

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2016/3181
Date du prononcé
20 décembre 2016
Numéro du rôle
2014/AB/912

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000739914-0001-0016-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

JOHAN SPRL, dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, rue Reper-Verven 53,

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître GERARD Sophie loco Maître CRABEELS Erwin, avocat à 1200
BRUXELLES,

contre

C

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître LHOEST Natacha, avocat à 1340 OTTIGNIES,

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

La SPRL JOHAN (ci-après : « l'appelante » ou « la société ») a interjeté appel le 2 octobre 2014 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 3 juin 2014, en cause de Monsieur Alain C (ci-après : « l'intimé » ou « Monsieur C ») contre elle-même.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 novembre 2014, prise à la demande conjointe des parties.

L'appelante a déposé ses conclusions le 2 juillet 2015 et ses conclusions de synthèse le 7 décembre 2015.

┌ PAGE 01-00000739914-0002-0016-01-01-4 ┐



L'intimé a déposé ses conclusions le 3 mars 2015 (par fax).

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

La cause a été plaidée et prise en délibéré lors de l'audience publique du 9 novembre 2016.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

I.1. Les faits

Les faits pertinents de la cause ont été correctement résumés dans le jugement dont appel de la manière suivante :

« La SPRL Johan exploite un magasin « Louis Delhaize » situé à Laeken.

Le 30 juin 2010, M. C entre en service en qualité d' « adjoint à la direction ».

Le contrat de travail, qui est un contrat-type, prévoit une période d'essai de 6 mois, est conclu pour une durée indéterminée et « pour l'exécution d'un travail à temps plein/~~à temps partiel~~ » (art. 5), sans autre précision quant à l'horaire. La rémunération initiale est fixée à 1.600 € net par mois, et comprend en outre des chèques-repas et le remboursement de frais de déplacement (art.3).

Le 29 novembre 2010, donc en période d'essai, la s.p.r.l. JOHAN licencie M. C moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 7 jours de rémunération.

Par un courrier du 21 juin 2011 de son syndicat, M. C réclame une régularisation de sa situation en faisant valoir ce qui suit :

- *l'article 5 du contrat de travail prévoit une occupation à temps plein, ce qui correspond à 38 heures par semaine selon la CP 201,*
- *il effectuait des prestations 7 jours sur 7, chaque semaine, selon l'horaire suivant qui correspond à 61 heures, et avec seulement une demi-heure de pause :*

- *lundi : 11h30 à 21h30*
- *mardi : 06h00 à 15h00*



- mercredi : 11h30 à 21h00
 - jeudi : 06h00 à 15h30
 - vendredi : 11h30 à 21h00
 - samedi : 13h00 à 21h00
 - dimanche : 12h00 à 21h00
- bien que faisant partie du personnel dit de direction ou investi d'un poste de confiance, il estime que les prestations supplémentaires doivent au moins être rémunérées en « simple ».

Par courrier de son secrétariat social ACERTA du 24 juin 2011, la s.p.r.l. JOHAN a contesté la réalité des heures de prestations invoquées par Monsieur C , estimant que c'était à lui de les prouver.

Les échanges de courriers ultérieurs n'ayant pas permis d'arriver à un rapprochement des points de vue des parties, le demandeur a introduit la présente action le 29 novembre 2011. ».

I.2. La demande originale

Par sa requête introductive d'instance et ses conclusions contradictoirement prises en première instance, l'actuel intimé, demandeur original, postulait la condamnation de la société à lui payer :

- la somme de 5.358 € bruts à titre d'arriérés de rémunérations ;
- la somme de 821,92 € bruts à titre de régularisation du pécule de vacances ;
- les intérêts moratoires sur ces sommes brutes ;
- les entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 990 €.

I.3. Le jugement dont appel

Par le jugement attaqué du 3 juin 2014, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire a :

- condamné la SPRL JOHAN à payer à Monsieur Alain C
 - 3.593,10 € bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
 - 563,04 € bruts à titre d'arriérés de pécules de vacances ;
 - les intérêts calculés comme de droit sur ces montants ;



- délaissé à la SPRL JOHAN ses propres dépens et condamné celle-ci au paiement des dépens de Monsieur Alain C , à savoir 990,00 € à titre d'indemnité de procédure.

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL

II.1.

