



Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

21/83/A

Date du prononcé

**07 septembre 2023 par
anticipation au 12 septembre
2023**

Numéro du rôle

2022/AN/131

En cause de :

**L D
C/
H S****Expédition**Délivrée à
Pour la partiele
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème chambre A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

Contrat de travail – employé – licenciement manifestement déraisonnable – prime unique – heures supplémentaires – outplacement
--

EN CAUSE :

Monsieur D L, inscrit à la BCE sous le n^o, domicilié à ...
et exerçant ses activités à
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après Monsieur D. ou l'employeur
représentée par Maître O B, avocat

CONTRE :

Madame S H, RRN, domiciliée à
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après Madame H.
représentée par Madame A D, déléguée syndicale, porteuse de procuration

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 13 juin 2023, et notamment :

- Le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 avril 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 2^e chambre (R.G. n^o 21/83/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- La requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 9 août 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2022 ;
- L'ordonnance basée sur l'article 747, § 2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 13 juin 2023 et notifiée aux parties le 20 octobre 2022 ;
- Les conclusions et le dossier de pièces de la partie intimée déposés au greffe de la cour le 13 décembre 2022 ;
- Les conclusions de la partie appelante déposées au greffe de la cour le 14 février 2023 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse ainsi que le dossier de pièces de la partie intimée déposés au greffe de la cour le 17 mars 2023 ;
- Les conclusions de synthèse de la partie appelante déposées au greffe de la cour le 27 mars 2023 ;
- Le dossier de pièces de la partie appelante déposé au greffe de la cour le 12 juin 2023 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 juin 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par citation introductive d'instance du 25 février 2021, Madame H. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- Au paiement de la somme brute de 938,12 € à titre d'heures complémentaires, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et judiciaires ensuite ;
- Au paiement de la somme brute de 675 € à titre de prime unique, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et judiciaires ensuite ;
- Au paiement de la somme de 5 961,90 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et judiciaires ensuite ;
- Au paiement de la somme de 1 500 € à titre de dommages et intérêts à la suite de l'absence de procédure d'outplacement, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et judiciaires ensuite ;
- Aux frais de l'instance, en ce compris la contribution au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Par un jugement du 22 avril 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- L'employeur ne prouve pas que le profil de Madame H. ne correspondait plus aux exigences de la fonction et que celle-ci requérait plus de qualifications, le licenciement étant manifestement déraisonnable ;
- Au vu de l'âge et de l'ancienneté de Madame H., l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable lui revenant est fixée à 7 semaines de rémunération ;
- S'agissant de la prime unique revendiquée pour l'année 2019, Madame H. n'établit pas que l'usage invoqué présente un caractère stable et constant suffisant au sens de la jurisprudence pour être source de droit ;
- En ce qui concerne les heures supplémentaires :
 - Il n'y a pas de contestation pour 2020 ;
 - Les pièces produites par Madame H. emportent sa conviction quant au bien-fondé de sa réclamation et son quantum en ce qui concerne les heures supplémentaires en 2019 ;
 - Madame H. a sollicité endéans le délai légal l'outplacement et l'employeur n'y a pas répondu, et le fait que cette demande ait été effectuée alors qu'elle avait retrouvé une occupation dans le cadre d'un intérim n'implique pas la perte du droit de réclamer des dommages et intérêts, fixés *ex aequo et bono* par rapport au nombre d'heures de reclassement professionnel visé à l'article 11/5, § 1^{er}, 1° de la loi du 5 septembre 2001 (60 h.).

Le tribunal a dès lors :

- Dit la demande recevable, et fondée dans les limites suivantes ;
- Condamné l'employeur à payer à Madame H. :
 - La somme brute de 73,06 € à titre d'heures complémentaires prestées en 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et puis des intérêts judiciaires ;
 - La somme brute de 865,06 € à titre d'heures complémentaires prestées en 2019, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et puis des intérêts judiciaires ;
 - La somme de 675 € à titre de prime annuelle pour 2019, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et puis des intérêts judiciaires ;
 - La somme de 2 450,70 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et puis des intérêts judiciaires ;
 - La somme de 701,40 € à titre de dommages et intérêts à la suite de l'absence de procédure de reclassement, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et puis des intérêts judiciaires ;
- Condamné l'employeur aux dépens de l'instance liquidés aux frais de citation (182,75 €) et à la somme de 20 € à titre de contribution aux frais de fonctionnement de l'aide juridique de seconde ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Monsieur L. demande :

- De dire pour droit la demande originaire de Madame H. recevable, mais non fondée ;
- Que Madame H. soit déboutée et condamnée aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées pour chacune des deux instances à la somme de 1 350 €, soit 2 700 €.

