

Numéro du répertoire <b>2020/1172.</b>
Date du prononcé <b>17 juin 2020</b>
Numéro du rôle <b>2018/AB/831</b>
Décision dont appel <b>16/7471/A</b>

**Expédition**

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

## Arrêt

COVER 01-00001657619-0001-0020-01-01-1



**DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier**

**Arrêt contradictoire**

**Interlocutoire : production de documents**

**L'A.S.B.L. TANK MUSEUM**, inscrite auprès de la BCE sous le numéro 0424.374.703 et dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Parc du Cinquantenaire 3,  
partie appelante,  
représentée par Maître Marc LOVENIERS, avocat à 1200 BRUXELLES,

contre

**Monsieur V**

partie intimée,

N° R.N. :

représenté par Maître Camille LORGEUX loco Maître Mireille JOURDAN, avocat à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par l'asbl Tank Museum contre le jugement contradictoire prononcé le 16 avril 2018 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 16/7471/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 25 septembre 2018 ;

Vu l'ordonnance du 8 novembre 2018 fixant les délais de conclusions et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 20 mai 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

┌ PAGE 01-00001657619-0002-0020-01-01-4 ─┐



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

### **I. RECEVABILITE DE L'APPEL.**

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

### **II. LE JUGEMENT DONT APPEL.**

Les demandes formées en 1<sup>ère</sup> instance avaient pour objet de condamner l'asbl Tank Museum à payer à monsieur V , outre les dépens, les montants suivants à augmenter des intérêts:

- 12.837,44 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 708,89 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2015 calculée au prorata de ses prestations ;
- 104,05 euros bruts à titre de rémunération pour le jour férié ;
- 9.919,84 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 4.788,20 euros bruts à titre d'arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires prestées en 2014 et en 2015.

Par jugement du 16 avril 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Déclare les demandes recevables et partiellement fondées ;*

*Condamne l'a.s.b.l. «TANK MUSEUM» à payer à Monsieur V. les sommes suivantes:*

- 12.837,44 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts;*
- 708,89 € bruts à titre de prime de fin d'année 2015 calculée au prorata de ses prestations, à majorer des intérêts ;*
- 104,05 € bruts à titre de rémunération pour le jour férié, à majorer des intérêts ;*
- 4.271,65 € bruts à titre d'arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires prestées en 2014 et en 2015, à majorer des intérêts.*

*Déboute Monsieur V. du surplus de ses demandes ;*

PAGE 01-00001657619-0003-0020-01-01-4



*Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, et sans possibilité de caution ni de cantonnement ;*

*Délaisse à l'a.s.b.l. «TANK MUSEUM» ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur V. fixés par le Tribunal à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure ».*

### **III. L'OBJET de L'APPEL ET DES DEMANDES EN APPEL.**

L'appel formé par l'asbl Tank Museum a pour objet de réformer le jugement entrepris et :

A titre principal, déclarer toutes les demandes de monsieur V non fondées ;

A titre subsidiaire, déclarer la demande de monsieur V quant au paiement des sursalaires pour les années 2014 et 2015 non fondées ;

A titre plus subsidiaire et avant dire droit, dans l'attente de statuer quant au fond, ordonner une descente sur les lieux litigieux afin d'examiner l'escalier des salles Arcades du Musée ;

En tout état de cause, condamner monsieur V aux frais et aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure égale à 1.320,00 euros (montant minimal) pour les deux instances.

Monsieur V sollicite de :

Confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il a condamné l'asbl Tank Museum à l'indemnité compensatoire de préavis de 12.837,44 euros bruts à majorer des intérêts, à la prime de fin d'année 2015 *pro rata* (708,89 euros) à majorer des intérêts, à la somme de 104,05 euros au titre du jour férié, à majorer des intérêts et aux dépens de la première instance (1.320 euros);

Ordonner à l'asbl Tank Museum de produire, dans les 30 jours de la notification de l'arrêt à intervenir, les relevés de pointages de monsieur V et les tableaux de prestations de monsieur V (du modèle de ceux remis au Contrôle des lois sociales), pour les années 2014 et 2015, et ce sous peine d'astreinte à défaut de production dans le délai précité (et à dater de la signification).

