail) lui reste du car survenant dans les 30 jours de sa fin d'occupation »¹⁰.*

¹⁰Pièce 7 du dossier de Madame M.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

15. Par courrier du 27 janvier 2021, Madame M, par l'intermédiaire de son syndicat, précise à la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER ce qui suit :

« Nous revoyons ce dossier, Mme M nous ayant signalé qu'une somme de 950,98€ lui avait été réglée sur compte peu après notre courrier recommandé du 18/12/2020.

Nous relevons par ailleurs que ce courrier n'a fait l'objet d'aucune contestation et qu'à tout le moins plusieurs postes n'ont pas été régularisés à savoir :

- *Les heures supplémentaires qui ne peuvent, en raison des éléments factuels du dossier, être contestées (validation par Mme D, échange de SMS...) — une proposition de règlement est attendue dans de brefs délais ;*
- *Le jour férié du 15/8/2020;*
- *L'indemnité de rupture complémentaire, calculée sur base de l'ancienneté de notre membre ;*

Nous escomptons une suite rapide.

A défaut Mme M a l'intention d'en débattre judiciairement, ce qui ne manquera pas de grever les sommes dues d'intérêts, frais et dépens »¹¹.

16. Faute de parvenir à un accord, Madame M introduit la présente procédure, par citation du 22 juillet 2021.

4. Discussion

4.1. Quant à la demande relative au paiement d'heures supplémentaires et au pécule de vacances sur lesdites heures supplémentaires

4.1.1. Position des parties

17. Madame M soutient qu'elle a droit au paiement d'heures supplémentaires qu'elle définit comme des « heures prestées en plus de l'horaire contractuel, soit

- *Les heures qui dépassent 8 heures de travail pour les lundi, mardi, jeudi et vendredi*
- *Les heures qui dépassent 6 heures de travail pour le mercredi*
- *Les heures prestées le samedi*
- *Les heures prestées quand elles sont demandées lorsqu'[elle] est sous certificat médical ».*

Elle expose ce qui suit :

- Concernant l'utilisation du programme Syneton, elle avait connaissance de la case « *heure supplémentaire* » à cocher, elle l'a utilisée dès le début des prestations, mais elle ne se rendait pas compte de la complexité sous-jacente ;

¹¹ Pièce 9 du dossier de Madame M.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

- Ainsi, elle ignorait que ces coches étaient nécessaires pour obtenir un pot d'heures supplémentaires correct, duquel devait également être déduites les absences ;
- Elle n'avait pas connaissance de l'écran « *crédit heures supplémentaires* » qui représentait un pot d'heures supplémentaires lié au « *cochage* » et aux prises de récupération ;
- Dans la pratique l'utilisation du programme Syneton était terriblement fastidieuse.

Elle produit en pièce 14.2 de son dossier des tableaux relatifs à l'encodage de ses prestations et précise à cet égard :

- Qu'il faut se baser sur la colonne « *heures remplies* » ;
- Que la colonne « *heures à réaliser* » concerne les heures à prester ;
- Que la colonne « *dont à récupérer* » dépend du « *cochage* » ;
- Que les heures cochées « *dont à récupérer* » ont bien été payées ;
- Que les heures dont elle réclame le paiement se rapportent ainsi à la différence entre les heures de la colonne « *heures remplies* » et les heures de la colonne « *dont à récupérer* ».

Sur base de ces principes, elle réclame, pour l'année 2019, le paiement de 97h50 supplémentaires. Elle précise n'avoir ajouté aucune heure en plus que celles figurant dans la colonne « *heures remplies* ».

Elle soutient que ces heures ont été « validées » par Madame D s'appuyant sur la pièce 14.2 qui comprend notamment la mention « *OK vérifié F* » et qui fait état d'un total de 272h10 de crédit de récupération, après ajout de 97h50 pour l'année 2019.

En outre, elle conteste l'opportunité et l'opposabilité des témoignages fournis par la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER, dès lors que les témoins sont assujettis à la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER.

Elle réclame également des heures supplémentaires non payées ou récupérées durant l'année 2020, ce qui porte sa réclamation à un total de 105h10. Elle admet néanmoins l'existence de doublons à hauteur de 2h05¹², et subsidiairement réduit sa demande à 103h05.

Madame M soutient que toutes les heures supplémentaires prestées l'ont bien été à la demande de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER, se basant notamment sur la présence de superviseurs ou de Monsieur C lors de la réalisation de ces heures supplémentaires.

18. La SRL FIDUCIAIRE CUVELIER soutient que Madame M était au fait de la procédure d'encodage dans Syneton et qu'elle a encodé ses prestations dans le programme depuis son entrée en service.

A son estime, toutes les heures encodées et prestées à la demande de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER ont été payées.

¹² Page 13 de ses conclusions de synthèse.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

A l'appui de sa thèse, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER produit une attestation de Madame D qui se lit comme suit :

« Profession : Commerçante indépendante et prestataire de services de soutien aux entreprises

- Atteste avoir été collègue et ne pas avoir une communauté d'intérêt avec Mme M*
- Atteste avoir été collaboratrice sous statut d'employée à la Fiduciaire Cuvelier en même temps que Mme M mais en temps partiel médical 16h prestées/semaine et donc dans l'impossibilité de constater la réalité des heures supplémentaires prestées par mes collègues vu que mes prestations se terminaient toujours avant les leurs.*
- Atteste travailler actuellement en sous-traitance avec la Fiduciaire Cuvelier de manière indépendante.*

· Atteste sur l'honneur les faits suivants :

En date du 12 mai 2020 à 11h26 (...), M m'a sollicitée afin de connaître la manière la plus rapide de modifier ses heures supplémentaires au travers du programme Syneton. Il faut savoir que dans l'organisation interne de la Fiduciaire Cuvelier, chaque collaborateur est obligé de tenir son time sheet quotidiennement et d'y renseigner spécifiquement par un « cochage » les heures supplémentaires effectivement prestées.

Vu qu'il y avait énormément de modifications à apporter journalièrement sur une longue période (de juillet 2019 à décembre 2019), je lui ai indiqué qu'il était possible de faire cette modification en une fois au travers du « total » des heures supplémentaires reprises dans la fiche « employé » du programme Syneton. C'est une opération manuelle et qui n'est réalisée habituellement mais permise par le programme.

M m'a alors demandé d'effectuer moi-même cette opération afin qu'une tierce personne soit intervenue sans la responsabiliser d'une quelconque modification exagérée. Monsieur C n'a pas été sollicité préalablement à cette opération et n'a donc jamais marqué un quelconque accord sur celle-ci. L'annexe 2 comporte le total des heures supplémentaires avant l'opération (174h20) ainsi que, manuellement, les heures à ajouter à celles-ci (97h50) pour donner un total final de 272h10.

La mention « ok vérifié-Florine » ne signifie en aucun cas que j'ai vérifié l'effectivité des heures supplémentaires prestées mais bien que c'est moi qui ai réalisé l'opération manuelle technique au travers du programme, à la seule demande de M, sans l'autorisation de Monsieur C»¹³.

La SRL FIDUCIAIRE CUVELIER soutient que Madame M n'apporte aucune preuve de la prestation des heures réclamées, ni qu'elles l'aient été à la demande de SRL FIDUCIAIRE CUVELIER.

Elle met également en avant que Madame M avait des lacunes qui la ralentissaient, qu' « elle effectuait plus d'heures que ce qui était normalement requis » et qu'elle réalisait des prestations administratives pour une discothèque.

¹³ Pièce 9 du dossier de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

Enfin, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER précise que Madame M a, durant son occupation, encodé erronément des prestations et cite :

- « Encodage de prestations alors que en maladie et bénéficiant du salaire garanti (pièce 3)
- Encodage de prestations pendant la période de télétravail Covid : aucune possibilité pour l'employeur de vérifier la réalité de ces heures qui n'ont d'ailleurs pas été demandées (pièce 4);
- Encodage de prestations en faisant chevaucher plusieurs dossiers (pièce 5 «doublons »).
- Encodage de prestations alors que Madame M et toute l'équipe partageaient un déjeuner ou un diner (pièce 11) »

4.1.2. Position du tribunal

4.1.2.1. Rappel des principes

- 19.** Selon l'article 870 du Code judiciaire, il incombe à chacune des parties de prouver les faits qu'elle allègue.