Madame H., qui a formé appel incident par ses conclusions du 13 décembre 2022, demande pour sa part :

- À titre principal, la condamnation de l'employeur :
 - Au paiement de la somme brute de 938,12 € pour les heures supplémentaires, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et des intérêts judiciaires ensuite ;
 - Au paiement de la somme brute de 675 € pour la prime unique, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et des intérêts judiciaires ensuite ;

- Au paiement de la somme de 5 961,90 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et des intérêts judiciaires ensuite ;
- Au paiement de la somme de 1 500 € à titre de dommages et intérêts à la suite de l'absence de procédure d'outplacement, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et des intérêts judiciaires ensuite ;
- Au paiement des frais de l'instance, en ce compris la contribution de 20 € destinée au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne ;
- À titre subsidiaire, la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de l'employeur au paiement des frais des deux instances, en ce compris la contribution de 20 € destinée au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Madame H. a été occupée par Monsieur L. en qualité d'employée polyvalente à dater du 1^{er} octobre 2017 à temps partiel (30 heures/semaine) et horaire fixe dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du même jour.

Elle est licenciée le 2 mars 2020 aux termes d'un courrier dont le contenu est le suivant :

« Nous vous informons par la présente que nous mettons fin au contrat de travail [...] à la date du 3 mars 2020.

Le montant de l'indemnité de rupture correspondant à la rémunération de 13 semaines (compte tenu de l'ancienneté acquise à partir de la date d'entrée en service), vous sera versé dès que notre secrétariat social nous aura communiqué le montant net y afférent. Le document C4 destiné à votre dossier de chômage vous sera envoyé le plus rapidement possible.

Cette décision est fondée au vu de l'évolution de l'entreprise que votre profil ne convient plus aux exigences du travail demandé qui demande plus de qualifications afin de traiter les dossiers du début jusqu'à la fin (y compris déclaration fiscale des clients). »

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : *« Profil ne correspond plus aux exigences du travail demandé qui demande plus de qualifications afin de traiter les dossiers du début jusqu'à la fin (y compris déclaration fiscale). »*

Par courrier du 30 avril 2020, l'organisation syndicale de Madame H. réclamera notamment à l'employeur la communication des motifs concrets du licenciement de celle-ci, et le paiement de 74 heures complémentaires prestées en 2019 et 6 h 15 prestées en 2020.

L'employeur y répondra le 8 mai 2020 en ces termes :

« [...] En ce qui concerne le motif du licenciement, je vous confirme les termes de mon envoi du 2 mars adressé à Madame H. et par lequel j'ai mis fin au contrat de travail. Depuis lors, j'ai d'ailleurs engagé un nouveau collaborateur en la personne de Monsieur M. qui présente une plus grande qualification ainsi qu'il résulte de l'attestation de diplôme émanant de la Haute École Albert Jacquard dont copie en annexe. [...] Je conteste la réclamation de prétendues heures supplémentaires que fait valoir Madame H. et je lui avais déjà écrit le 09/03/2020 pour faire valoir ma contestation et pour lui demander de m'apporter la preuve bien fondée de ses prétentions. Elle n'a pas réservé suite à cette demande. [...] »

Différents courriers seront encore échangés par la suite entre les parties, directement ou par l'intermédiaire de leur organisation syndicale et conseil, celles-ci restant sur leur position.