Par sa requête d'appel reçue au greffe le 2 octobre 2014 et ses conclusions de synthèse d'appel, la société, appelante au principal, sollicite de la cour du travail qu'elle dise son appel recevable et fondé, en conséquence, réforme le jugement entrepris et :

- déclare les demandes originales ainsi que l'appel incident non fondés ;
- condamne Madame Alain C aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 990 € pour chacune des instances.

II.2

L'intimé demande à la cour de dire l'appel principal recevable et non fondé.

Il forme appel incident et postule :

- la condamnation de la SPRL JOHAN à lui payer les montants suivants :
 - 5.358 € bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
 - 821,92 € bruts à titre d'arriérés de pécules de vacances ;
- pour le surplus, la confirmation du jugement dont appel ;
- la condamnation de la SPRL JOHAN aux entiers frais et dépens des deux instances, liquidés comme suit : 214,61 € (frais de signification) + 2 x 990€ (indemnités de procédure de première instance et d'appel), soit un total de 2.194,61 €.

III. DISCUSSION

III.1 Quant aux arriérés de rémunération (appel principal et appel incident)

III.1.1.

L'intimé, demandeur originaire, poursuit la condamnation de la société à lui payer la somme de 5.358 € à titre d'arriérés de rémunération « ordinaire » pour les 541 heures supplémentaires qu'il soutient avoir effectuées par rapport à un régime de travail de 38 heures par semaine.



La société a toujours contesté tant le fondement de cette demande (l'intimée ayant fait partie du personnel de direction ou de confiance) que la réalité des heures alléguées.

Dans le jugement entrepris, le Tribunal du travail de Bruxelles a fait droit partiellement à la demande en se fondant sur les considérations suivantes :

- même si, pris séparément les documents produits par Monsieur C ne suffisent pas à démontrer la réalité des heures effectuées, ils forment dans leurs ensemble une série d'éléments concordants qui permettent de présumer la réalité des heures qu'elle soutient avoir effectuées ;
- la société se limite à contester purement et simplement la réalité des heures avancées par Monsieur C sans apporter le moindre élément de nature à contredire ceux que cette dernière produit ; même si Monsieur C supporte la charge de la preuve, la société est tenue de collaborer à l'administration de la preuve ;
- tenant compte des éléments apportés par le demandeur et de l'absence de la moindre explication de la société, le tribunal considère que la réalité des heures effectuées durant la relation de travail, telle qu'elle ressort du décompte produit par le demandeur, est démontrée ;
- le fait que Monsieur C n'ait pas formulé de réclamation durant la relation de travail est sans pertinence, l'absence de protestation ne pouvant être considérée comme une renonciation tacite ;
- Monsieur C occupait un poste de direction ou de confiance ; conformément à l'article 3, § 3, 1° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions de cette loi relatives notamment à la durée du travail ne lui étaient pas applicables ; toutefois, Monsieur C peut se prévaloir de l'équité comme source de droit autre que la loi du 16 mars 1971 ;
- le tribunal considère que la rémunération convenue couvrait forfaitairement l'ensemble des prestations liées à ses fonctions (à savoir des prestations de 38 heures par semaine et les variations normales par rapport à cette durée qui étaient inhérentes à la fonction et ne donnaient dès lors pas lieu à une obligation pour l'employeur de payer un complément de salaire) mais qu'elle était insuffisante pour couvrir l'entièreté des prestations fournies concrètement par Monsieur C soit : 55 heures par semaine en juillet 2010, 55,5 heures par semaine en août 2010, 62,5 heures par semaine en septembre 2010, 59 heures par semaine en octobre 2010 et 72 heures par semaine du 4 au 19 novembre 2010 ;



- Monsieur CC est en droit de réclamer une rémunération additionnelle pour toutes les heures qu'il a effectuées au-delà de 45 heures par semaine en moyenne ;
- par conséquent, il a droit, en supplément de la rémunération déjà perçue, à une indemnité pour 1.182 heures prestées, dont à déduire 877,5 heures couvertes par le salaire payé, soit 304,5 heures, s'élevant à 3.593,10 € ;
- s'agissant d'une rémunération soumise aux cotisations sociales ordinaires et étant donné le caractère régulier des heures supplémentaires effectuées, les arriérés de rémunération dont question ci-dessus entrent dans la base de calcul des simples et doubles pécules de vacances, de sorte qu'il est également dû à ce titre à Monsieur CC la somme brute de 563,04 €.