L'article 8.4, alinéas 1 et 2 du Code civil (qui remplace l'article 1315 de l'ancien Code civil) dispose :

« 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. »

- 20.** Ainsi que l'a rappelé la cour du travail de Mons :

«L'employeur a l'obligation de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus, selon l'article 20, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le travailleur a droit au paiement par l'employeur de la rémunération qui lui est due, selon l'article 3bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. (...)

Le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit prouver non seulement qu'elles ont été effectivement prestées¹⁴ mais également que cela s'est fait à la demande ou avec l'approbation, même tacite, de l'employeur¹⁵».¹⁶

¹⁴ La cour cite : C. trav. Liège, 18 janvier 1995, Chron. D.S., 1997, p. 132. C. trav. Mons, 10 avril 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 375. C. trav. Liège, 22 mai 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 61. C. trav. Mons, 2 juin 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 317.

¹⁵ La cour cite : C. trav. Liège, 20 avril 2004, *J.T.T.*, 2004, p. 435. C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 126. C. trav. Liège (sect. Namur), 28 mai 2013, rôle n°2012/AN/66, <https://juportal.be>. C. trav. Mons (2e ch.), 2 février 2015, rôle n°2013/AM/405, inédit.

¹⁶ C. trav. Mons, 18 octobre 2021, R.G. n°2019/AM/366, inédit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

« Le simple récapitulatif d'heures supplémentaires, dressé unilatéralement par un travailleur, n'apporte pas la preuve de ce que ces heures ont bel et bien été prestées.

Inversement, l'employeur qui prétend s'être acquitté du paiement de la rémunération est tenu d'en apporter la preuve aux débats »¹⁷.

Des extraits émanant du logiciel de pointage ne constituent pas un relevé unilatéral et peuvent être considérés comme fiables¹⁸.

- 21.** En outre, le principe selon lequel les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve, est désormais consacré à l'article 8.4, alinéa 3 du Code civil.

4.1.2.2. Application en l'espèce

- 22.** Il résulte des règles prévues dans le contrat de travail de Madame M et dans le règlement de travail lui étant applicable, ainsi que des explications fournies par les parties :

- que Madame M devait prestre 38 heures en moyenne sur une période de référence d'un an¹⁹ ;
- qu'elle devait enregistrer ses heures prestées par le biais d'un « *système de pointage par le programme informatique Syneton* »²⁰ ;
- qu'en pratique, afin que des heures soient ajoutées au « *crédit heures supplémentaires* » et ainsi à la colonne « *dont à récupérer* » dudit programme, elle devait cocher, dans le programme, (en plus d'entrer ses heures IN et OUT), une case de l'écran « *crédit heures supplémentaires* » (qui représentait ainsi un pot d'heures supplémentaires lié à la « sélection en cochant » et aux prises de récupération) ;

- 23.** Initialement, Madame M réclamait le paiement de 265 heures et 15 minutes supplémentaires pour les années 2019 et 2020²¹.

Dans le cadre des échanges ayant précédé la présente procédure, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER a régularisé le paiement de 160,08 heures supplémentaires²².

¹⁷ C. trav. Mons, 18 novembre 2019, R.G. n° 2018/AM/265, inédit.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Ce qui est conforme à la convention collective de travail conclue le 1^{er} juillet 2010 au sein de la commission paritaire des professions libérales (CP 336) concernant l'accord social 2010, volet organisation du travail. La commission paritaire applicable en l'espèce est mentionnée sur les fiches de paie de Madame M (pièce 2/2 du dossier de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER) ; article 11.1 du Règlement de travail (pièce 13 du dossier de Madame M).

²⁰ Article 12.1 du Règlement de travail.

²¹ Pièces 5 et 14.3 du dossier de Madame M.

²² Pièce 2.2. de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

Elle a détaillé le calcul qu'elle a réalisé dans son courrier du 10 août 2020 en ces termes :

« nous sommes repartis avec F de tous les éléments que tu as seule encodés normalement (335 heures 30 minutes) et pour lesquels tu as déjà récupéré les heures renseignées (164 heures 35).

De ce résultat (170 heures 55 minutes), nous avons soustrait les prestations que tu aurais réalisées durant tes jours de maladie couverts par le revenu garanti (2 heures 35 minutes) et nous avons aussi soustrait 8 heures 15 minutes d'heures supplémentaires inscrites unilatéralement pendant les durées de télétravail Covid 19 ».

Dans le cadre de la présente procédure, Madame M a donc réclamé d'abord 105h10 qu'elle a ensuite réduit à, titre subsidiaire, à 103h05.

24. Le tableau récapitulatif ci-après reprend la thèse de chacune des parties, sur base des pièces qu'elles mettent chacune en avant (à savoir en ce qui concerne Madame M, ses pièces 14.2 et en ce qui concerne la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER, ses pièces 1 et 3) aucune de leurs conclusions ne contenant le détail de leur calcul, ce qui est à déplorer.

Le tableau récapitulatif comprend également la position du tribunal et doit se lire en parallèle avec les remarques suivantes :

➤ *Quant aux heures « non cochées »*

- Le tribunal estime que le fait de ne pas avoir coché la case *ad hoc* n'enlève rien au fait que Madame M ait utilisé le système de pointage mentionné dans le règlement de travail (sans autre précision) pour entrer ses heures de prestation.

Il faut constater que la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER ne produit aucun document explicatif éventuellement fourni aux travailleurs quant au fonctionnement et à l'utilisation du programme Syneton. La thèse de Madame M est également confirmée par le fait qu'à partir du 22 novembre 2019 et jusqu'à la fin de l'année 2019, bien que de nombreuses heures soient rentrées dans la colonne « *heures remplies* », aucune heure ne soit cochée et apparaisse dans la colonne « *dont à récupérer* ». Cela laisse transparaître une mauvaise maîtrise de la « sélection en cochant ».

Le tribunal fait sienne la jurisprudence considérant que des pointages ne peuvent être assimilés à un relevé unilatéral du travailleur. En effet, le tribunal relève qu'un système de contrôle existait, ainsi que prévu dans le règlement de travail et qu'aucune remarque n'a été faite à Madame M concernant le transfert des « *heures remplies* » vers le pot d'heures à récupérer, avant son licenciement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

- Par contre, le tribunal constate que Madame M ne fournit aucune explication précise quant aux heures qu'elle réclame pour l'année 2020. La problématique des heures « *non cochées* » et « *manuellement corrigées/transférées* » ne semble d'ailleurs que concerner la période de juillet 2019 à décembre 2019 ainsi que cela ressort des conclusions de Madame M elle-même et de l'attestation de Madame D. Il est systématiquement fait référence aux 97h50 résultant de la problématique de la « sélection en cochant » de juillet 2019 à décembre 2019. Par ailleurs, à partir de janvier 2020, des heures apparaissent à nouveau dans la colonne « *dont à récupérer* ». En outre, le 12 mai 2020, Madame M a demandé à Madame D la correction de ses heures, après un calcul méticuleux réalisé par ses soins, il ne peut raisonnablement être soutenu qu'après cette date elle ne maîtrisait pas l'encodage dans le programme Syneton. Le tribunal estime donc qu'il faut retenir la colonne « *heures remplies* » jusqu'à la fin de l'année 2019 et ensuite, la colonne « *dont à récupérer* ». Par ailleurs, Madame M ne fournit aucun chiffre pour le mois de juillet 2020, le tribunal a ainsi repris exclusivement les chiffres de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER pour ce mois-là.
- Le tribunal note qu'il résulte de cette comparaison chiffrée que la différence entre la position de Madame M et celle de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER pour la période de juillet 2019 à décembre 2019, soit une différence de 97h50, résulte en effet de la non prise en compte des heures « *non cochées* » mais dont Madame M a réclamé la régularisation en mai 2020 (par l'intermédiaire de Madame D).

➤ *Quant à la prestation d'heures durant une période couverte par le salaire garanti*

- Le tribunal relève que sur la base du tableau fourni en pièce 3 du dossier de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER, ne font en fait encore l'objet de discussions que 2h35 prestées les 16 et 17 juin 2020 alors que Madame M était couverte par un certificat médical et déduites par la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER.

