



N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>20/2148/A &amp; 20/2892/A</b>
Date du prononcé <b>16 novembre 2023</b>
Numéro du rôle <b>2021/AL/624</b>
En cause de : L'ASBL C/ Monsieur V

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-D

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire

**+ contrat de travail d'employé – responsable technique et conseiller en prévention – écartement – procédure non respectée – indemnité de protection due – proportion de la durée de travail de conseiller en prévention – durée minimale de la fonction de conseiller en prévention déterminée par l'employeur, après accord préalable du CPPT - à la demande de toute partie intéressée, la durée minimale des prestations peut être modifiée par l'employeur mais toujours après accord préalable du CPPT selon l'article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27.03.1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, en vigueur jusqu'au 12.6.2017 et de l'article II.1-16. § 2 du Code du bien-être au travail, entré en vigueur le 12.6.2017 (art 2, 3, 5, 10, 16 L 20.12.2002) - dispositions d'ordre public – indemnité de protection en cas d'écartement irrégulier du conseiller calculée sur base de la durée minimale des prestations telle que fixée avec l'accord du CPPT même si la durée effective des prestations comme conseiller en prévention serait restée en dessous de de la durée minimale (ce qui n'est d'ailleurs pas prouvé)**

**Heures supplémentaires – responsable technique - responsabilité des équipements et de l'entretien de tous les bâtiments liés à l'employeur + gestion du personnel ouvrier – fonction de direction ou de confiance visée dans l'article 2, I. 12 de l'arrêté royal du 10.2.1965 : « les chefs des services de réparation ou d'entretien ». Non-application des dispositions sur le temps de travail dans la loi du 16.3.1971 sur le travail - article 3 § 3, 1° de la loi – pas de sursalaire pour les heures supplémentaires mais bien de rémunération normale**

**EN CAUSE :**

**ASBL**, BCE, dont le siège est établi à

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après l'ASBL,  
comparaissant par Maître Vincent DANAU loco Maître Hervé DECKERS, avocat à 4460  
GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17 bte 11,

**CONTRE :**

**Monsieur V**, RRN, domicilié à

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après Monsieur V,  
présent et assisté de son conseil Maître Arnaud VANGANSBEEK loco Maître Bruno-Henri  
VINCENT, avocat à 1180 UCCLÉ, Rue Egide Van Ophem, 40C,

•  
• •

### **INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 05 octobre 2023, et notamment :

- revu l'arrêt du 8 décembre 2022 rendu par la présente chambre de la Cour et toutes les pièces y visées ;
- les conclusions après réouverture des débats, les conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 15 mars 2023 et 17 mai 2023, son dossier de pièces remis au greffe le 04 octobre 2023 ;
- les conclusions après réouverture des débats, les conclusions additionnelles après réouverture des débats valant conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 1 février 2023 et 17 avril 2023, ses dossiers de pièces remis respectivement au greffe le 01 février 2023, 06 février 2023 et 17 avril 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 05 octobre 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 05 octobre 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

### **I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS**

Dans son arrêt du 8.12.2012, la cour de céans a fait un exposé des faits et retracé certains principes. La cour s'y réfère. En termes de dispositif, l'arrêt a

- Reçu les appels.
- Dit les appels tant principal qu'incident d'ores et déjà tout au partiellement fondés.

- Confirmé le jugement en ce qu'il a reçu les actions originaires
- Dit pour droit que Monsieur V a droit à charge de l'A.S.B.L. à une indemnité de protection conformément à la loi du 20.12.2022.

Condamné l'A.S.B.L. à payer à Monsieur V à ce titre un Euro provisionnel.

- Dit l'action tendant à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de l'article 9 de la CCT 109 non fondée.

Réformé le jugement dont appel sur ce point.

- Dit pour droit que Monsieur V a droit à charge de l'A.S.B.L. à l'amende civile forfaitaire prévue par l'article 7 de la CCT 109.

Condamné l'A.S.B.L. à payer à Monsieur V à ce titre un Euro provisionnel.