Par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2020, Madame H. a mis en demeure Monsieur L. de lui faire parvenir une offre d'outplacement.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. Le licenciement manifestement déraisonnable

a. La position des parties

Monsieur L. fait valoir en substance que :

- Les motifs du licenciement sont clairement repris dans la lettre de licenciement ;
- Il verse aux débats une attestation de diplôme de la personne engagée pour remplacer Madame H. qui démontre bien que celle-ci présentait un profil et des qualifications plus conformes aux activités de l'entreprise ;
- Il ne pouvait pas prévoir que cette personne romprait le contrat de travail au bout de 5 mois ni que son successeur, dont le profil et les qualifications étaient également plus conformes aux activités de l'entreprise, se désisterait le jour même où il devait entrer en fonction ;
- S'il a finalement dû se tourner vers une personne moins qualifiée, c'est en raison de la pénurie de comptables diplômés ;
- Il s'est plaint à plusieurs reprises par le passé du manque de rendement de Madame H. et de la difficulté de celle-ci à boucler un dossier dans son intégralité, raison pour laquelle il

estimait en 2020 qu'elle aurait pu effectuer plus d'heures supplémentaires dans le but de boucler les dossiers sur lesquels elle traînait.

Madame H. fait valoir en substance pour sa part que :

- Le motif invoqué par Monsieur L. est en lien avec son aptitude, mais n'est pas réel, celui-ci reconnaissant que la personne occupant le poste à l'heure actuelle n'est pas plus diplômée qu'elle ;
- L'employeur n'apporte aucune preuve qu'il s'est plaint par le passé de la qualité de son travail, et elle affirme n'avoir jamais reçu aucun avertissement quant à son manque de qualification pour mener un dossier d'un bout à l'autre ni aucune proposition de formation.

b. La décision de la cour du travail

Les principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109 comme « *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.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « *à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu* » et que « *Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée* ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

« 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. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail¹.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine² propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif invouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

¹ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

² S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

- 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.

Application

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- 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 (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la charge de la preuve, il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus que l'employeur a communiqué spontanément à Madame H. les motifs concrets ayant selon lui conduit à son licenciement, en conséquence de quoi ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient à chacune des parties de rapporter la preuve des faits qu'elle invoque.

En l'espèce, la cour relève que le motif invoqué par l'employeur présente un lien avec l'aptitude de Madame H.

La réalité de celui-ci et le fait qu'il constitue bien la cause du licenciement ne sont par contre pas démontrés à l'estime de la cour : il ne peut être déduit de ce que le remplaçant de Madame H. disposait d'un diplôme supérieur au sien et de ce que la candidature d'une personne dotée également d'une qualification supérieure à la sienne fut ensuite retenue, que Madame H. a été licenciée en raison de ce qu'elle ne remplissait plus les exigences liées à sa fonction, et ce d'autant plus que la cour constate que l'employeur reconnaît occuper depuis lors une personne moins qualifiée que ceux-ci.

L'affirmation de l'employeur selon laquelle il s'est plaint à plusieurs reprises par le passé du manque de rendement de Madame H. et de la difficulté de celle-ci à boucler un dossier dans son intégralité ne repose sur aucune pièce produite par celui-ci. Elle est essentiellement formulée en réponse à la production par Madame H. d'un échange de courriels intervenu les

2 et 3 février 2020, la cour considérant au demeurant la proximité de celui-ci avec le licenciement de Madame H. comme interpellant.

En ces courriels, l'employeur reproche en réalité à Madame H. de ne pas avoir effectué plus d'heures supplémentaires en période TVA alors que des dossiers n'étaient pas à jour, ce à quoi celle-ci objectera ne pas voir pourquoi elle presterait des heures supplémentaires mal payées et jamais récupérées. Il n'est donc pas là question d'un profil ne correspondant plus à la fonction.

L'employeur n'établissant pas la réalité du motif qu'il invoque pour justifier le licenciement, celui-ci doit être considéré comme étant manifestement déraisonnable.

En ce qui concerne le *quantum* de l'indemnité, en l'absence de preuve d'un motif légal de licenciement, compte tenu de ce qui a été indiqué ci-dessus, de l'ancienneté de Madame H. au service de l'employeur et son âge, il est justifié que le montant de l'indemnité soit fixé à 10 semaines de rémunération, soit la somme de 3 507 €.

2. La prime unique 2019

La position des parties

Madame H. fait valoir que l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ont bénéficié du paiement d'une prime unique à 3 reprises, en 2017, 2018 et 2020, et considère qu'il y a là un usage justifiant son octroi pour l'année 2019.