Premièrement, ces heures sont postérieures au mois de mai 2020 (pour rappel, le tribunal estime que Madame M est censée maîtriser les règles d'encodage à tout le moins à partir du 12 mai 2020). Ensuite, Madame M, lors de l'audience publique du 3 octobre 2022, a confirmé que les salaires garantis avaient bien été payés. Enfin, Madame M ne justifie pas sa demande dès lors qu'elle n'explique pas pourquoi des heures couvertes par le salaire garanti devraient être considérées comme des heures supplémentaires, d'autant qu'elle ne soutient nullement avoir presté au-delà de son horaire à ces dates.

Par conséquent, la position de Madame M ne peut être retenue.

➤ *Quant aux heures de récupération*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

- Le tribunal souligne qu'à aucun moment Madame M ne déduit les heures de récupération prises, alors qu'elles apparaissent très clairement sur sa pièce 14.2 sur laquelle elle a indiqué "R" à côté desdites heures. Ces données sont corroborées par la pièce 2 de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER.

Les heures de récupération, durant la période qui s'étend de juillet à décembre 2019 et produites par Madame M elle-même sont les suivantes :

Date	Durée	En min.
25/07/2019	0:20	20:00
26/07/2019	0:40	40:00
02/09/2019	0:50	50:00
05/09/2019	1:10	70:00
06/09/2019	4:15	255:00
25/09/2019	0:15	15:00
15/10/2019	0:55	55:00
17/10/2019	8:30	510:00
18/10/2019	0:10	10:00
28/10/2019	8:00	480:00
29/10/2019	8:00	480:00
08/11/2019	0:50	50:00
19/11/2019	0:20	20:00
06/12/2019	0:10	10:00
16/12/2019	8:00	480:00
20/12/2019	0:10	10:00
24/12/2019	8:00	480:00
26/12/2019	6:00	360:00
27/12/2019	5:20	320:00
30/12/2019	8:00	480:00
31/12/2019	8:00	480:00

Total en minutes 4675:00
Total en heures 77:55

Les heures de récupération postérieures à décembre 2019 figurent en pièce 2 de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER et n'ont fait l'objet d'aucune contestation de la part de Madame M. Il s'agit donc au total de 164 heures et 35 minutes de récupération à déduire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

➤ *Quant aux heures prestées durant le télétravail en période de crise sanitaire*

- Le tribunal ne peut suivre le raisonnement de la SRL FIDICIAIRE CUVELIER selon lequel les heures supplémentaires prestées durant la période de télétravail COVID devraient nécessairement être rejetées dès lors qu'en vertu de l'article 11.5. du Règlement de travail de l'entreprise, il était tout à fait possible d'effectuer des heures supplémentaires durant le télétravail.

➤ *Quant aux autres arguments invoqués par la SRL FIDICIAIRE CUVELIER*

- Le tribunal ne retient pas les remarques liées au fait que Madame M serait plus lente, dans la mesure où, même à supposer que les critiques soient avérées, le travailleur a une obligation de moyen et non de résultat²³. Ainsi, l'employeur ne peut unilatéralement décider de ne pas rémunérer des heures de prestations qu'il considère comme n'étant pas assez productives.
- Le tribunal ne peut suivre le raisonnement de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER lorsqu'elle estime que sa pièce 11 prouve que l'équipe partageait un déjeuner à un moment où Madame M demande le paiement d'heures supplémentaires, dès lors qu'aucun élément de cette pièce ne confirme cette affirmation.

➤ *Tableau récapitulatif*

<i>Jours litigieux</i>	<i>Thèse Mme M (pièce 14.2)</i>					<i>Thèse SRL (pièce 1)</i>	<i>Position du Tribunal</i>
	Heures suppl. remplies ("A")	en minutes	Heures dans la colonne « dont à récup » (« B »)	en minutes	Différence entre A et B	Heures à récupérer	en minutes
10/07/2019	3:30	210:00	3:30	210:00	0	3:30	210:00

²³ C. trav. Mons 28 avril 2000, *J.T.T.* 2000 (abrégé), p.504.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

11/07/2019	1:40	100:00	1:40	100:00	0	1:40	100:00
12/07/2019	2:00	120:00	2:00	120:00	0	2:00	120:00
13/07/2019	6:40	400:00	6:40	400:00	0	6:40	400:00
15/07/2019	2:00	120:00	2:00	120:00	0	2:00	120:00
16/07/2019	2:25	145:00	2:30	150:00	-5	2:30	145:00
17/07/2019	1:40	100:00	1:40	100:00	0	1:40	100:00
18/07/2019	2:50	170:00	2:50	170:00	0	2:50	170:00
19/07/2019	1:30	90:00	1:30	90:00	0	1:30	90:00
20/07/2019	8:45	525:00	8:45	525:00	0	8:45	525:00
29/07/2019	1:20	80:00	1:25	85:00	-5	1:25	80:00
22/07/2019	1:20	80:00	1:20	80:00	0	1:20	80:00
23/07/2019	0:40	40:00	0:40	40:00	0	0:40	40:00
24/07/2019	4:00	240:00	4:00	240:00	0	0:00	240:00
30/07/2019	2:00	120:00	2:00	120:00	0	2:00	120:00
31/07/2019	4:35	275:00	4:45	285:00	-10	4:45	275:00
01/08/2019	0:40	40:00	0:30	30:00	10	30	40:00
05/08/2019	1:35	95:00	1:35	95:00	0	1:35	95:00
06/08/2019	1:55	115:00	1:50	110:00	5	1:50	115:00
08/08/2019	0:35	35:00	0:35	35:00	0	0:35	35:00
09/08/2019	2:20	140:00	2:20	140:00	0	0:00	140:00
07/08/2019	4:00	240:00	3:50	230:00	10	3:50	240:00
12/08/2019	2:50	170:00	2:55	175:00	-5	2:55	170:00
13/08/2019	0:55	55:00	0:40	40:00	15	40	55:00
14/08/2019	3:50	230:00	2:00	120:00	1:50	2:00	230:00
16/08/2019	3:20	200:00	3:10	190:00	10	3:10	200:00
19/08/2019	1:30	90:00	1:40	100:00	-10	1:40	90:00
20/08/2019	2:10	130:00	2:15	135:00	-5	2:15	130:00
21/08/2019	4:00	240:00	4:00	240:00	0	0:00	240:00
22/08/2019	5:40	340:00	5:45	345:00	-5	5:45	340:00
23/08/2019	3:30	210:00	4:15	255:00	-45	4:15	210:00
26/08/2019	2:50	170:00	2:50	170:00	0	2:50	170:00
27/08/2019	2:25	145:00	2:20	140:00	5	2:20	145:00
28/08/2019	7:35	455:00	7:25	445:00	10	7:25	455:00
29/08/2019	5:00	300:00	5:10	310:00	10	5:10	300:00
30/08/2019	4:55	295:00	4:45	285:00	10	4:45	295:00
31/08/2019	11:00	660:00	11:00	660:00	0	11:00	660:00
03/09/2019	1:40	100:00	1:45	105:00	-5	1:45	100:00
04/09/2019	3:00	180:00	3:05	185:00	-5	3:05	180:00