Réserver à statuer sur le poste relatif aux heures supplémentaires dans l'attente de la production de documents.

Condamner l'asbl Tank Museum aux dépens de l'instance d'appel (liquidés à l'indemnité de procédure de 1.320 euros).

PAGE 01-00001657619-0004-0020-01-01-4



#### **IV. EXPOSE DES FAITS**

Monsieur V. \_\_\_\_\_ né le \_\_\_\_\_ 1961, a été engagé par l'asbl Tank Museum à partir du 13 septembre 1995 dans les liens d'un contrat de travail conclu dans le cadre du programme « Troisième circuit de travail (TCT) » destiné à promouvoir l'engagement de chômeurs de longue durée dans le secteur non-marchand et dont le coût salarial était pris en charge par l'Orbem. L'occupation avait lieu à temps plein (38 heures par semaine).

Il était engagé pour exercer les fonctions de gardien de musée et était chargé en particulier des tâches suivantes : « *garde du matériel de la section blindé ; garde de la « cour carrée » ; Maintien en état de la cour et de la salle d'exposition + feuille « job ».*

L'asbl Tank Museum a selon ses statuts pour objet social: « *le développement de la section « blindés » du Musée Royal de l'Armée à Bruxelles, l'aide à la préservation et la remise en état par ses membres ou avec la collaboration des Forces armées belges, tant à titre individuel qu'à titre collectif organisé et par tous les moyens mis à sa disposition, des véhicules, canons, matériels et objets divers de ladite section du Musée royal de l'Armée et d'Histoire militaire (...)* ». Ladite asbl a aussi pour objet social d'aider le Musée royal de l'Armée dans ses tâches de recherche scientifique et fonction éducative. Elle dépend de la sous-commission paritaire 329.03.

En date du 30 septembre 1999, les parties ont signé un nouveau contrat de travail au terme duquel monsieur V. \_\_\_\_\_ fut engagé à partir du 1<sup>er</sup> octobre 1999 en qualité de « gardien de musée » à temps plein selon un horaire particulier défini en fonction du rôle de surveillance. Les tâches à accomplir étaient « *garde et surveillance, de la cour carrée et du matériel exposé, des salles du Musée royal de l'Armée, maintien en état de la cour carrée* ».

Le règlement de travail prévoit une durée maximale hebdomadaire de travail de 38h pour les ouvriers à respecter en moyenne sur une base annuelle et renseigne en ses articles 11 à 13 les crédits d'heures :

Article 11 :

*« En fin de mois, le service du personnel du musée effectue le décompte des heures prestées. Durant la première semaine du mois suivant, un document intitulé « Prestations effectuées » est transmis au secrétariat de l'asbl avec le solde positif ou négatif des heures prestées par chacun. Une heure de prestation excédentaire équivaut à une heure de crédit. Chaque mois, les fiches de pointage du musée seront contrôlées par le responsable de la gestion du personnel de l'asbl. Ses avis, après discussion éventuelle avec la personne concernée, sont définitifs ».*



Article 12 :

*« En cas de prestations exceptionnelles, demandées par l'employeur aux membres du personnel non surveillant, des heures de crédit sont accordées sur la méthode de calcul suivante :*

- a. Prestations effectuées entre 17h30 et 22h00 : 1h = 1,5*
- b. Prestations effectuées entre 22h et 7h30 : 1h = 2*
- c. Prestations effectuées le week-end : 1h = 1,5 ».*

Article 13 :

*« La récupération des heures de crédit se prend sur le temps de travail selon le souhait de l'intéressé et si les obligations professionnelles et l'intérêt du service le permettent.*

*Si un préavis est en cours, la récupération positive ou négative devra se faire avant l'expiration du délai de préavis.*

*La demande de récupération d'heure de crédit se fera via le document en annexe A ».*

Par lettre du 9 avril 2015, l'asbl Tank Museum a invité monsieur V à s'expliquer sur des manquements au règlement de travail relatifs à la procédure à suivre pour prévenir de ses absences.