- Dit l'action tendant à une indemnité pour abus de droit partiellement fondée.

Fixé ce montant de cette indemnité à 5.000 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25.6.2020.

- **Avant dire droit** plus amplement au fond, ordonné une réouverture des débats pour que

**A. L'A.S.B.L.** dépose certains contrats de travail:

**B. Les parties**

1. s'échangent leurs conclusions sur le moyen soulevé d'office par la cour, à savoir l'application éventuelle au présent litige de l'article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27.03.1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, en vigueur jusqu'au 12.6.2017 et de l'article II.1-16. § 2 du Code du bien-être au travail, entré en vigueur le 12.6.2017.

2. adaptent, le cas échéant, leurs conclusions concernant les différents postes réclamés comme précisé dans la motivation du présent arrêt.

En termes de conclusions additionnelles et de synthèse après réouverture des débats, **Monsieur V** demande à la cour

- De dire l'appel principal non fondé ;
- De dire l'appel incident recevable et fondé ;

- Et par conséquent, statuant dans le cadre de la réouverture des débats ordonnée,
  - o De confirmer le jugement a quo en ce qu'il a condamné l'appelante aux montants suivant :
    - 33.567,31 € bruts au titre d'indemnité de protection ;
    - 1.362,77 € nets au titre d'amende civile ;
  - o De réformer le jugement a quo en condamnant l'appelante aux montants suivants :
    - 28.816,29 € bruts au titre d'arriérés de rémunération
    - 4.420,42 € bruts au titre d'arriérés de pécules de vacances
    - 11.703,34 € bruts au titre d'indemnité complémentaire de préavis
  - o Tous ces montants étant à majorer des intérêts moratoires à partir du 25 juin 2020 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal.
  - o Condamner l'appelante aux entiers dépens des deux instances liquidés provisionnellement et sous toutes réserves à 15.040 € nets.

En termes de conclusions additionnelles après réouverture des débats valant conclusions de synthèse **l'ASBL** demande à la cour de

- Fixer l'indemnité de protection due à Monsieur V en sa qualité de conseiller en prévention à un montant correspondant à 10% de l'indemnité de protection à laquelle il peut prétendre en application de l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention et en tenant compte d'une rémunération annuelle de référence fixée à la somme de 34.604,66 €.
- Fixer le montant de l'amende civile due à Monsieur V en application de la CCT n°109 à 2 semaines de rémunération sur base d'une rémunération annuelle de référence fixée à la somme de 34.604,66 €.
- Débouter Monsieur V de ses autres demandes.
- Réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'ASBL aux dépens et compenser les dépens d'instance.
- Condamner Monsieur V aux dépens d'appel liquidés comme suit :
  - Contribution fonds BAJ : 20,00 €
  - Indemnité de procédure d'appel : 7.000,00 €
  - TOTAL : 7.020,00 €

## **V.- APPRÉCIATION**

### **1. Le montant de l'indemnité de protection**

#### **Les textes**

La loi du 20.12.2002 sur la protection du conseiller en prévention dispose en son

Article 16 que :

*« L'employeur doit payer l'indemnité visée à l'article 10, au conseiller en prévention, dans les cas suivants :*

*1° s'il a écarté le conseiller en prévention de sa fonction sans respecter les règles de procédure visées à l'article 15;*

*(...) »*

Article 10 que :

*« (...)*

*Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :*

*1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;*

*(...)*

*Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.*

*L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail »*

Le Code du bien-être au travail dispose en son

Article. II.1-16. § 2 que

*« L'employeur détermine, après accord préalable du Comité, la durée minimale des prestations des conseillers en prévention de sorte que les missions attribuées au service interne puissent toujours être accomplies de manière complète et efficace.*

*A la demande de toute partie intéressée, la durée minimale des prestations peut être modifiée selon la même procédure.*

*Par durée des prestations, il convient d'entendre le temps minimal devant être consacré à l'accomplissement des missions et activités attribuées aux conseillers en prévention. »*

Avant l'entrée en vigueur de cet article, le 12.6.2017, l'article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27.03.1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail était libellé de façon identique.