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS

Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

09/09/2019	2:15	135:00	2:25	145:00	-10	2:25	135:00
10/09/2019	1:45	105:00	1:45	105:00	0	1:45	105:00
11/09/2019	4:45	285:00	4:45	285:00	0	4:45	285:00
12/09/2019	1:45	105:00	0	00:00	1:45	0	105:00
13/09/2019	2:20	140:00	0	00:00	2:20	0	140:00
16/09/2019	5:10	310:00	2:25	145:00	2:45	2:25	310:00
17/09/2019	1:40	100:00	2:00	120:00	-20	2:00	100:00
18/09/2019	1:00	60:00	0	00:00	1:00	0	60:00
19/09/2019	2:25	145:00	2:25	145:00	2:25	0	145:00
20/09/2019	0:25	25:00	0	00:00	25	0	25:00
21/09/2019	7:25	445:00	7:25	445:00	0	7:25	445:00
23/09/2019	2:00	120:00	1:45	105:00	15	1:45	120:00
24/09/2019	0:10	10:00	0	00:00	10	0	10:00
26/09/2019	2:55	175:00	3:10	190:00	-15	3:10	175:00
27/09/2019	1:50	110:00	2:00	120:00	10	2:00	110:00
30/09/2019	2:10	130:00	2:10	130:00	0	2:10	130:00
03/10/2019	2:00	120:00	1:50	110:00	10	1:50	120:00
04/10/2019	4:10	250:00	4:10	250:00	0	4:10	250:00
05/10/2019	5:40	340:00	5:40	340:00	0	5:40	340:00
07/10/2019	4:15	255:00	4:15	255:00	0	4:15	255:00
08/10/2019	1:55	115:00	2:05	125:00	-10	2:05	115:00
09/10/2019	4:20	260:00	4:25	265:00	-5	4:25	260:00
10/10/2019	1:55	115:00	2:05	125:00	-10	2:05	115:00
11/10/2019	2:40	160:00	2:50	170:00	-10	2:50	160:00
14/10/2019	3:45	225:00	3:25	205:00	20	3:25	225:00
16/10/2019	3:25	205:00	1:30	90:00	1:55	1:30	205:00
17/10/2019	0:30	30:00	0	00:00	30	0	30:00
21/10/2019	3:40	220:00	2:20	140:00	20	2:20	220:00
22/10/2019	1:00	60:00	1:15	75:00	-15	1:15	60:00
23/10/2019	4:25	265:00	2:20	140:00	2:05	2:20	265:00
24/10/2019	5:00	300:00	5:10	310:00	-10	5:10	300:00
25/10/2019	1:35	95:00	1:35	95:00	0	1:35	95:00
30/10/2019	2:15	135:00	1:50	110:00	25	1:50	135:00
31/10/2019	4:55	295:00	4:55	295:00	0	4:55	295:00
04/11/2019	3:20	200:00	3:20	200:00	0	3:20	200:00
05/11/2019	3:50	230:00	0	00:00	3:50	0	230:00
06/11/2019	7:10	430:00	6:10	370:00	1:00	6:10	430:00
07/11/2019	6:30	390:00	6:50	410:00	-20	6:50	390:00

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS

Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

12/11/2019	6:10	370:00	0	00:00	6:10	0	370:00
13/11/2019	5:25	325:00	0	00:00	5:25	0	325:00
14/11/2019	2:15	135:00	0	00:00	2:15	0	135:00
15/11/2019	4:50	290:00	0	00:00	4:50	0	290:00
18/11/2019	0:55	55:00	0:55	55:00	0:00	0:55	55:00
19/11/2019	5:10	310:00	0	00:00	5:10	0	310:00
20/11/2019	3:15	195:00	0	00:00	0	0	195:00
21/11/2019	2:20	140:00	2:20	140:00	0	2:20	140:00
22/11/2019	0:40	40:00	0	00:00	40	0	40:00
25/11/2019	1:25	85:00	0	00:00	1:25	0	85:00
26/11/2019	2:55	175:00	0	00:00	2:55	0	175:00
27/11/2019	3:30	210:00	0	00:00	3:30	0	210:00
28/11/2019	1:20	80:00	0	00:00	1:20	0	80:00
29/11/2019	2:50	170:00	0	00:00	2:50	0	170:00
02/12/2019	6:05	365:00	0	00:00	6:05	0	365:00
03/12/2019	4:30	270:00	0	00:00	4:30	0	270:00
04/12/2019	7:45	465:00	0	00:00	7:45	0	465:00
05/12/2019	5:05	305:00	0	00:00	5:05	0	305:00
10/12/2019	1:25	85:00	0	00:00	1:25	0	85:00
11/12/2019	3:10	190:00	0	00:00	3:10	0	190:00
12/12/2019	1:35	95:00	0	00:00	1:35	0	95:00
13/12/2019	1:35	95:00	0	00:00	1:35	0	95:00
17/12/2019	1:30	90:00	0	00:00	1:30	0	90:00
18/12/2019	4:20	260:00	0	00:00	4:20	0	260:00
19/12/2019	1:50	110:00	0	00:00	1:50	0	110:00
05/01/2020	2:00	120:00	2:00	120:00	0:00	2:00	120:00
06/01/2020	2:45	165:00	2:45	165:00	0:00	2:45	165:00
07/01/2020	2:30	150:00	3:30	210:00	0:00	2:30	150:00
08/01/2020	4:00	240:00	4:00	240:00	0:00	4:00	240:00
09/01/2020	1:30	90:00	1:30	90:00	0:00	1:30	90:00
10/01/2020	1:00	60:00	1:00	60:00	0:00	1:00	60:00
13/01/2020	1:45	105:00	1:45	105:00	0:00	1:45	105:00
14/01/2020	2:55	175:00	2:55	175:00	0:00	2:55	175:00
20/01/2020	1:30	90:00	1:30	90:00	0:00	1:30	90:00
21/01/2020	0:15	15:00	0:15	15:00	0:00	0:15	15:00
22/01/2020	4:15	255:00	4:15	255:00	0:00	4:15	255:00
23/01/2020	1:35	95:00	1:35	95:00	0:00	1:35	95:00
24/01/2020	1:20	80:00	1:20	80:00	0:00	1:20	80:00

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

27/01/2020	0:55	55:00	0:55	55:00	0:00	0:55	55:00
28/01/2020	1:40	100:00	1:40	100:00	0:00	1:40	100:00
29/01/2020	3:20	200:00	3:20	200:00	0:00	3:20	200:00
30/01/2020	1:40	100:00	1:40	100:00	0:00	1:40	100:00
31/01/2020	1:05	65:00	1:05	65:00	0:00	1:05	65:00
03/02/2020	1:15	75:00	1:15	75:00	0:00	1:15	75:00
04/02/2020	1:40	100:00	1:40	100:00	0:00	1:40	100:00
05/02/2020	2:40	160:00	2:40	160:00	0:00	2:40	160:00
06/02/2020	2:35	155:00	2:35	155:00	0:00	2:35	155:00
10/02/2020	2:15	135:00	2:15	135:00	0:00	2:15	135:00
12/02/2020	0:35	35:00	0:25	25:00	0:10	0:25	25:00
14/02/2020	2:15	135:00	2:15	135:00	0:00	2:15	135:00
17/02/2020	0:45	45:00	0:45	45:00	0:00	0:45	45:00
18/02/2020	0:55	55:00	0:55	55:00	0:00	0:55	55:00
19/02/2020	3:30	210:00	3:30	210:00	0:00	3:30	210:00
20/02/2020	1:15	75:00	1:15	75:00	0:00	1:15	75:00
21/02/2020	2:30	150:00	2:30	150:00	0:00	2:30	150:00
24/02/2020	1:50	110:00	1:50	110:00	0:00	1:50	110:00
25/02/2020	1:10	70:00	1:10	70:00	0:00	1:10	70:00
26/02/2020	3:00	180:00	3:00	180:00	0:00	3:00	180:00
28/02/2020	3:05	185:00	3:05	185:00	0:00	3:05	185:00
02/03/2020	0:25	25:00	0:25	25:00	0:00	0:25	25:00
03/03/2020	1:35	95:00	1:35	95:00	0:00	1:35	95:00
04/03/2020	2:20	140:00	2:20	140:00	0:00	2:20	140:00
06/03/2020	0:10	10:00	0:10	10:00	0:00	0:10	10:00
13/04/2020	8:00	480:00	0:00	00:00	0:00	0:00	00:00
14/04/2020	1:15	75:00	1:15	75:00	0:00	1:15	75:00
17/04/2020	0:15	15:00	0:15	15:00	0:00	0:15	15:00
21/04/2020	1:30	90:00	1:30	90:00	0:00	1:30	90:00
22/04/2020	0:05	05:00	0:00	00:00	0:05	0:00	00:00
23/04/2020	0:05	05:00	0:00	00:00	0:05	0:00	00:00
27/04/2020	0:40	40:00	0:40	40:00	0:00	0:40	40:00
28/04/2020	4:20	260:00	4:20	260:00	0:00	4:20	260:00
29/04/2020	0:15	15:00	0:15	15:00	0:00	0:15	15:00
01/05/2020	8:00	480:00	0:00	00:00	0:00	0:00	00:00
04/05/2020	0:05	05:00	0:00	00:00	0:05	0:00	00:00
05/05/2020	0:45	45:00	0:45	45:00	0:00	0:45	45:00
06/05/2020	0:45	45:00	0:45	45:00	0:00	0:45	45:00