L'employeur objecte avoir versé certaines années des primes uniques en fonction des résultats de l'entreprise et selon sa volonté de récompenser ou non ses travailleurs, selon son bon vouloir, et qu'il décidait librement du montant qu'il octroyait.

La décision de la cour

Force est ici de constater une discordance entre la motivation du jugement entrepris et son dispositif.

La cour rappelle que la jurisprudence³ et la doctrine exigent, pour que l'usage soit considéré comme une source de droit, qu'il soit stable, constant et général.

³ P. ex. : C. trav. Bruxelles, 8 janvier 1976, *R.D.S.*, 1977, 154 ; C. trav. Gand, 20 janvier 1977, *R.D.S.*, 1977, 182 ; C. trav. Gand, 15 septembre 1995, *A.J.T.*, 1995-96, 479, note LAURENSSE ; C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2014, *J.T.T.*, 2015, 6 ; C. trav. Gand (div. Gand), 18 septembre 2017, *T.G.R.*, 2018, 215, note A. HOSTE ; Trib. trav. Anvers, 24 juin 1971, *R.W.*, 1971-1972, 1500 ; Trib. trav. Nivelles, 13 février 1998, *J.T.T.*, 1999, 30 ; C. trav. Liège, 4 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, 350.

La *stabilité* (ou fixité) signifie que les montants accordés ne dépendent pas uniquement de la volonté d'un employeur, mais de critères mathématiques fixés préalablement⁴. Il y a fixité lorsqu'un mode de calcul logique des sommes peut être constaté⁵.

La *généralité* implique que tous les travailleurs d'une entreprise⁶ ou d'une catégorie de travailleurs soient concernés et non pas uniquement la majorité des travailleurs⁷.

La *constance* signifie qu'il ne doit pas y avoir eu d'interruption durant une période suffisamment longue⁸. L'existence d'une continuité suffisante est une question de fait qui doit être appréciée par le juge⁹. La constance s'apprécie au moment où la prestation litigieuse cesse d'être fournie¹⁰.

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'employeur a payé à titre de prime unique à l'ensemble de ses travailleurs les sommes de 350 € en 2017, 722,61 € en 2018, et 59,05 € en 2020, ce qui confirme que celui-ci en fixait le montant selon son bon vouloir, et non pas en fonction de critères prédéterminés.

Le caractère de stabilité fait donc ici défaut, de telle sorte qu'il ne peut être fait droit à cette demande.

3. Les heures supplémentaires

La position des parties

L'employeur, qui confirme avoir approuvé les 6 h 15 complémentaires prestées en 2020, conteste la réclamation quant aux heures complémentaires prestées en 2019 :

- Il n'en a jamais sollicité l'accomplissement ;
- Madame H. ne démontre en rien qu'il ait sollicité ou accepté l'accomplissement de ces prétendues heures complémentaires, dont ni la nécessité pour l'exécution du travail ni la réalité n'est pas plus démontrée ;
- Il ne peut être imposé aux employeurs l'adoption d'un système d'enregistrement du temps de travail conforme à l'interprétation par la Cour de Justice en un arrêt du 14 mai 2019 de la Directive sur le temps de travail.

⁴ C. trav. Bruxelles, 12 janvier 1990, *J.T.T.*, 1990, 310.

⁵ C. trav. Liège, 4 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, 350 ; C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2019, *J.T.T.*, 2019, 350 ; Trib. trav. Nivelles, 13 février 1998, *J.T.T.*, 1999, 30 ; voy. ég. C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2014, *J.T.T.*, 2015, 6.

⁶ C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2019, *J.T.T.*, 2019, 350.

⁷ C. trav. Bruxelles, 12 janvier 1990, *J.T.T.*, 1990, 310 ; C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2014, *J.T.T.*, 2015, 6.

⁸ C. trav. Bruxelles, 12 janvier 1990, *J.T.T.*, 1990, 310.

⁹ C. trav. Bruxelles, 10 octobre 1983, *R.D.S.*, 1983, 527 ; C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2019, *J.T.T.*, 2019, 350.

¹⁰ Cass., 23 mai 2005, *J.T.T.*, 2005, 363.