Il s'agit de dispositions d'ordre public visant à permettre au conseiller en prévention de travailler de manière complète et efficace.

### **En l'espèce**

En vertu des articles 10 et 16 de la loi, et compte tenu de l'ancienneté de Monsieur V de moins de 15 ans comme conseiller en prévention et du fait qu'il exerçait auprès de l'A.S.B.L. encore une autre fonction, il peut prétendre à une indemnité égale à la rémunération normale correspondant à une période de deux ans étant entendu que la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale à la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention.

Il ressort du document de désignation du 24.3.2017 que Monsieur V a été désigné comme conseiller en prévention « *18h/36h (mi-temps)* » et « *de l'accord du comité* ». Sur le document d'identification du SIPP il est précisé à 2 reprises que le « *temps consacré* » par Monsieur V à la fonction de « *responsable de la prévention* » était « *18/36 (mi-temps)* »

En vertu de l'article 17, § 2, de l'arrêté royal du 27.03.1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, en vigueur jusqu'au 12.6.2017 et l'article II.1-16. § 2 du Code du bien-être au travail, entré en vigueur le 12.6.2017, il s'agit là de la durée minimale des prestations des conseillers en prévention de sorte que les missions attribuées au service interne puissent toujours être accomplies de manière complète et efficace. Par durée des prestations, il convient d'entendre le temps minimal devant être consacré à l'accomplissement des missions et activités attribuées aux conseillers en prévention.

L'ASBL estime que dans les faits, Monsieur V n'avait jamais consacré un mi-temps à l'exercice de cette fonction mais à concurrence d'un maximum de 10% de son temps de travail.

Si cependant l'ASBL avait considéré que ladite durée minimale de 18 heures ne correspondait pas aux exigences réelles de la fonction de conseiller en prévention de Monsieur V, elle aurait pu et dû entamer la procédure légale pour la modifier, ce qu'elle n'a pas fait, ne fut-ce au moment où d'autres conseillers ont été désignés.

D'ailleurs, accepter que cette durée minimale nécessaire pour l'accomplissement des missions et activités attribuées aux conseillers en prévention puisse être réduite sans passer par la procédure légale, d'ordre public de surcroît, reviendrait à ôter la protection du conseiller en prévention de tout sens. L'employeur pourrait, pour échapper à l'obligation de payer l'indemnité en cas de méconnaissance de la procédure d'écartement du conseiller en prévention, réduire le temps consacré à cette fonction à zéro.

Il doit en être retenu que Monsieur V exerçait sa fonction de conseiller en prévention à raison de 18h/36.

Surabondamment, le fait qu'au sein de l'ASBL existaient d'autres conseillers en prévention et que Monsieur V n'accomplissait pas toutes les tâches à lui tout seul et qu'il n'assistait pas à toutes les réunions (notamment en raison de son état de santé et de la crise COVID), ... ne prouve pas qu'il n'exerçait ses fonctions de conseiller en prévention à raison de moins de 18 heures.

Le calcul du temps de travail des enseignants est indifférent en l'espèce, Monsieur V n'étant pas enseignant.

L'indemnité de protection à laquelle Monsieur V a droit doit se calculer sur le mi-temps de 18 heures sur 36.

Le calcul de cette indemnité : 33.567,31 €, soit 16,7051 € (salaire horaire) x 18h (charge du mandat) x 104 (semaines) x 1,0734 (double pécule de vacances) paraît correct.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Toutefois cette indemnité est soumise au à l'impôt.

## **2. Arriérés de rémunération – temps de travail – heures supplémentaires**

Il appartient au travailleur de prouver les heures supplémentaires dont il réclame le paiement<sup>1</sup>.