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

11/05/2020	0:10	0:10	0:00	00:00	0:10	0:00	00:00
12/05/2020	2:30	150:00	2:30	150:00	0:00	2:30	150:00
13/05/2020	0:15	15:00	0:15	15:00	0:00	0:15	15:00
14/05/2020	0:30	30:00	0:30	30:00	0:00	0:30	30:00
15/05/2020	0:15	15:00	0:15	15:00	0:00	0:15	15:00
18/05/2020	0:30	30:00	0:30:00	30:00	0:00	0:30	30:00
19/05/2020	1:40	100:00	1:40	100:00	0:00	1:40	100:00
20/05/2020	1:25	85:00	1:25	85:00	0:00	1:25	85:00
21/05/2020	8:00	480:00	0:00	00:00	8:00	0:00	00:00
23/05/2020	0:05	05:00	0:00	00:00	0:05	0:00	00:00
26/05/2020	0:30	30:00	0:30	30:00	0:00	0:30	30:00
27/05/2020	2:00	120:00	1:50	110:00	0:10	1:50	110:00
28/05/2020	0:10	10:00	0:10	10:00	0:00	0:10	10:00
01/06/2020	8:00	480:00	0:00	00:00	8:00	0:00	00:00
03/06/2020	0:20	20:00	0:20	20:00	0:00	0:20	20:00
05/06/2020	8:40	520:00	8:40	520:00	0:00	8:40	520:00
08/06/2020	0:30	30:00	0:25	25:00	0:05	0:25	25:00
09/06/2020	1:30	90:00	1:30	90:00	0:00	1:30	90:00
16/06/2020	1:10	70:00	1:10	70:00	0:00	1:10	70:00
17/06/2020	1:25	85:00	1:25	85:00	0:00	1:25	85:00
22/06/2020	0:30	30:00	0:30	30:00	0:00	0:30	30:00
06/07/2020	0:00	00:00	0:45	45:00	0:45	0:45	45:00
07/07/2020	0:00	00:00	1:05	00:00	1:05	1:05	00:00
08/07/2020	0:00	0	2:35	155:00	2:35	2:35	155:00
10/07/2020	0:00	0	0:25	25:00	0:25	0:25	25:00

Total en minutes	27725:00		20130:00		20130:00	25025:00
Total en heures	462:05		335:30		335:30	417:05

Heure de récupération

Sous-total

Thèse de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER : point de départ = 335h30min	
<u>En heures</u>	<u>En minutes</u>
164:35:00	9875:00
170:55	10255:00

POSITION DU TRIBUNAL : point de départ = 417:05min	
<u>En heures</u>	<u>En minutes</u>
164:35:00	9875:00
252:30	15150:00

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

<u>Déjà payé</u>	160:05:00	9605:00	160:05:00	9605:00
<u>Déduction salaire garanti</u>	2:35	155:00	2:35	155:00
<u>Déduction télétravail</u>		495:00		
<u>Covid</u>	8:15		0	0
<u>Total dû</u>	<u>0</u>	<u>00:00</u>	<u>89:50</u>	5360:00

➤ *Quant aux doublons – acceptation partielle*

- le tribunal relève que l'argumentation de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER concernant l'existence de « doublons » s'appuyant sur sa pièce 5, en ce qui l'année 2019, a partiellement convaincu Madame M elle-même qui accepte qu'il a existé 2h05 de doublons²⁴, même si elle indique que cette position serait subsidiaire, sans expliquer pourquoi.

Il convient donc de déduire des heures réclamées ces 2h05 de doublons.

➤ *Quant à la preuve de l'accord de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER*

- Le tribunal estime que les heures supplémentaires à retenir selon la position du tribunal (soit 89heures et 50 minutes) ont été prestées avec l'accord, à tout le moins tacite de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER. En effet, le tribunal tient compte des éléments suivants :
 - l'existence d'un système de pointage pouvant faire l'objet d'un contrôle à tout moment par l'employeur, ainsi que d'ailleurs prévu par le règlement de travail²⁵ ;
 - les différents échanges de messages avec les collègues ainsi que Monsieur C démontrant une charge de travail importante ;
 - le fait que le pointage réalisé par Madame M, en ce compris la colonne « *heures remplies* » n'ait donné lieu à aucune critique avant la rupture du contrat de travail²⁶.

25. Ainsi, il résulte de tout ce qui précède que Madame M peut revendiquer le paiement des heures supplémentaires suivantes:

- 89 heures et 50 minutes – 2 heures et 5 minutes = 87 heures et 45 minutes ;
- 87 heures et 45 minutes x 12,3886 €²⁷ = 1087,09 € bruts.

²⁴ Page 13 de ses conclusions de synthèse.

²⁵ Pièce 13 du dossier de Madame M.

²⁶ Pièce 17 du dossier de Madame M.

²⁷ Taux horaire figurant sur la fiche de produite en pièce 2.2 du dossier de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER.

26. Par conséquent, ce chef de demande est partiellement fondé à hauteur de 1087,09 € bruts.

27. Corollaire du précédent chef de demande, la demande relative au paiement du pécule de vacances sur les heures supplémentaires est fondée dans la mesure suivante :

1087,09 € bruts x 15,34% = 166,76 € bruts.

4.2. Quant à la demande d'indemnisation à titre de réparation de l'abus de droit de licencier et la demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de la CCT n°109

4.2.1. Position des parties

28. Madame M soutient avoir été licenciée abusivement dans la mesure où :

- Elle avait toujours donné satisfaction à son employeur à qui elle était dévouée, au point de prester de nombreuses heures supplémentaires, et ce, même durant des périodes d'incapacité ;
- Les nombreuses prestations accomplies et les conditions dans lesquelles il a fallu les accomplir l'ont conduite à connaître des ennuis de santé dont son employeur avait connaissance ;
- le licenciement est intervenu alors qu'elle venait d'informer son employeur de ce qu'elle serait en retard le lendemain parce qu'elle avait un rendez-vous médical ;
- son poste de travail ne devait pas disparaître et n'était pas en péril ;
- le licenciement est intervenu en réaction à la manifestation de sa décision de consulter son médecin et donc au risque pour l'employeur de devoir payer un salaire garanti à une salariée malade;
- les motifs du licenciement avancés par la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER sont fallacieux.

Par conséquent, elle postule la condamnation de la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER à lui payer des dommages et intérêts fixés ex-aequo et bono à 2500,00 €.

29. Pour la première fois dans ses conclusions déposées le 21 mars 2022, Madame M formule une demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de la CCT n°109.

Elle soutient que cette demande est recevable étant virtuellement comprise dans sa citation. Elle se réfère à la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la conception factuelle de l'objet et de la cause.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

Elle soutient que son licenciement était manifestement déraisonnable, car la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER a fait preuve d'une « légèreté coupable ». A son estime, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER ne démontre pas « la nécessité qu'il y avait à mettre fin au contrat de travail » au regard de la charge de travail qui existait et ne démontre pas non plus la réorganisation dont elle se prévaut.

Quant au quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, elle réclame l'indemnité maximale en mettant en avant:

- l'absence d'audition de la travailleuse avant qu'il ne soit procédé au licenciement ;
- les nombreux messages relatifs à la bonne qualité de son travail reçus de la part de sa hiérarchie tout au long de la relation de travail ;
- l'absence d'avertissement donné au cours de la relation de travail.

30. La SRL FIDUCIAIRE CUVELIER estime que Madame M ne démontre nullement l'existence d'un abus de droit dans son chef et soutient que le licenciement n'était nullement fondé sur la volonté de Madame M de consulter un médecin et la crainte de devoir lui payer un salaire garanti.

31. Quant au chef de demande d'indemnisation sur pied de la CCT n°109, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER soutient, à titre principal, qu'il est prescrit, car il n'est pas virtuellement compris dans la citation.

A titre subsidiaire, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER indique que le licenciement n'était pas manifestement déraisonnable car son poste était amené à disparaître dans le futur et que cela fut effectivement le cas, son travail ayant été redistribué aux collaborateurs en service.

A titre subsidiaire, il est demandé au tribunal de limiter l'indemnité au montant minimum.