Madame H. fait valoir en substance que :

- Elle rapporte la preuve qu'elle a presté 74 heures complémentaires en 2019, et a presté 6 h 15 complémentaires en 2020 (ce que l'employeur reconnaît explicitement) ;
- L'employeur approuvait tacitement ces heures complémentaires.

La décision de la cour

La cour rappelle qu'il est de jurisprudence bien établie qu'il appartient au travailleur de prouver les heures supplémentaires dont il réclame le paiement¹¹, ainsi que leur nombre, et que ces heures ont été prestées avec l'accord de l'employeur, par toute voie de droit, présomptions de fait comprises¹².

Le droit à la rémunération des prestations de travail supplémentaires n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations. Il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur, sur lesquelles il a donc marqué son accord tacite¹³. Ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son employeur¹⁴.

Cette obligation concernant la charge de la preuve a été adoucie par la Cour de Justice de l'Union européenne, pour qui la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail exige que la durée du temps de travail journalier de chaque travailleur soit mesurée de manière à assurer pleinement aux travailleurs l'application effective de leur droit à une limitation de cette durée maximale du temps de travail, puisqu'à défaut, cette application est laissée à l'appréciation de l'employeur¹⁵.

À la suite de cet arrêt, il a ainsi été jugé qu'à la lumière de l'arrêt de la Cour de justice du 14 mai 2019, l'employeur a l'obligation de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier de chaque travailleur qui soit objectif, fiable et accessible, que la conséquence du fait que ce système n'ait pas été mis en place est qu'il appartient à l'employeur de démontrer quelles heures de travail ont été effectuées, ou à tout le moins que de telles heures n'ont pas été prestées, et qu'à défaut de l'existence de l'un de ces éléments, il y a lieu de condamner l'employeur au paiement des heures supplémentaires réclamées, mais non prouvées¹⁶.

¹¹ 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

¹² Voir BLOMME, « De bewijslast bij de vordering van overuren », *Oriëntatie*, 2018, liv. 3, pp. 55-56.

¹³ C. trav. Liège, 20 avril 2004, *J.T.T.*, 2004, p. 435.

¹⁴ C. trav. Liège, 9ème ch., 26 juin 2006, R.G. n° 30.241/01.

¹⁵ C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE

¹⁶ Arbh. Brussel 22 mai 2020, N.J.W., 2020, afl. 430, 801, note P. PECINOVSKY et M. EECKHOUT ; A. BRIES, « *Prikklok voortaan verplicht ?* », *SOCWEG*, 2020, liv. 16, 13-15 ; *Chr. D.S.*, 2020, liv. 8-9, 326 ; F. BLOMME, « 'Tempus fugit': gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen », *Oriëntatie*, 2020, liv. 8, 276-297.

En l'espèce, la cour estime que la preuve de la réalité des heures supplémentaires qu'elle revendique est rapportée par Madame H., ainsi que l'accord à tout le moins tacite de l'employeur à leur égard, sur base des éléments suivants :