Sur la base des dispositions légales qui gouvernent le droit de la preuve en droit belge tant depuis l'entrée en vigueur du nouveau Livre 8 du Code civil (soit le 1er novembre 2020) qu'avant celle-ci, l'obligation faite aux juridictions nationales de donner à la loi interne applicable, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme aux exigences du droit de l'Union ne peut, comme l'a rappelé la Cour de Justice de l'Union européenne dans son arrêt du 14 mai 2019, à elle seule amener ces juridictions à opérer un renversement de la charge de la preuve au profit du travailleur<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> C. trav. Liège, 18 janvier 1995, Chron. D.S., 1997, 132; C. trav. Mons, 10 avril 2000, J.T.T., 2000, 375; C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2012, J.T.T., 2013, 126.

<sup>2</sup> C. trav. Bruxelles, 24 avril 2023, R.G. 2018/AB/655 ; www.terralaboris.be dans un même sens : C. trav. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. 2021/AB/463 ; C. trav. Bruxelles, 27 mars 2023, R.G. 2021/AB/243 ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 22 juin 2022, R.G. 2020/AU/53 ; C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2021, R.G. 2019/AB/431 – Contra : C. trav. Bruxelles, 22 mai 2020, R.G. 2018/AB/424 ; C. trav. Liège, div. Liège, 4 juin 2021, R.G. 2020/AL/479

Monsieur V soutient avoir presté :

- Du 16.3.2015 jusqu'au 24.3.2017, date d'entrée en fonction de conseiller en prévention, conformément à son contrat de travail, 38 heures par semaine alors qu'il ne fut rémunéré qu'à raison de 36 heures par semaine, temps plein selon la CCT applicable et le règlement de travail. Il comptabilisait ainsi 2 heures supplémentaires par semaine durant cette période.

- Du 24.3.2017 jusqu'au 25.6.2020, 20 heures supplémentaires par semaine (2 heures comme auparavant + 18 heures résultant de sa fonction à mi-temps comme conseiller en prévention)

Monsieur V ne produit pas un relevé concret et détaillé des heures supplémentaires qu'il prétend avoir prestées.

Toutefois, la réalité d'heures supplémentaires prestées ressort des éléments du dossier :

a) Par contrat de travail d'employé du 19.2.2015, l'A.S.B.L a engagé Monsieur V à durée indéterminée à partir du 16.3.2015 comme responsable technique pour un horaire de 38h/semaine sans autre précision. Sa fiche de paie et le document C4 qui seront établis à la fin de la relation de travail indiquent qu'il relève de la CP 225 (02) : « *Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté française et de la Communauté germanophone.* » Il n'est pas contesté que selon la CCT et le règlement de travail, la durée de travail tant pour le responsable technique que pour le personnel administratif est de 36h/semaine.

L'existence de 2 heures supplémentaires par semaine durant toute l'occupation peut être déduite de ce fait.

Pour ces 2 heures, Monsieur V n'a pas été payé.

b) PV du conseil d'administration de l'ASBL (soulignements par la cour)

- « 21 10 17 (4). Suite du CPPT.

*Différentes remarques s'imposent : L'équipe de maintenance est incapable de faire face à tous les besoins.*

(...)

*M. V est surchargé de travail (Lycée!) ».*

- « 21 08 2018 CA PV

Manque d'efficacité, d'organisation de M. V ? Il faut avouer que le travail à effectuer était énorme. »

- **« 18 12 2018 (4). M. V.**

*On lui reproche une organisation du travail trop séquencée. Il a repris l'organisation de M. L. A sa décharge, de nombreux appels urgents des directeurs désorganisent le travail. »*

- **« 17 12 19**

*De nombreux chantiers entamés ne sont pas terminés. A sa décharge, il est sollicité de toutes parts. »*

- **« 18.5.2020**

*Les attributions de M. V sont multiples : conseiller en prévention niveau 2, organisation et surveillance du travail des ouvriers, fiches techniques pour demandes de prix et suivi, organisation du nettoyage, compétence en matière d'électricité, surveillance de la cuisine, de la confection des sandwiches et même participation à la préparation des frites, etc. »*

- **« 2.6.2020**

*« Problème V.*

*M. L : sa fonction de conseiller en prévention est confirmée, c'est lui qui pilote les ouvriers provisoirement.*

**Note : les heures supplémentaires sont désormais interdites ! »**

c) Alors que Monsieur V avait déjà un contrat de travail pour 38 heures par semaine, il fut désigné, à partir du 24.3.2017, comme conseiller en prévention à raison de 18 heures par semaine.