4.2.2. Position du tribunal

4.2.2.1. Rappel des principes

4.2.2.1.1. Quant à l'exception de prescription

32. En vertu de l'article 15, alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *« Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »*

33. Ainsi que W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ le précisent :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

« Le délai de prescription d'un an de l'article 15 de la loi relative aux contrats de travail est un délai de prescription libératoire, cause d'extinction des obligations, et doit par conséquent être calculé conformément à l'article 2261 du Code civil: le jour au cours duquel la prescription prend cours ne compte pas; la prescription se compte par jours, le dernier jour du terme y compris »²⁸

34. L'article 807 du Code judiciaire se lit comme suit :

« La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente ».

35. Par ailleurs, la Cour de cassation a rappelé qu' *« En vertu de l'article 2244 du Code civil, une citation en justice, signifiée à celui qu'on veut empêcher de prescrire, forme l'interruption civile.*

*Une citation interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit **et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises.***

***Une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale lorsqu'elle a le même objet que cette demande »²⁹.** (le tribunal met en évidence)*

36. Il convient de rappeler que depuis l'arrêt du 23 octobre 2006, la Cour de cassation a consacré la conception factuelle de l'objet de la demande³⁰.

*Ainsi, « il est désormais acquis que l'habillage juridique donné à l'objet ne s'incorpore pas à celui-ci, en sorte que, pourvu qu'il s'en tienne **au résultat factuel postulé** (...), le juge peut (doit, selon nous) modifier d'office cet habillage juridique tout autant que le demandeur lui-même qui, en raison de ce recalibrage, ne peut être regardé comme introduisant une demande nouvelle »³¹. (le tribunal met en évidence)*

37. La cour du travail de Bruxelles s'est récemment prononcée comme suit :

« La citation ou la requête en justice interrompt la prescription pour les demandes qu'elle contient et pour toutes celles qui y sont virtuellement comprises (...).

²⁸ VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium social – droit du travail*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2020-2021, p. 3075, n° 5315. Les auteurs citent : « C. trav. Bruxelles, 16 novembre 1973, J.T.T., 1978, 32; C. trav. Bruxelles, 18 septembre 1979, J.T.T., 1980, 258; C. trav. Mons, 18 mars 1991, J.T.T., 1991, 327; C. trav. Bruxelles, 10 juin 1991, R.D.S., 1992, 27; C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2009, J.T.T., 2010, 77; Trib. trav. Anvers, 10 mai 1984, Chron. D.S., 1985, 219 ».

²⁹ Cass., 24 avril 2017, R.G. S.16.0078.F.

³⁰ Cass. 23 octobre 2006, R.G. S050010F, disponible sur www.juportal.be

³¹ J.-F.VAN DROOGHENBROECK, « La requalification judiciaire du contrat et des prétentions qui en découlent », *TBBR/RGDC*, 2014/7, p. 329.

Pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il y a lieu d'avoir égard à l'objet de la demande (...). Pour identifier l'objet de la demande contenue dans une citation ou dans une requête, il n'y a pas lieu de se limiter au dispositif de celle-ci ; l'entière du texte de la citation ou de la requête importe (...).

C'est à l'objet de la demande formée en cours de procédure, et non à sa cause, qu'il faut avoir égard pour vérifier si elle était virtuellement comprise dans la demande initiale »³².

Elle en déduit, dans le cas lui étant soumis, « qu'une demande d'amende civile pour absence de communication des motifs du licenciement n'est pas virtuellement comprise dans la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, quand bien même les deux demandes sont fondées sur la même cause, à savoir la rupture du contrat de travail ». (le tribunal met en évidence)

4.2.2.1.2. Théorie de l'abus de droit

- 38.** En vertu de l'article 1134, alinéa 3, de l'ancien Code civil, les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

Ce principe d'exécution de bonne foi des conventions interdit à une partie d'abuser des droits que la convention lui a conférés. Un abus de droit consiste en l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente³³.

«Tel est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause »³⁴.

- 39.** Lorsqu'un travailleur invoque un abus du droit de licencier, la charge de la preuve lui incombe. Il doit établir qu'en procédant à son licenciement, l'employeur a commis une faute dans l'exercice de son droit de licencier constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé et qui a généré « *dans son chef d'un préjudice – matériel ou moral - distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage, matériel et moral, découlant de la rupture irrégulière du contrat »³⁵. Il doit également prouver le lien causal entre l'abus de droit et le dommage subi.*

³² C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 2018/AB/540, 25 mai 2021, *J.T.T.*, 2022, liv. 1418, p.61.

³³ Cass., 1^{er} février 1996, *Bull.*, 1996, p. 158 et notes.

³⁴ Cass. 9 mars 2009, *J.T.*, 2009, p. 392.

³⁵ C. Trav. Mons, 13 octobre 2015, R.G. n°2014/AM/229, disponible sur www.terralaboris.be.

Toutefois, « l'article 870 du Code judiciaire ne fait (...) pas reposer complètement et exclusivement la charge de la preuve sur la partie demanderesse, mais aussi sur celui qui allègue quelque chose, de sorte que l'employeur doit fournir la preuve des moyens qu'il invoque »³⁶.

Ainsi que le souligne H. DECKERS, « V.Vannes et L. Dear ont identifié huit hypothèses dans lesquelles le licenciement d'un employé pouvait être jugé abusif : l'intention de nuire, la légèreté blâmable, le détournement du droit de licencier de sa finalité économique et sociale, l'absence de motif légitime de congé, l'exercice anormal du droit de licencier, les mesures de représailles de l'employeur, les circonstances qui entourent le licenciement et l'absence de proportionnalité »³⁷⁻³⁸.

Le reproche de précipitation, de brutalité dans la manière de licencier ainsi que l'absence d'audition préalable peuvent entrer en ligne de compte dans le cadre de l'abus du droit de licencier³⁹.

4.2.2.1.3. Le licenciement manifestement déraisonnable

40. Les articles 8 et 9 de la Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT n°109 ») précisent ce qui suit :

- Article 8

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, **qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable** ».*

- Article 9

³⁶ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, « Abus du droit de résilier le contrat de travail », disponible sur www.socialeye.be, CO300240712, Dernière mise à jour le 15 janvier 2022.

³⁷ H. DECKERS, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la C.C.T. n°109 », in X, *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail – Présence du droit civil en droit du travail*, Limal, Anthémis, 2020, pp. 853 à 857.

³⁸ V. VANNES et L. DEAR, *La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications*, Bruxelles, Bruylant, 2011, p. 431, n°463.

³⁹ C. trav. Liège, 24 août 2018, *J.L.M.B.* 2018, liv. 39, p. 1874 ; C. trav. Bruxelles 8 septembre 1993, *J.T.T.*, 1994, p.80 ; C. trav. Bruxelles, n° 50.629, 3 mars 2009, *Chron. D.S.* 2010 (sommaire), liv. 5, p. 278.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à **trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération**.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ». (Le tribunal souligne)

Le commentaire de l'article 8 se lit comme suit :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

41. La charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée comme suit par la CCT n°109 :

«- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 »⁴⁰.

⁴⁰ Article 10 de la CCT n°109.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

Ainsi, si chaque partie à la relation de travail respecte les dispositions de la CCT n° 109 quant à la demande et la communication des motifs concrets du licenciement, chacune assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

42. Concernant la problématique de la preuve insuffisamment rapportée quant aux motifs du licenciement, la doctrine⁴¹ précise ce qui suit :

«Il peut être imaginé, vu le système de répartition de la charge de la preuve organisé par la C.C.T. n°109, que, dans certains cas, l'employeur ne sera pas en mesure d'apporter à suffisance la preuve du caractère non manifestement déraisonnable du licenciement, mais que les éléments communiqués soient de nature à mener le juge à faire preuve d'une certaine clémence lors de la fixation du quantum de l'indemnité pour autant qu'aucun motif inavouable de rupture ne soit révélé dans le cadre de la procédure. Dans ce cas, le licenciement sera en quelque sorte présumé manifestement déraisonnable simplement parce que l'employeur ne parvient pas à apporter la preuve d'un motif légitime de rupture, sans qu'un motif inavouable n'ait en réalité présidé à celle-ci. (...). Le juge aura ici la possibilité de moduler la sanction (...). Ce qui est problématique, c'est l'ampleur de la fourchette.