III.1.2.

La société appelante formule à l'encontre de ce jugement les critiques suivantes :

« a. A titre principal : le personnel de direction et de confiance ne peut prétendre à la rémunération de ses heures « supplémentaires » en particulier lorsqu'aucun horaire n'est convenu.

1.

(...)

2.

Monsieur CC reconnaît qu'en sa qualité d'adjoint à la direction, il avait la qualité de personnel de direction.

Il demande néanmoins le paiement d'une rémunération normale pour les heures qu'il aurait prestées au-delà de son horaire de travail normal. Il fonde sa demande sur une partie de la jurisprudence qui considère que « la rémunération, mais non le sursalaire, est due pour les heures supplémentaires si cela résulte du contrat de travail ou de l'usage (...), du règlement de travail (...) ou de l'équité, par exemple lorsqu'il apparaît que la rémunération convenue est trop basse pour également couvrir les heures prestées en dehors de l'horaire normal de travail (...)

Plus particulièrement, en l'espèce, il se fonde sur l'équité en considérant que sa rémunération était trop basse pour « couvrir les heures prestées au-delà de l'horaire normal de travail ».

3.

Quoiqu'il en soit de la réalité de la prestation des heures vantées (contestée par la concluante) et de la hauteur de la rémunération, Monsieur CC ne peut faire application de cette jurisprudence en l'espèce.



(...)

En effet, cette théorie repose sur le fait que la rémunération forfaitaire convenue couvre uniquement le nombre d'heures comprises dans l'horaire convenu au contrat de travail, de sorte que si le travailleur est amené à travailler plus d'heures que ce qui était contractuellement convenu, il y aurait lieu de majorer la rémunération à due concurrence. Cette jurisprudence ne peut donc s'appliquer que pour autant qu'une limite à la durée du travail ou un horaire de travail ait été convenu et dépassé.

Or, en l'espèce, les parties n'ont pas convenu d'un horaire de travail, mais uniquement d'une fonction et d'une rémunération. (...).

En l'absence d'horaire convenu et compte tenu de ce que le travailleur est personnel de direction ou de confiance, il n'existe pas d'horaire auquel se référer pour apprécier l'existence d'un quelconque dépassement ou d'heures supplémentaires (supplémentaires par rapport à quoi ?).

(...)

b. A titre subsidiaire : aucune source de droit ne permet à Monsieur C[] d'obtenir la rémunération des heures « supplémentaires ».

1.

(...)

2.

(...)

3.

Monsieur C[] ne démontre pas avoir effectué les heures qu'il prétend devoir être rémunérées. En effet, les preuves avancées par Monsieur C[] ne sont qu'une compilation de documents unilatéraux qui ne démontrent en aucun cas la réalité des heures de travail prestées par celui-ci.

(...)

4.

En outre, l'attestation de Monsieur C[] produite par Monsieur C[] doit être écartée. Elle émane d'une ancienne collègue également en litige avec la concluante. Il s'agit en outre de l'exacte retranscription de l'attestation que Monsieur C[] dépose dans le dossier opposant JOHAN sprl à Madame C[]



5.

En outre, il résulte du relevé unilatéral des prestations que le nombre d'heures qui seraient dues par la concluyente serait de 383,5 et non de 598 comme réclamé par voie de requête introductive d'instance (...) »

III.1.3.

L'intimé au principal n'est pas non plus entièrement satisfait de la décision des premiers juges.

Il se réfère au tableau qu'il a établi, reprenant l'ensemble des heures qu'il a prestées jour après jour. Il en résulte, selon lui, qu'il a travaillé 598 heures qui n'ont pas été rémunérées.

Elle estime que sa rémunération nette d'environ 1.600 € par mois n'est pas de nature à couvrir forfaitairement les heures prestées au-delà de 38 heures par semaine.

Par conséquent, il estime avoir droit au salaire « ordinaire » pour 598 heures supplémentaires effectuées, et pas seulement pour les 304,5 heures retenues par les premiers juges. Il réitère donc sa demande initiale tendant à entendre condamner la société à lui payer un montant brut de 5.358 € à titre d'arriérés de rémunération, ainsi que les arriérés de pécules de vacances sur ce montant, soit la somme brute de 821,92 €.

Ces demandes font l'objet de son appel incident.

III.1.4.