L'ASBL a affirmé, certes pour les besoins de la cause, que la fraction de cette seconde fonction ne ferait que 10 % du temps plein, mais reconnaissant ainsi implicitement que le travail de responsable technique faisait 90 % de son travail. Ces 90 % plus un mi-temps comme conseiller en prévention aboutiraient certainement à des heures supplémentaires ...

Il n'est cependant pas imaginable que ces 18 heures supplémentaires se soient ajoutées aux 38 heures déjà existantes pour arriver à 56 heures chaque semaine (!) sans que Monsieur V aurait émis la moindre revendication rémunératoire alors que des reproches sur son travail lui étaient faits et il s'en est défendu.

Il doit y avoir eu une compensation avec le travail de responsable technique.

La cour considère que l'existence d'heures supplémentaires est indéniable au vu des éléments du dossier mais son nombre exact ne peut être fixé à défaut de relevé concret qu'*ex aequo et bono*.

Le nombre d'heures supplémentaires suite à la désignation de Monsieur V à la fonction de conseiller en prévention est fixée par la cour *ex aequo et bono* à 5 heures par semaine, ce qui semble le mieux correspondre à ses charges telles qu'elles résultent des éléments du dossier.

**Récapitulatif :**

- Du 16.3.2015 jusqu'au 24.3.2017, Monsieur V comptabilise 2 heures supplémentaires par semaine, soit au total **184** heures {( 2h de travail x 46 semaines (52 semaines – 4 semaines de congés – 2 semaines de jours fériés) x 2 ans}

- Du 24.3.2017 jusqu'au 25.6.2020, Monsieur V comptabilise 7 heures supplémentaires (2 + 5) par semaine soit au total **1.057** heures : 7 h de travail x 151 semaines { 3 (ans) x 46 semaines (52 semaines – 4 semaines de congés – 2 semaines de jours) + 13 semaines (3 mois)}

TOTAL : **1.241** heures supplémentaires

Monsieur V réclame le paiement de la rémunération des heures supplémentaires prestées à raison de 150 %.

L'ASBL estime qu'aucune rémunération pour les heures supplémentaires n'était due, Monsieur V faisant partie du personnel de direction ou de confiance auquel le chapitre III (temps de travail et de repos) de la loi du 16.3.1971 sur le travail ne s'appliquait pas.

Effectivement, l'article 3 § 3, 1° de la loi dispose que :

*« Les dispositions du chapitre III ne sont pas applicables, en outre :  
1° aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance ».*

L'article 2, I. 12 de l'arrêté royal du 10.2.1965 désigne parmi les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance pour l'application de la loi sur la durée du travail et pour tous les secteurs : *« les chefs des services de réparation ou d'entretien ».*

Par contrat de travail d'employé du 19.2.2015, l'A.S.B.L a engagé Monsieur V comme responsable technique.

Le règlement de travail décrit l'activité d'un responsable technique comme suit :

« *En soutien aux directions des établissements scolaires, il a la responsabilité des équipements et de l'entretien de tous les bâtiments liés à (l'A.S.B.L. ). Il aura la gestion du personnel ouvrier qui veillera à garantir la qualité de l'enseignement et de l'accueil par la qualité des infrastructures et de la logistique.* » (Soulignement par la cour)

Le PV du 18.5.2020 de l'organe d'administration de l'ASBL indique comme attributions de M. V : organisation et surveillance du travail des ouvriers, organisation du nettoyage, surveillance de la cuisine (...).