Par lettre du 10 mai 2015 envoyée par un recommandé du 11 mai 2015, monsieur V s'est plaint de ce qui suit :

*« Par la présente, je vous informe qu'à ce jour, je n'ai toujours pas reçu les données de prestations mensuelles qui me concernent et ce depuis le mois d'avril 2014 ! (soit il y a un peu plus d'un an...).*

*Conformément au règlement de travail, cfr art 11, si cette situation des heures de pointage n'est pas actualisée pour le 5 juin 2015 au plus tard, je me verrai dans l'obligation d'en référer aux partenaires sociaux afin de faire respecter mes droits ».*

Par lettre du 4 juin 2015, l'asbl Tank Museum a répondu qu'elle lui communiquerait prochainement le récapitulatif des heures de crédit qui lui sont encore allouées, tout en lui demandant d'apporter plus de soin à l'établissement de ses feuilles de présence journalière (dont certaines étaient remises en question). La lettre l'invitait à contacter madame R afin d'apporter une réponse aux questions posées sur les feuilles de récupération pour pouvoir ensuite établir le total des heures de récupération auquel il aurait encore droit. Ladite lettre renseigne 41 jours d'absences pour récupérations accordées en 2014.

En date du 15 juin 2015, monsieur V a déposé une plainte auprès de l'Inspection sociale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.



Par mail du 29 juillet 2015 adressé à son supérieur hiérarchique, monsieur V a exposé ce qui suit :

*« Suite à notre entretien de lundi, je vous informe qu'à partir de ce 5 août (reprise de service), je prendrai ma pause de midi complète comme mentionné dans mon règlement de travail, étant donné que mon employeur ne veut pas comptabiliser cette prestation ! ».*

Suite à une demande de précision faite par mail du même jour de son responsable hiérarchique, monsieur V a mentionné qu'il s'agissait de sa pause comme avant l'exposition temporaire, soit de 12h à 12h45 avec une réouverture des salles à 13h00.

En date du 30 juillet 2015, l'asbl Tank Museum a apporté la réponse suivante :

*« (...) Pour ta pause de midi, il s'agit en fait de 45' à recevoir entre 12h00 et 14h00. Ce que j'ai négocié pour toi est que tu aies 1h00 de libre entre 12h00 et 13h00 et que le quart d'heure de différence représentait la faveur du break dont tu ne bénéficies pas au même régime que le personnel résident MRA. Quant à ton horaire en général, il sera de 8h45 à 17h00 quand le musée ouvre de 9h00 à 17h00 et sera de 9h45 à 18h00 quand le musée ouvre de 10h00 à 18h00. Tout cela sera repris dans le règlement de travail que le général te présentera sous peu, et te sera expliqué dès ton retour par le Col Pardon. Donc pour ton retour, vu que nous sommes en horaire 10h00-18h00, nous t'attendons pour 9h45 et non pas 8h45 ».*

Monsieur V a bénéficié de jours de congé les 30 et 31 juillet 2015 et de jours de récupération acceptés par son chef de service les 1<sup>er</sup> et 2 août 2015 (voir la pièce IV.5 de son dossier).

Monsieur V a repris le travail le 5 août 2015.

Par lettre recommandée du 6 août 2015, l'asbl Tank Museum lui a notifié son licenciement pour motif grave énoncé dans des annexes.