Il appartient au travailleur de démontrer la réalité et l'étendue des heures supplémentaires qu'il a effectuées et dont il réclame le paiement. Il doit également établir que ces heures supplémentaires étaient demandées par son employeur.

Cette preuve peut être apportée par toutes voies de droit.

En l'espèce, Monsieur C produit trois documents :

- un document rédigé à la main, non signé et non daté, indiquant l'horaire de travail de six personnes, dont lui-même (« Alain »), pour laquelle l'horaire est le suivant :

Lundi de 11 h 30 à 21 h ;
Mardi de 6 h à 15 h 30 ;
Mercredi de 11 h 30 à 21 h ;
Jeudi de 6 h à 15 h 30 ;
Vendredi de 11 h 30 à 21 h ;
Samedi de 13 h à 21 h ;



Dimanche de 12 h à 21 h ;

soit un total de 61 heures sur la semaine concernée ;

- une attestation, non conforme aux dispositions du Code judiciaire, d'une ancienne collègue qui confirme en partie le contenu du document manuscrit précité et précise que ce document a été établi par le gérant de la société, Monsieur G ;
- un tableau détaillé de l'ensemble de ses prestations entre le 1^{er} juillet 2010 et le 31 octobre 2010.

A raison, le tribunal a indiqué que le document manuscrit, à lui seul, ne démontrait pas la réalité des heures supplémentaires, n'étant pas daté ni signé, ne portant que sur une semaine et étant contesté par l'employeur.

S'agissant de l'attestation de Madame C , le tribunal a estimé, à bon droit, qu'il n'était pas tenu de l'écarter, aucune sanction n'étant prévue en cas de non-respect des règles énoncées aux articles 961/1 à 961/3 du Code judiciaire.

Quant à l'appréciation de ce document, la cour observe que, certes il émane d'une ancienne collègue de travail qui elle-même poursuit le paiement d'arriérés de rémunération à l'encontre du même employeur, mais cette ancienne collègue est un témoin bien informé, puisqu'il s'agit de la seconde adjointe à la direction en poste au magasin « Louis Delhaize » à l'époque où Monsieur C y travaillait.

Madame C déclare dans son attestation du 13 avril 2012 :

« Je sous-signée Laetitia C domiciliée à Limaj, , ancienne collègue de Monsieur Alain C dans la firme Johan s.p.r.l., au magasin Louis Delhaize de la rue Reper Vreven à Laeken,

certifie que :

Du mois de juillet 2010 au mois de novembre 2010 nous étions ou lui ou moi présents dans le magasin durant toutes les heures d'ouverture du magasin (7 H à 20 H), 1 h avant et +/- 1 h après alternativement conformément à l'horaire écrit de la main de Monsieur F. G

De plus, nous chevauchions nos heures de présence lors des jours d'école entre 11 h 30 et 14 h. De plus Monsieur C était présent les dimanches (matin jusqu'en août et après-midi à partir de septembre).

Déclaration faite sur l'Honneur ».



Le fait que Monsieur C. apporte un témoignage rédigé exactement de la même façon dans le dossier opposant Madame C. la société ne suffit pas à ôter aux déclarations de Madame C. toute valeur probante.

La cour relève que la société ne formule aucune critique à l'égard du contenu-même de ce témoignage en ce qu'il mentionne : que le magasin est ouvert de 7 heures à 20 heures, que les adjoints à la direction sont présents alternativement 1 heure avant et 1 heure après l'ouverture, qu'il existe un horaire écrit de la main du gérant, Monsieur G. et que Monsieur C. était également présent les dimanches.

En conséquence, le témoignage de Madame C. constitue un élément de preuve auquel la cour peut avoir égard.

Quant au tableau établi par Monsieur C. le tribunal a pertinemment relevé qu'il renseignait un nombre d'heures moins élevé que celui résultant du document manuscrit précité, ce qui confortait la vraisemblance de ce décompte.

La cour est d'avis, comme le tribunal, que cette série d'éléments concordants pris dans leur ensemble permettent de présumer la réalité des heures supplémentaires effectuées. Il en ressort également que ces heures étaient demandées par le gérant de la société ou qu'en tout cas, elles s'imposaient aux deux adjoints à la direction en raison-même de la fonction.

A l'instar du tribunal, la cour tient compte des éléments apportés par Monsieur C. et de l'absence de la moindre explication de la société.