Théoriquement, il faudrait considérer, vu l'absence de preuve (suffisante) du motif allégué, et l'absence de tout autre motif inavoué par l'employeur, que le licenciement est en fait intervenu «sans motif».

Un tel licenciement est bien entendu manifestement déraisonnable. Mais quel est son degré de «déraisonnabilité»? La question est délicate à trancher. L'appréciation du juge dépendra nous semble-t-il dans ce cas de l'attitude de l'employeur: a-t-il invoqué **un motif de licenciement «plausible»**, sans toutefois être en mesure d'apporter une preuve décisive (ce qui pourrait conduire à plus de clémence), ou a-t-il invoqué des griefs tout à fait fantaisistes et **le cas échéant attentatoires à l'honorabilité du travailleur** (ce qui, au contraire, devrait conduire à plus de sévérité)? En présence d'un motif dont la réalité n'est étayée par aucun élément, une indemnité plus lourde se justifierait en effet selon nous, surtout si la probité du travailleur est en cause. **Ce sera le cas lorsque l'employeur ne sera même pas en mesure d'apporter un début de preuve alors que le motif qu'il avance porte atteinte à l'image du travailleur.** Ainsi, par exemple, dans un jugement du 18 janvier 2016⁴², le tribunal du travail de Liège, division Neufchâteau, fixera l'indemnité à 9 semaines en présence d'un licenciement pour motif grave dont l'employeur n'apportait pas la preuve, le tribunal relevant que l'employeur invoquait une attitude gravement fautive mettant en cause la santé de la clientèle et un comportement irrespectueux sans

⁴¹ S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109, Les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in X, *Droit du travail tous azimuts*, CUP, Limal, Anthémis, 2016, pp. 357-358.

⁴² Trib. tray, Liège (div. Neufchâteau), 18 janvier 2016, R.G. n° 15/223/A, inéd.; Trib: Liège (div. Dinant), 17 octobre 2016, R.G. n° 15/965/A, inéd. qui retient que, s'agissant d'un défaut de preuve, il n'est pas possible d'apprécier le caractère manifestement déraisonnable, ce qui exclut de retenir le minimum ou le maximum (le Tribunal retient 8 semaines); Trib. tray. Liège (div. Dinant), 20 juin 2016, R.G. n° 15/748/A, inéd. qui retient le minimum de 3 semaines du fait du défaut de preuve.

être en mesure de les établir. L'absence de preuve peut donc être aussi une marque de légèreté⁴³. (Le tribunal souligne)

4.2.2.1.4. Articulation entre l'indemnisation sur pied de la CCT 109 et le droit commun

43. En ce qui concerne l'articulation entre le droit à une indemnisation sur la base de la CCT 109 et sur la base du droit commun, le tribunal fait sienne la position développée par la cour du travail de Mons à ce sujet. La cour souligne que *« la sanction prévue pour le licenciement manifestement déraisonnable a pour objet de sanctionner l'employeur qui a rompu le contrat de travail pour des motifs qui ne sont pas liés à la conduite ou à l'aptitude du travailleur et qui a agi de manière manifestement déraisonnable.*

Elle régit donc la motivation du licenciement dont elle répare le défaut alors que l'article 1382 du Code civil est beaucoup plus large puisqu'il vise toute faute qu'aurait commise l'employeur dans l'usage de son droit de rompre unilatéralement le contrat de travail.

Le cumul est donc parfaitement possible à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct non réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la CCT n° 109 ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis »⁴⁴ (le tribunal souligne).

L. PELTZER et E. PLASSCHAERT écrivent à ce sujet que *« dans la CCT 109, le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ne porte que sur les motifs qui ont conduit au licenciement. Or un employeur peut abuser de son droit de licencier sans que l'abus touche au motif ayant présidé à sa décision »⁴⁵.*

4.2.2.2. Application en l'espèce

44. Premièrement, en ce qui concerne la prescription soulevée par la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER, le tribunal rejette l'exception aux motifs exposés ci-après.

45. En l'espèce, le contenu de la citation est le suivant :

*« Pour les motifs exposés ci-après et sous réserve de tous autres à faire valoir
La requérante est entrée au service de la citée le 10/07/2019 en qualité de comptable junior;
Elle a d'abord été occupée dans le cadre d'un CDD du 10/07/2019 au 09/01/2020 , ensuite
dans le cadre d'un CDI du 10/01/2020 au 22/07/2020;*

⁴³ Voy. aussi Trib. tray. Bruxelles, 14 janvier 2016, R.G. n° 14/9880/A, www.terralaboris.be, qui retient une indemnité de 10 semaines à l'égard d'un employeur qui avait pris la décision, précipitée de licencier le travailleur pour motif grave, sans tenter de le joindre de manière directe et rapide et sans lui laisser le temps de réagir aux de mise en demeure concernant les absences qui conduiront à son licenciement, et qui, manifestement, avait saisi la première occasion de s'en séparer.

⁴⁴ C.T. Mons (3^e ch.), 28 décembre 2020, RG 2018/AM/381, *Sem. soc. / Soc. Week.*, 2021/14.

⁴⁵ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, p. 389.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

Les prestations ont été essentiellement réalisées à Thulin (jusque fin décembre 2019) puis à Mons ;

*Par lettre recommandée du 22/07/2020, la citée a notifié à la requérante la rupture de son contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité compensatoire d'un préavis de 6 semaines ; **La décision n'est pas motivée** ;*

La requérante a interpellé la citée par mail du 23/07;

Elle s'étonne d'être licenciée après avoir averti qu'elle allait consulté son médecin — ce que son employeur lui avait vivement conseillé de faire le 21/07 ; Elle émet toute réserve sur la décisions prise; Elle indique aussi que le décompte de fin de contrat devra tenir compte de la rémunération de 265 heures supplémentaires non encore récupérées ;

*N'ayant pas de réponse à ce mail, la requérante adresse un courrier recommandé à la citée le 31/07/2020 ; **Elle demande la motivation de son licenciement** ; Elle indique que le décompte de fin de contrat n'est pas correct car, notamment, il n'est pas fait état des heures supplémentaires accomplies et non récupérées ;*

*Le 10/08/2020, la citée va communiquer les motifs du licenciement : **réorganisation nécessitée par la crise sanitaire et justifiant la disparition du poste de travail** ; Elle émet aussi des réserves sur la réalité des heures supplémentaires réclamées mais en admet 160 h et 5' ; L'organisation syndicale de la requérante **a interpellé la citée quant aux motifs du licenciement les défendant imprécis** et exposant que les heures supplémentaires réclamées sont intégralement dues et que les encodages effectués sont conformes aux instructions et pratiques en vigueur dans l'entreprise ; l'opportunité du contrôle a posteriori des encodages est mis en cause ; Également, elle fait état d'une attestation de Mme D sur le document de fin d'occupation indiquant que disponible était de 174h20' avant ajout des heures de 2019, calculées par la requérante à 97,50' ; L'organisation syndicale conteste les propos émis par l'employeur quant à des « longues périodes d'endormissement » qu'il aurait eu à déplorer dans le chef de la requérante ; Elle réclame enfin :*

- *Le paiement du décompte provisoire du secrétariat social*
- *Le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 8 semaines au lieu de 6 semaines et ce vu l'ancienneté de la travailleuse*
- *Le paiement du jour férié se situant dans le mois de la fin des relations de travail*

Un rappel est fait à la citée le 18/12/2020;

Ce rappel a emmené un paiement d'une somme de 950,98 € sur le compte bancaire de la requérante ; Il n'a pas fait l'objet d'une quelconque contestation ; Ceci est acte par l'organisation 27/01/2021 ;

Un ultime rappel est encore fait le 27/05/2021 ; En vain ;

La requérante postule la reconnaissance par le tribunal du fait qu'elle a été abusivement licenciée ; Qu'effet, elle est toujours restée très disponible pour son employeur, ceci ayant entraîné un impact sur qualité de vie et ayant conduit à diverses incapacités de travail ; Que M. C, peu de temps avant la rupture du contrat, avait reconnu un certain état de burnout de la requérante et la responsabilité de la charge de travail (il l'avait invitée à se soigner au mieux) ; Que le 22/07, elle avait été invitée par M. C à se soigner lors d'un agréable entretien téléphonique ; Que rien ne laissait présager la décision de fin de contrat notifiée quelques heures plus tard par mail ;

La requérante postule la condamnation de la citée à lui payer:

- ***le solde de l'indemnité de rupture du contrat de travail, soit deux semaines de rémunération 3224,55€ bruts (IR payée pour 6 semaines — cfr fiche de paie) /6 x 2:1074,85€ bruts***
- ***le jour férié du 15/08/2020: 2040,00 € / 21 j = 97,14 € bruts***
- ***les 105h10' heures supplémentaires restées impayées x 12,388 € -= 1302,85€ bruts***
- ***les pécules de vacances sur les heures supplémentaires 1302,85€ x 15,34% = 199,86€ bruts***
- ***la réparation de l'abus de droit de la citée de licencier appréciée ex-aequo et bono à 2500,00 € ».*** (le tribunal met en évidence)

46. En l'espèce, il est indéniable que la demande d'indemnisation sur pied de la CCT n°109 se fonde sur des faits mentionnés dans la citation. Le respect de l'article 807 du Code judiciaire ne pose donc pas question en l'espèce.