Il résulte de l'ensemble des éléments du dossier que Monsieur V était bien le chef du personnel technique et de maintenance et c'est d'ailleurs en cette qualité qu'on lui reprochait régulièrement qu'il manquait d'organisation, de bonne gestion du personnel et de suivi des travaux en cours (cfr notamment les différents PV du conseil d'administration repris dans l'arrêt du 8.12.2022).

Par mail du 19.5.2020, Monsieur V s'est défendu en tant que responsable de l'équipe technique en se référant notamment à « *mon investissement afin d'organiser au mieux les différents services (entretien, technique, ...) seul, avec une équipe souvent défaillante, (...)* »

Il résulte des éléments du dossier que Monsieur V exerçait tout au moins la fonction de chef des services de réparation ou d'entretien et ainsi une fonction de direction ou de confiance.

Pour autant que de besoin, la cour rappelle que Monsieur V a exposé devant la cour qu'en conséquence de la rupture de collaboration avec la société A, il avait encore repris la gestion des cuisines des différentes écoles, du personnel des cuisines froides, des stocks et commandes, du suivi avec le nouveau fournisseur repas chaud TCO2, du respect des normes HACCP et du contrôle AFSCA, et une partie des charges travail de la responsable Marchés Publics.

En cas de l'exercice d'une fonction de direction ou de confiance, la rémunération mais non le sursalaire, est due pour les heures supplémentaires si cela résulte du contrat de travail ou de l'usage<sup>3</sup>, du règlement de travail<sup>4</sup> ou de l'équité, par exemple lorsqu'il apparaît que la rémunération convenue est trop basse pour couvrir également les

---

<sup>3</sup> C. trav. Bruxelles, 9 mars 1988, Chron. D.S., 1988, 442; C. trav. Gand, 22 décembre 1993, J.T.T., 1994, 287; voy. aussi C. trav. Mons, 23 mars 2004, J.T.T., 2004, 429, note M.L. WANTIEZ; Trib. trav. Courtrai (sect. Roulers), 12 juin 2013, T.G.R., 2014, 76; Trib. trav. Anvers (div. Hasselt), 18 novembre 2020, Limb.Rechtsl., 2021, 128),

<sup>4</sup> C. trav. Mons, 15 mars 2005, J.T.T., 2005, 368; C. trav. Mons, 21 mars 2005, J.T.T., 2005, 453)

heures prestées en dehors de l'horaire normal de travail<sup>5</sup>. En revanche, lorsqu'une rémunération particulièrement élevée est octroyée au travailleur parce que les dispositions de la loi sur le travail en matière de durée du travail ne lui sont pas applicables, il faut considérer que la rémunération pour les heures supplémentaires est déjà comprise dans la rémunération.<sup>6</sup>

En l'espèce, la rémunération brute de Monsieur V s'élevait à 2.678,38 € bruts par mois (Formulaire C4), ce qui est modeste et certainement trop bas pour couvrir également les heures prestées en dehors de l'horaire normal de travail.

Monsieur V a droit à la rémunération normale pour les **1.241** heures supplémentaires à savoir : **20.731,03 €** (1.241 h x 16,7051 €)

Un arriéré de pécules de vacances est encore du sur ce montant, à savoir 20.731,03 € x 15,34 % = **3.180,14 €**

L'action originaire et l'appel incident sont partiellement fondés sur ces points.

### **3. Indemnité complémentaire de préavis**

En tenant compte de la rémunération pour les heures supplémentaires, Monsieur V avait droit à une indemnité de rupture de :

Salaire brut : 16,7051 € x 36 h x 1,0734 =	645,53 €
Heures supplémentaires : 16,7051 x 7h =	116,94 €
Pécule sur heure sup : 116,94 € x 15,34 % =	<u>17,94 €</u>
	780,41 €
780,41 € x 18 semaines =	<b>14.047,38 €</b>

Sous déduction de l'indemnité de rupture déjà payée de 11.978,54 €, il reste dû à monsieur d'un solde de **2.068,84 €**

Son action originaire et son appel incident sont partiellement fondés sur ce point.