La cour du travail constate qu'encre en degré d'appel, la société se contente de contester purement et simplement la réalité des heures avancées par l'intimé et ce, alors même que le jugement lui a rappelé qu'elle était tenue de collaborer à l'administration de la preuve, d'autant plus qu'elle possède la plus grande aptitude à produire les éléments de preuve pertinents.

La société persiste dans son silence et s'abstient d'apporter le moindre élément.

Interrogé par la cour du travail lors de l'audience publique du 9 novembre 2016, le conseil de la société a déclaré que le magasin « Louis Delhaize » à Laeken était ouvert de 7 heures à 20 heures tous les jours, soit 13 heures d'ouverture par jour.

Ainsi qu'il a été relevé plus haut, l'appelante ne conteste pas que les deux adjoints à la direction, Monsieur C. et Madame C. qui faisaient alternativement l'ouverture et la fermeture du magasin, étaient présents 1 heure avant l'ouverture et 1 heure après la fermeture et qu'ils disposaient d'½ heure de pause par jour.



Il se déduit de ces éléments, que Monsieur C, qui travaillait 7 jours par semaine, effectuait, à tout le moins, 7,5 heures de travail par jour à multiplier par 7 = 52,5 heures, dont à déduire 6 x ½ heure de pause, d'où un nombre d'heures de travail hebdomadaire égal au minimum à 49.

Le jugement a retenu, sur la base d'une analyse du tableau produit par Monsieur C, que celui-ci a effectué les prestations suivantes : 55 heures par semaine en juillet 2010, 55,5 heures par semaine en août 2010, 62,5 heures par semaine en septembre 2010, 59 heures par semaine en octobre 2010 et 72 heures par semaine du 4 au 19 novembre 2010 ;

La cour partage cette analyse et la fait sienne sur la base des éléments qui lui sont soumis.

III.1.5.

Aux termes de l'art 3, § 3, 1° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les dispositions régissant le temps de travail et de repos ne s'appliquent pas aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance.

La conséquence de l'appartenance au personnel investi d'un poste de direction ou de confiance est que le travailleur n'effectue pas d'heures supplémentaires au sens de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et ne peut prétendre à un sursalaire.

Cependant, selon une tendance jurisprudentielle, à laquelle la cour se rallie, le travailleur investi d'un poste de direction ou de confiance peut prétendre à la rémunération (mais sans supplément) des heures « supplémentaires » prestées, si cette obligation ressort d'une autre source de droit, qui peut être le contrat ou l'usage.

L'équité peut également justifier le paiement, au taux normal, des heures « supplémentaires » effectuées, lorsqu'il résulte de la modicité de la rémunération que celle-ci n'est destinée qu'à couvrir un horaire « normal ».

Il s'agit d'une application à l'obligation contractuelle de payer la rémunération convenue (art. 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) des principes juridiques contenus dans les articles 1134 et 1135 du Code civil, qui énoncent :

« Art. 1134. Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi. »

« Art. 1135. Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais



encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature. ».

Le principe d'exécution de bonne foi des conventions s'oppose à ce qu'un travailleur, qui occupe une fonction de direction et est payé comme tel, puisse se plaindre et réclamer un sursalaire pour les prestations que sa fonction exige.

Mais si la rémunération convenue est sans commune mesure avec ce qu'exige de lui la fonction qu'il occupe, notamment en termes d'heures de travail, la bonne foi avec laquelle doivent être exécutées les obligations contractuelles est violée et le travailleur a le droit de réclamer une indemnisation sur la base de l'article 1135 du Code civil.

Comme rappelé dans le jugement dont appel, la Cour du travail de Bruxelles a fait application de ces principes dans un cas similaire à la présente espèce (Cour trav. Bruxelles, 24 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 76, partiellement reproduit, aux 12^e et 13^e feuillets) : elle a précisé que le caractère éventuellement modeste du montant de la rémunération pouvait indiquer que seule une variabilité limitée des prestations était contractuellement couverte par celle-ci, alors qu'à l'inverse, une rémunération suffisamment élevée pouvait indiquer qu'une plus grande variabilité des prestations avait été admise par les deux parties.

III.1.6.

Il est un fait acquis au débat que Monsieur C₁ a fait partie du personnel de direction ou de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1956.