Les motifs reprochés étaient les suivants :

*« A la date du 5 août 2015, Monsieur V assurait la surveillance dans les salles des Arcades, au Musée royal de l'Armée et ce, conformément à son contrat de travail. Désirant quitter cette prestation pour prendre son repas de midi, l'intéressé a fermé les accès du 4ème étage et du rez-de-chaussée. En application du règlement de surveillance du Musée, l'intéressé se devait de fermer la grille du 4ème étage, de descendre l'escalier étroit afin de voir si aucun visiteur ne s'y trouvait et de fermer in fine la grille d'accès du rez-de-chaussée et la porte vitrée extérieure. Négligeant cette obligation, Monsieur V a enfermé un visiteur dans le sas de sortie de l'escalier dont question.*



*Cette personne, heureusement munie d'un gsm, a alerté son père de sa situation. Ce dernier a contacté le Musée et le visiteur enfermé fut libéré.*

*Que ce serait-il passé si ce visiteur n'avait pas eu de gsm, aurait-il eu un accident, ou s'il était claustrophobe ?*

*Nous estimons que cet acte est extrêmement grave.*

*Par conséquent, la confiance à l'égard de Monsieur V. est rompue vu son non-respect des consignes de contrôle du personnel visiteur lors d'une fermeture d'accès ».*

Par lettre recommandée datée du 8 octobre 2015, le syndicat de monsieur V. a contesté les motifs et la gravité des faits ayant justifié son licenciement sans préavis ni indemnités, en marquant son étonnement que ce licenciement trouve place alors qu'il avait déposé une plainte à l'inspection du travail le 15 juin 2015 pour non-paiement des heures supplémentaires.

Par lettre du 29 octobre 2015, l'asbl Tank Museum a refusé de modifier sa position, insistant sur le non-respect par monsieur V. des consignes imposées par le service de sécurité du Musée qui furent portées à la connaissance de monsieur V. et précisant que contrairement aux affirmations sur l'accomplissement de ses prestations avec soin, probité et conscience professionnelle, il avait reçu différentes remontrances dont la liste était donnée.

Entretemps, par lettre du 22 octobre 2015, l'Inspection sociale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a informé monsieur V. qu'après enquête, « des heures supplémentaires ont été constatées. Celles-ci ne figurent pas sur les comptes individuels et des sursalaires n'ont pas été octroyés. L'employeur n'ayant pas voulu régulariser la situation, les faits ont été portés à la connaissance de l'Auditeur du travail ».

Ladite inspection a dressé le 22 octobre 2015 un procès-verbal de constat d'infractions à charge de l'asbl Tank Museum pour avoir fait ou laissé travailler un travailleur plus de 8 heures par jour ou plus de 40 heures par semaine, pour avoir établi le compte individuel de manière incomplète ou inexacte, pour ne pas avoir rémunéré le travail supplémentaire par un montant dépassant de 50% au moins celui de la rémunération ordinaire et ne pas avoir rémunéré le travail supplémentaire effectué un dimanche ou pendant les jours accordés en vertu de la législation sur les jours fériés par un montant dépassant de 100 % au moins celui de la rémunération ordinaire et ce au préjudice de 3 travailleurs parmi lesquels monsieur V.

Par lettre du 31 décembre 2015, l'Auditeur du travail de Bruxelles a informé Monsieur V. du classement sans suite dudit procès-verbal.



Par lettre du 9 juin 2016 adressée à la direction des amendes administratives du Spf Emploi, l'asbl Tank Museum a présenté ses moyens de défense suite au procès-verbal de constat d'infractions du 22 octobre 2015 susceptible de déboucher sur l'application d'amendes administratives.