- Le tableau du FIDU reprenant ses horaires de travail et auquel l'employeur avait accès ;
- La production de ses données de géolocalisation, qui sont précises à l'adresse près, et indiquent ses heures d'arrivée et de départ du lieu de travail ;
- L'attestation du 8 décembre 2020 de Madame E., aide-comptable ayant été collègue de travail de Madame H., dont le contenu est le suivant :
 - « À partir du moment où on s'implique bien dans son travail au bénéfice du bureau et des clients et vu la surcharge de travail et la pression de l'employeur pour terminer les dossiers, il n'y a pas d'autres choix que de terminer la journée de travail tard (voir le FIDU).
 - Lorsque nous signalons à Monsieur L. que la surcharge de travail est importante, qu'il est difficile d'effectuer ses demandes et s'il veut un dossier complet, il faut faire des heures sup :
 - “Pas de souci.
 - On s'arrangera, pour vous faire récupérer ou je vous les paierai.
 - [...]”
 - Il est vrai et je peux vous affirmer que Madame H. était encore régulièrement au bureau après moi alors que je terminais à 17 h 30 au plus tôt alors qu'elle avait un 4/5^{ème} temps et moi un temps plein.
 - Il est vrai aussi que nous avons seulement le FIDU pour inscrire nos heures prestées et pas beaucoup d'écrits, car beaucoup des demandes et des remarques étaient verbales [...]. »
- L'attestation du 27 décembre 2022 de Monsieur H., comptable et ancien collègue de Madame H., qui indique :
 - « Je peux confirmer que Madame H. a fait des heures supplémentaires lorsqu'elle travaillait au bureau comptable chez Monsieur L.
 - Madame H. avait un contrat à 4/5^{ème} temps, mais venait régulièrement le jour où elle ne devait pas travailler.
 - De plus, elle restait la plupart du temps au-delà de 17 h 30 (heure à laquelle elle était censée terminer).
 - Faire des heures supplémentaires était dû à la surcharge de travail et la pression exercée par l'employeur. [...] »
- Le courriel adressé en date du 1^{er} janvier 2020 par Monsieur L. à ses travailleurs par lequel il leur demande de lui communiquer pour le 3 janvier 2020 le détail des heures prestées non payées ;
- Le courriel adressé en date du 2 février 2020 par Monsieur L. à Madame H. en lequel il lui indique refuser toute récupération pour 2019 au motif qu'il n'a pas eu de réponse à son courriel du 1^{er} janvier 2020, et lui reproche de ne pas avoir effectué plus de 6 h 15 d'heures supplémentaires en 2020 « en cette période TVA » ;

Le jugement dont appel doit dès lors être confirmé à cet égard.

4. Les dommages et intérêts pour absence de reclassement professionnel

La position des parties

Monsieur L. fait valoir en substance que :

- La demande a été faite plus de 9 mois après le licenciement ;
- Il ne peut être question qu'il indemnise Madame H. pour une période durant laquelle elle n'avait même pas introduit sa demande d'outplacement ;
- Il se demande bien comment il aurait pu mettre en place cette procédure puisqu'elle n'avait pas été demandée ;
- Une fois cette demande introduite, Madame H. avait déjà retrouvé un travail ;
- Madame H. n'a donc subi aucun dommage du fait de l'absence de procédure d'outplacement une fois celle-ci demandée.

Madame H. fait valoir pour sa part en substance que :

- Le fait que Monsieur L. soit à la tête d'une petite structure n'a aucune incidence sur l'obligation qui lui incombe en vertu de la loi du 5 septembre 2001 ;
- Elle a introduit sa demande dans le délai légal ;
- Elle n'a pu bénéficier de services de conseil et de guidance en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un emploi ou de développer une activité indépendante, et a ainsi subi un dommage qui doit être chiffré *ex aequo et bono* à la somme de 1 500 €.

La décision de la cour

Est applicable en l'espèce le régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans, organisé par les articles 12 à 18 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la CCT n° 82 conclue le 10 juillet au sein du CNT relative au reclassement professionnel, et l'arrêté royal du 23 janvier 2003 pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001.

En vertu des articles 13, § 1^{er} et 14 de la loi précitée, un droit au reclassement professionnel tel que prévu par la C.C.T. n° 82 est accordé au travailleur dont l'employeur a rompu le contrat de travail.

Le droit à la procédure d'outplacement est accordé lorsque le travailleur remplit, simultanément, les conditions suivantes :

- Il n'a pas été licencié pour motif grave ;

- Au moment du licenciement, il est âgé d'au moins 45 ans ;
- Au moment du licenciement, il compte au moins 1 année ininterrompue d'ancienneté auprès de son employeur.

L'employeur doit en vertu de l'article 13, § 2 de la loi précitée, après que le congé ait été donné, offrir aux travailleurs répondant à ces conditions une procédure de reclassement professionnel dont les conditions et délais sont déterminés par la C.C.T. n° 82.