<sup>5</sup> C. trav. Liège, 7 avril 1992, Chron. D.S., 1992, 410, note J. BODSON; C. trav. Liège (sect. Liège), 6 mai 2016, J.L.M.B., 2016, 1769; Trib. trav. Hasselt, 7 janvier 1974, R.D.S., 1974, 501; Trib. trav. Charleroi, 27 mars 2000, Chron. D.S., 2001, 135; voy. aussi: C. trav. Gand (sect. Bruges), 16 mars 1992, J.T.T., 1993, 29; C. trav. Bruxelles, 16 novembre 1993, R.D.S., 1993, 436; C. trav. Liège, 19 novembre 2001, J.T.T., 2002, 148; Trib. trav. Courtrai (sect. Roulers), 12 juin 2013, T.G.R., 2014, 76; comp.: C. trav. Anvers, 12 juin 2002, Chron. D.S., 2003, 97).

<sup>6</sup> (C. trav. Gand, 11 juin 1990, J.T.T., 1991, 8; C. trav. Liège, 11 décembre 2020, J.T.T., 2021, 169; voy. aussi: C. trav. Liège, 7 février 2005, J.L.M.B., 2005, 1285, note F.K.; C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2007, J.T.T., 2008, 76

**4. Le montant de l'amende civile – art 7 CCT 109**

Le montant de l'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération auquel Monsieur V peut prétendre s'élève à : 780,41 € x 2 = 1.560,82 €

Il ne réclame cependant à ce titre que **1.362,77 €**.

Ne pouvant statuer ultra petita, c'est au paiement de ce montant que la cour condamne l'ASBL.

L'action originaire et l'appel incident est fondé sur ce point.

•  
• •

L'action originaire étant largement fondée, c'est à juste titre que le premier juge a condamné l'ASBL aux dépens qui ont été d'ailleurs correctement calculés.

Le jugement est confirmé sur ce point.

L'appel incident étant largement fondé, conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, l'ASBL est condamnée aux dépens d'appel.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Vidant sa saisine.

Ayant déjà reçu les appels et les déclarés partiellement fondés.

Réforme partiellement le jugement en appel.

En récapitulant :

- Condamne l'A.S.B.L. à payer à Monsieur V
  - la somme de 33.567,31 € à titre d'indemnité de protection prévue par la loi du 20.12.2002, sous déduction des retenues fiscales, le brut étant à majorer des intérêts légaux à dater du 25.6.2020
  - la somme de 20.731,03 € à titre d'arriérés de rémunération, sous déduction des retenues sociales et fiscales, le brut étant à majorer des intérêts légaux à partir du 25.6.2020
  - la somme de 3.180,14 € à titre d'arriérés de pécules de vacances, sous déduction des retenues sociales et fiscales, le brut étant à majorer des intérêts légaux à partir du 25.6.2020
  - la somme de 2.068,84 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis sous déduction des retenues sociales et fiscales, le brut étant à majorer des intérêts légaux à partir du 25.6.2020
  - la somme 1.362,77 € à titre d'amende civile forfaitaire prévue par l'article 7 de la CCT 109, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25.6.2020.
  - la somme de 5.000 € titre de indemnité pour abus de droit à majorer des intérêts au taux légal depuis le 25.6.2020.
  
- Déboute Monsieur V pour le surplus de ses réclamations.
  
- Confirme le jugement en ce qu'il a statué sur les dépens.

Condamne l'ASBL aux dépens d'appel, soit la somme de 7.500 € représentant l'indemnité de procédure de base.

Condamne l'ASBL à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 22,00 € et déjà avancée par l'ASBL (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Heiner BARTH, président de chambre,  
Geneviève LARDINOIS, conseiller social au titre d'employeur,

Luc DUPONT, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de Joël HUTOIS, greffier,

Geneviève LARDINOIS,

Luc DUPONT,

Heiner BARTH,

Joël HUTOIS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 16 novembre 2023**, par :

Heiner BARTH, président de chambre,  
Joël HUTOIS, greffier,

Heiner BARTH,

Joël HUTOIS.