S'agissant de l'infraction relative au non-paiement des heures supplémentaires à 150 %, l'asbl Tank Museum a écrit ce qui suit en ce qui concerne monsieur V. :

*« L'intéressé a été engagé en septembre 1995 pour un contrat de travail réparti sur les mercredi, jeudi, vendredi, samedi, dimanche. Les journées de repos étant les lundi et mardi (voir annexe 7). Comme au personnel surveillant travaillant pour le musée de l'Armée et afin de rester cohérents dans ce service du musée, l'intéressé bénéficiait d'un bonus de 4 heures par jour par week-end et jour férié.*

*Il ne méritait donc pas de sursalaire pour des heures qu'effectivement, il ne passait pas au musée. A noter que l'intéressé a frauduleusement augmenté ces heures de prestations, ce qui a contribué à le licencier avec d'autres motifs.*

*L'intéressé a bénéficié en réalité de trop de jours de compensation ».*

Quant à l'infraction relative au non-paiement des heures supplémentaires à 200 % le dimanche ou pendant un jour de repos, l'asbl Tank Museum a encore fait valoir ce qui suit :

*« 1. Monsieur V. a eu un contrat de 5 jours/ semaine signé par l'Orbem et incluant le week-end (voir annexe 9) en 1999.*

*2. Ce contrat était de 7h36 semaine, week-end compris, et sans sursalaire.*

*3. l'asbl a repris ce contrat lorsque l'Association est devenue « employeur ».*

*4. Par souci, sur l'impact d'une prestation de week-end, l'asbl a accordé à l'intéressé 4 heures de compensation ou par jour férié presté sans sursalaire. En effet, l'intéressé ne prestait pas ces 4 heures accordées mais en avait la récupération.*

*5. Durant les 16 années de travail à l'asbl de Mr V., aucune exigence de sursalaire n'a été introduite ni par l'intéressé ni par son syndicat. Etant donné que les heures de récupération du temps de travail étaient converties en repos compensatoire après concertation avec le travailleur.*

*6. Le 6 août 2015, l'intéressé a été licencié pour faute grave ».*

En date du 20 juillet 2016, monsieur V. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.



## V. DISCUSSION.

### 1. L'indemnité compensatoire de préavis.

#### Les principes.

L'article 35 alinéa 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.*

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.



*« Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).*

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, *« la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ».*

Conformément aux règles de preuve, *« l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »* (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

#### Application.

Il n'est ni contesté ni contestable qu'en date du 5 août 2015, lors de la pause du midi, un visiteur du Musée royal de l'Armée s'est retrouvé enfermé dans le sas de sortie de l'escalier permettant d'accéder aux salles des Arcades et que c'est monsieur V. qui était chargé d'effectuer la fermeture des dites salles et de leurs accès .

Monsieur V. avait reçu des instructions claires sur la marche à suivre lors de la fermeture le midi :

*« A 11h45 et seulement après l'appel de fermeture, le surveillant fermera ses salles. Il demandera poliment aux visiteurs de quitter les lieux. Commencer par la porte des escaliers au 4<sup>ème</sup> étage et descendre à pied pour contrôler la présence de visiteurs. Fermer la porte des escaliers au rdc. Prendre l'ascenseur et fermer les portes des terrasses. Contrôler si pas de visiteurs présents au 5<sup>ème</sup> étage puis au 4<sup>ème</sup> et redescendre au rdc. Fermer la porte vitrée qui donne dans la salle des armures ».*

Le respect de ces consignes est de nature à éviter qu'un visiteur se fasse enfermé.



Monsieur V n'établit pas à suffisance que ce genre d'incidents était déjà arrivé. La lettre de soutien signée par ses collègues ne renseigne aucune date ni personne à qui ce genre d'incident serait arrivé et est insuffisante à prouver que le respect des consignes n'empêche pas d'enfermer un visiteur.

Monsieur V ne prouve pas davantage que le signal d'appel prévenant les visiteurs aurait été défectueux le 5 août 2015, ni à supposer cette circonstance vérifiée, qu'elle aurait pu expliquer qu'un visiteur se soit retrouvé enfermé même en cas de respect scrupuleux des consignes.