Dans un délai de 15 jours après la fin du contrat de travail, l'employeur doit faire, par écrit, une offre d'outplacement valable au travailleur. Si, dans le délai susvisé de 15 jours, l'employeur n'offre pas de procédure de reclassement professionnel au travailleur, ce dernier doit lui adresser une mise en demeure écrite dans le délai d'un mois qui suit l'expiration de ce délai. Ce délai d'un mois est toutefois porté à 9 mois lorsqu'il est mis fin au contrat de travail sans respecter un délai de préavis. Dans un délai d'un mois après le moment de la mise en demeure, l'employeur doit faire par écrit une offre valable de reclassement professionnel au travailleur. Le travailleur dispose d'un délai d'un mois, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

Depuis la sixième réforme de l'État, les régions sont compétentes pour infliger des sanctions aux employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'outplacement. Pour la Région wallonne de langue française¹⁷, le montant de la contribution reste celui qui a été fixé au niveau fédéral par l'A.R. du 23 janvier 2003, et s'élève à la somme de 1 500 € payée au FOREM, majorée de 300 € destinés à couvrir les charges administratives et financières.

Le travailleur qui a droit à l'outplacement et qui a introduit une demande valable, mais n'a pas pu bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel doit communiquer au FOREM son souhait de bénéficier d'une procédure de reclassement à charge du FOREM. Si ce dernier constate que la demande du travailleur est fondée, le travailleur se voit remettre un chèque outplacement.

En la présente affaire, la cour constate que :

- Madame H. remplissait les conditions lui ouvrant le droit à la procédure d'outplacement, et l'employeur était tenu de lui faire une offre en ce sens, *quod non* en l'espèce ;
- La mise en demeure de Madame H. est intervenue dans le délai légal mentionné plus haut ;
- L'employeur s'est abstenu de faire une offre valable de reclassement professionnel à Madame H. ainsi qu'il y était tenu ;
- Madame H. s'est abstenue d'introduire une demande de procédure de reclassement professionnel auprès du FOREM.

¹⁷ Décret du 28 avril 2016 portant mise en œuvre de la sixième réforme de l'État et diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi.

La cour de céans considère qu'en une telle hypothèse, le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de reclassement professionnel peut donner lieu à une indemnité en faveur du travailleur¹⁸, dont le préjudice peut ici être évalué *ex aequo et bono* à 1 500 € :

- S'agissant là du montant de la sanction applicable à l'employeur qui ne respecte pas ses obligations ;
- Cette contribution étant normalement affectée au reclassement professionnel des travailleurs qui n'ont pas bénéficié de la procédure de reclassement professionnel dans les conditions et selon la procédure et les modalités qui sont fixées par l'A.R. du 23 janvier 2003 ;
- Madame H. n'ayant en l'espèce pas pu suivre de procédure de reclassement professionnel, ni à charge de l'employeur ni à charge du FOREM.

En conclusion et en synthèse, il sera dès lors fait droit à la demande de Madame H. à cet égard.

5. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, 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 juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « *soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge* ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation¹⁹ a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil, mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant partiellement sur leur appel, chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'appel, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancée par Monsieur L, tandis que le jugement subsiste en ce qui concerne les dépens de première instance.

¹⁸ En ce sens, C. trav. Gand, 9 mai 2011, *Chron. D.S.*, 2012, p. 360.

¹⁹ Cass. (1^{ère} ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel principal recevable et très partiellement fondé, et l'appel incident recevable et partiellement fondé,

Réformant le jugement dont appel, condamne l'employeur à payer à Madame H. :

- La somme de 3 507 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et des intérêts judiciaires ensuite ;
- La somme de 1 500 € à titre de dommages et intérêts à la suite de l'absence de procédure d'outplacement, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et des intérêts judiciaires ensuite ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'employeur à payer à Madame H. :

- La somme brute de 73,06 € pour les heures complémentaires prestées en 2020, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et des intérêts judiciaires ensuite ;
- La somme brute de 865,06 € pour les heures complémentaires prestées en 2019, à majorer des intérêts légaux à dater du 2 mars 2020 et des intérêts judiciaires ensuite ;

Déboute Madame H. pour le surplus de ses demandes ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens d'appel, la contribution de 22 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancée par Monsieur L., restant à sa charge.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,
Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer
le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du C.J.)
Jean-Marc GILBERT, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christelle DELHAISE, greffier

Christelle DELHAISE,

Jean-Marc GILBERT,

Claude DEDOYARD,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-A de la cour du travail
de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 07 septembre 2023
par anticipation au 12 septembre 2023, où étaient présents :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,
Denys DERAMAIX, greffier,

Denys DERAMAIX,

Claude DEDOYARD.