47. Il reste donc à s'interroger sur l'exception de prescription, la demande étant introduite plus d'un an après la cessation du contrat de travail.

Pour répondre à cette question, le tribunal doit se demander si la demande d'indemnisation en raison d'un licenciement manifestement déraisonnable était virtuellement comprise dans la citation, ce qui implique de se demander si cette demande a le même objet, au sens du résultat factuel postulé, qu'une des demandes introduites dans la citation.

A cet égard, le tribunal constate d'abord que la question de la motivation du licenciement a fait l'objet de discussions entre les parties reprises dans l'exposé des faits de la citation. Ensuite, bien que dans sa citation Madame M ait formulé une demande d'indemnisation se fondant sur le licenciement abusif, il ressort d'une manière suffisamment claire de la citation que si Madame M estime que son licenciement est abusif, cela est notamment en raison des motifs dudit licenciement. En effet, dans sa citation, Madame M, de manière indirecte mais certaine, critique la motivation de son licenciement puisqu'elle met en évidence le fait d'avoir toujours été très disponible et le fait que son licenciement intervienne juste après avoir averti de son incapacité ; elle demande une indemnisation sur cette base.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

Le tribunal estime donc, qu'en l'espèce, la demande d'indemnisation fondée sur le licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 était virtuellement comprise dans la citation.

Ce chef de demande n'est donc pas prescrit.

- 48.** En ce qui concerne l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, au regard des principes relatifs à la charge de la preuve rappelés ci-avant, chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue.

En l'espèce, le tribunal considère que la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER ne prouve pas que le poste de Madame M était appelé à disparaître, ni qu'une réorganisation ait effectivement eu lieu. Elle ne dépose d'ailleurs aucune preuve de ce qu'elle avance. A défaut de prouver le motif du licenciement, il est question d'un licenciement déraisonnable.

Quant au quantum de l'indemnité, le tribunal tient compte du fait que le motif de licenciement invoqué, à savoir une réorganisation en raison de la crise sanitaire, est tout à fait plausible et n'est en rien attentatoire à la réputation de Madame M.

En l'espèce, le tribunal estime donc que l'indemnité minimale doit être octroyée.

- 49.** Par conséquent, ce chef de demande est fondé à hauteur de 1.412,3 € bruts, soit $2.040 \text{ €}^{46} \times 3/13^{47} \times 3$ semaines.

- 50.** En ce qui concerne la demande d'indemnisation en raison de l'abus de droit de licencier, le tribunal rappelle que, pour que le cumul des deux indemnisations soit possible, il est nécessaire que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct non réparé (ni par l'indemnisation accordée en vertu de la CCT n° 109, ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis). En l'espèce, Madame M ne rapporte pas une telle preuve d'autant qu'elle soutient que les deux demandes d'indemnisation ont le même objet afin de justifier l'absence de prescription du chef de demande relatif à l'indemnisation sur pied de la CCT n°109. En outre, Madame M ne consacre aucun développement concernant le dommage qu'elle aurait subi en lien avec l'abus de droit de licencier dont elle soutient avoir été victime.

Par conséquent, le chef de demande relatif à l'indemnisation d'un abus de droit est non fondé.

⁴⁶ Rémunération mensuelle servant de base de calcul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable postulée par Madame M (page 2 de ses conclusions de synthèse) et figurant sur les fiches de paie (pièces 12 du dossier de Madame M).

⁴⁷ La même formule que retenue par Madame M est reprise par le tribunal.

4.3. Quant à la demande de délivrance des documents sociaux de sortie

51. Madame postulait en termes de citation la délivrance du formulaire C4 et du décompte de sortie. Elle ne reprend plus ce chef de demande au dispositif de ses conclusions et n'y consacre aucun développement dans ses conclusions de synthèse, tout en le maintenant dans son énumération des chefs de demande.

Pour autant que besoin, le tribunal constate que les documents sociaux de sortie ont été délivrés par la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER et sont produits en pièce 3 du dossier de Madame M.

Ce chef de demande est donc sans objet.

4.4. Quant à la demande relative au paiement d'intérêts sur des montants régularisés en cours d'instance

52. Madame M postule le paiement d'intérêts sur des montants régularisés en cours d'instance, à savoir :
- 26,41 € en ce qui concerne les intérêts sur le solde de l'indemnité de rupture du contrat de travail, soit deux semaines de rémunération (sur un montant de 1074,85 € bruts)
 - 2,62 € en ce qui concerne les intérêts sur le jour férié du 15 août 2020 et le pécule (sur un montant de 106,71 € bruts).

Ces montants, ne faisant pas l'objet de contestation par la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER⁴⁸, peuvent lui être octroyés.

Ce chef de demande est fondé.

4.5. L'indemnité de procédure et l'exécution provisoire

53. « Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète » (art. 1017, al.1^{er} du Code judiciaire).

En l'espèce, la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER succombe. Elle doit donc être condamnée aux dépens.

Il n'est pas fait droit à sa demande de compensation des dépens formulée à titre subsidiaire de ce fait, la compensation des dépens étant une faculté qui est offerte au juge, et non une obligation.

⁴⁸ Ainsi qu'acté lors de l'audience publique du 3 octobre 2022.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

54. Le tribunal ne déroge pas à l'application de l'article 1397 du Code judiciaire : les jugements définitifs sont exécutoires nonobstant appel.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT après un débat contradictoire,**

Dit la demande principale recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER au paiement d'un montant de 1.087,09 € bruts à titre d'heures supplémentaires non payées ;

Condamne la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER au paiement d'un montant de 166,76 € bruts à titre de pécules de vacances sur les heures supplémentaires non payées ;

Condamne la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER au paiement d'un montant de 1.412,3 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Lesdites sommes à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER aux intérêts légaux fixés à :

- 26,41 € en ce qui concerne les intérêts sur le solde de l'indemnité de rupture du contrat de travail régularisé en cours de procédure ;
- 2,62 € en ce qui concerne les intérêts sur le jour férié du 15 août 2020 et le pécule de vacances régularisé en cours de procédure ;

Condamne la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER aux dépens de l'instance, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1.540 € par Madame M ;

Condamne la SRL FIDUCIAIRE CUVELIER à rembourser à Madame M la contribution de 20 € (loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^{ème} ligne).

Dit la demande relative à la délivrance des documents sociaux de sortie sans objet ;

Déboute Madame M du surplus de sa demande ;

Dit ne pas déroger aux articles 1397 et suivants du code judiciaire.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 21/1002/A- Jugement du 7 novembre 2022

Ainsi jugé par la 4ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

M. VERWILGHEN,	Juge, président la 4 ^{ème} chambre ;
V. MAISTRIAUX,	Juge social effectif au titre d'employeur ;
E. MERCIER,	Juge social effectif au titre d'employé ;
R. CUSCHERA,	Greffier de division.

R. CUSCHERA

E. MERCIER

V. MAISTRIAUX

M. VERWILGHEN

Et prononcé à l'audience publique du **7 novembre 2022** de la **quatrième chambre** du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par M. VERWILGHEN, juge au tribunal du travail, président la chambre, assistée de R. CUSCHERA, greffier de division.

Le greffier de division

Le Juge,

R. CUSCHERA

M. VERWILGHEN