Les explications données par monsieur v. sur l'existence d'une niche en vue de justifier qu'un visiteur se soit retrouvé coincé malgré le respect des consignes ne convainquent pas. Les photos qu'il dépose montrent qu'effectivement, il existe un recoin dans les escaliers (photos H et I) mais celui-ci est facilement visible depuis les escaliers et il est pour le moins logique, que le surveillant qui doit parcourir les escaliers pour vérifier s'il ne s'y trouve aucun visiteur, doit à cette occasion jeter un coup d'œil dans les recoins. Le fait qu'il existe dans le recoin évoqué une porte qui n'est pas fermée à clé mais uniquement par un bloc bas, qui ouvre sur le sas de l'ascenseur (photos I-J-K-L), ne permet pas d'expliquer qu'un visiteur se soit retrouvé coincé dans le sas de sortie de l'escalier malgré une vérification scrupuleuse des escaliers et des recoins. L'hypothèse que monsieur V tente de soutenir suppose déjà que le visiteur retrouvé coincé, aurait volontairement décidé de se cacher, aurait pour ce faire compris que la porte précitée n'était pas fermée à clé, aurait bougé le bloc bas et aurait refermé la porte pour se cacher derrière dans l'espace situé devant l'ascenseur qui ne s'arrête pas à cet endroit. A supposer même que ce scénario eut été réel, ce qu'aucun élément n'accrédite, monsieur V passe sous silence que dans cette hypothèse, le bloc bas n'aurait pas pu être remis en place par le visiteur, ce que le surveillant aurait nécessairement dû apercevoir lors de sa ronde effectuée consciencieusement, puisque la porte devant laquelle est placée le bloc bas, est facilement visible depuis les escaliers.

En conclusion, la Cour estime que monsieur V peut se voir reprocher une certaine négligence dans le respect des consignes (sans qu'il puisse être déterminé avec certitude l'ampleur de ce non-respect), qui a conduit à enfermer un visiteur.

L'asbl Tank Museum n'établit toutefois pas que monsieur V a volontairement omis de respecter les consignes.

Le risque encouru tant pour le visiteur (qui aurait pu avoir un malaise) que pour la réputation du Musée royal de l'Armée (rejaillissant sur l'asbl Tank Museum) qui aurait pu être entachée à l'extérieur si une publicité avait été donnée à cet incident permet de considérer qu'il s'agit d'une faute grave.



La Cour n'estime toutefois pas que cette faute, bien que grave, soit de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Les antécédents non évoqués dans la lettre de congé, mais dont l'asbl Tank Museum a donné la liste ultérieurement dont seuls certains ont été repris dans des lettres échangées durant l'occupation au travail (et qui sont pour partie contestés par monsieur V qui dépose ainsi notamment la preuve que les absences des 1<sup>er</sup> et 2 août 2015 furent autorisées et conteste d'autres dates d'absences non autorisées évoquées en terme de conclusions par l'asbl), ne sont pas de nature à conduire à une autre conclusion. Les antécédents non contestés sont peu nombreux, fort espacés sur une période d'occupation professionnelle de 20 ans et sont d'une autre nature que le fait repris à l'appui du congé et ne permettent dès lors pas d'éclairer sur la gravité du motif allégué. Il ne peut être induit d'une négligence dans le respect des consignes de sécurité à suivre que monsieur V n'aurait pas respecté son horaire de travail (ainsi que la remarque lui avait été faite par le passé). Les reproches émis par le passé sur des absences injustifiées, des arrivées tardives ou des irrégularités au niveau du pointage n'ont rien avoir avec un non-respect des consignes à suivre lors de la fermeture des salles et ne peuvent conduire à considérer que l'incident du 5 août 2015 a rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur par le passé.