La société a engagé Monsieur C₁ dans la fonction d' « *adjoint à la direction* ». Le contrat de travail ne stipule, ni le montant de la rémunération, ni l'horaire de travail ; il se borne à indiquer, par la biffure des termes « *à temps partiel* », qu'il « *est conclu pour l'exécution d'un travail à temps plein* ».

La durée du temps plein prévue dans le secteur d'activité de l'appelante (commission paritaire 201) est de 38 heures par semaine.

Il n'est pas contesté par l'appelante que le poste de directeur-adjoint d'un magasin « Louis Delhaize » implique pour celui qui l'occupe de prêter son service en-dehors des 38 heures par semaine (heures d'ouverture : de 7 heures à 20 heures, arrivée au moins une heure avant les autres membres du personnel, départ plus ou moins une heure après ceux-ci, présence les dimanches) et même, parfois, au-delà de toutes limites prévisibles dans l'intérêt de l'entreprise.

La cour a estimé supra que le nombre d'heures de travail effectuées par Monsieur C₁ était au minimum absolu de 49 heures par semaine mais qu'il avait atteint les 55 heures par semaine en juillet 2010, 55,5 heures par semaine en août 2010, 62,5 heures par semaine en



septembre 2010, 59 heures par semaine en octobre 2010 et 72 heures par semaine du 4 au 19 novembre 2010

Une rémunération nette de 1.483,49 € par mois ne peut couvrir l'ensemble de ces prestations.

Les premiers juges ont judicieusement relevé que la rémunération mensuelle brute de Madame C était relativement élevée en comparaison des rémunérations barémiques prévues dans le secteur pour les employés de la vente mais que cette rémunération ne pouvait raisonnablement couvrir des prestations supérieures à 45 heures de travail par semaine en moyenne.

Cette appréciation en équité apparaît adéquate et est pleinement partagée par la cour.

Contrairement à ce que soutient la société appelante, le tribunal n'a pas créé la règle qu'il a appliquée pour déterminer le montant de la condamnation mais a tout simplement fait usage du pouvoir souverain d'appréciation du juge.

Monsieur C ne peut prétendre à un salaire pour toutes les heures prestées au-delà des 38 heures par semaine : elle savait et avait admis que sa fonction d'adjointe à la direction impliquait des prestations variables et en tout cas supérieures à celles du personnel de vente.

Sa rémunération contractuelle, plus élevée que celle dudit personnel couvrait une partie des prestations évaluée *ex aequo et bono* à 45 heures en moyenne par semaine.

III.1.7.

En conclusion, les appels, tant principal qu'incident, apparaissent non fondés.

Le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il a décidé que la société restait devoir à Monsieur C la somme brute de 3.593,10 € à titre d'arriérés de rémunération (sans supplément) pour les prestations effectuées au-delà des 45 heures par semaine.

III.2. Quant aux arriérés de pécules de vacances (appel principal et appel incident)

En fonction de ce qui a été décidé ci-dessus et eu égard au caractère régulier des heures effectuées au-delà des 45 par semaine en moyenne, les simple et double pécules de vacances sont dus sur les arriérés de rémunération d'un montant brut de 563,04 €.

Le jugement sera également confirmé en ce qu'il accorde à ce titre à Monsieur C la somme brute de 563,04 €.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Reçoit l'appel principal et le déclare non fondé.

Reçoit l'appel incident et le déclare non fondé.

En conséquence, confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, y compris en ce qui concerne les dépens.

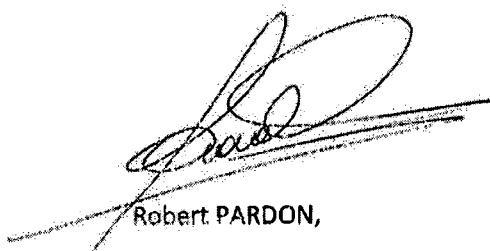
Délaisse à la SPRL JOHAN les frais et dépens de son appel et la condamne aux dépens d'appel liquidés en faveur de Monsieur / ~~X~~ à la somme de 214,61 € (étant les frais de signification) et de 990 € (étant le montant de base de l'indemnité de procédure), soit un total de 1.204,61 €.

Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Pierre WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Jonathan ALTRUY, greffier assumé



Jonathan ALTRUY,



Robert PARDON,



Pierre WOUTERS,



Loretta CAPPELLINI,



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 décembre 2016, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Jonathan ALTRUY, greffier assumé



Jonathan ALTRUY,



Loretta CAPPELLINI,