L'asbl Tank Museum invoque encore que monsieur V apparaît avoir menti en affirmant qu'il avait bien vérifié l'escalier et n'avait croisé personne. Ce mensonge n'est pas démontré à suffisance. Monsieur V peut très bien avoir vérifié les escaliers à la va-vite et sans examiner les recoins ou avoir vérifié les escaliers sans respecter la chronologie évoquée dans les consignes, sans empêcher ainsi qu'un visiteur se retrouve coincé ultérieurement dans ces escaliers.

En conclusion, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié légalement.

Monsieur V a dès lors droit à l'indemnité compensatoire qu'il réclame égale à 22 semaines de rémunération, dont le montant n'est pas contesté quant à son calcul, soit 12.837,44 euros bruts, à augmenter des intérêts.

Le jugement doit dès lors être confirmé sur l'octroi de ce montant.



## **2. La prime de fin d'année.**

L'article 6 du contrat de travail signé le 30 septembre 1999 par les parties stipule que :

*« En outre, il est convenu l'octroi des avantages suivants :*

*(...)*

*- prime de fin d'année : oui ».*

Les fiches de paie déposées au dossier de monsieur V \_\_\_\_\_ démontrent qu'il a bien bénéficié d'une prime de fin d'année en 2009, 2011, 2012, 2013 et 2014.

A défaut de précision en sens contraire, la Cour estime que la prime de fin d'année s'acquiert au fur et à mesure des prestations et est dès lors due prorata temporis même si le licenciement intervient avant la fin de l'année (voir dans le même sens : Cass., 24 avril 2006, J.T.T., 2007, p. 6).

Le montant accordé par le premier juge de 708,89 euros bruts à titre de prime de fin d'année 2015 calculée au prorata de ses prestations, à majorer des intérêts, n'est pas contesté quant à son calcul et doit être confirmé.

## **3. La rémunération des jours fériés.**

Monsieur V \_\_\_\_\_ a droit en application de l'article 14,2° de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés au paiement de la rémunération du jour férié du 15 août 2014, soit un montant de 104,05 € bruts, à majorer des intérêts.

L'asbl Tank Museum a confirmé à l'audience ne pas contester ce chef de demande.

Le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point également.

## **4. Les heures supplémentaires**

### **Les principes.**

La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine (article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Cette limite quotidienne de la durée du travail peut être portée à neuf heures lorsque le régime de travail comporte par semaine un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos, autre que le dimanche (article 20 de la loi du 16 mars 1971).



Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou, à défaut, le règlement de travail, peut autoriser le dépassement des limites fixées à l'article 19 (article 20 bis de la loi du 16 mars 1971).

L'article 29 §1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose :

*« Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés ».*

L'article 29 §2 alinéa 2 permet de ne pas considérer comme travail supplémentaire *« le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20bis, 20ter, 22, 1° et 2°, et 23 ».*

L'article 29 §4 stipule dispose par ailleurs que :

*« Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser le remplacement du sursalaire dû en application du § 1er par un repos compensatoire complémentaire.*

*Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % ouvre le droit à un repos d'au moins une heure ».*

L'arrêté royal du 16 juin 1999 relatif à la durée du travail et à l'occupation de travailleurs la nuit, le dimanche et les jours fériés dans le secteur socio-culturel autorise des dérogations en matière de durée du travail, travail de nuit et travail les dimanches et jours fériés aux travailleurs qui exercent des activités qui ne peuvent être postposées ou réalisées à un autre moment, notamment pour permettre la rencontre des bénévoles et la réalisation des activités ouvertes au public.

Ainsi, l'article 3 dispose :

*« § 1er. Les limites de la durée du travail fixées aux articles 19 et 20 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou par convention collective de travail applicable aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1er, peuvent être dépassées à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période d'un semestre, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la loi ou la convention collective de travail. Le début et la fin de la période de référence d'un semestre sont fixées au règlement de travail. A défaut, par semestre on entend la période allant du 1er février au 31 juillet et du*



*1er août au 31 janvier.*

*§ 2. En aucun cas la durée du travail ne pourra dépasser onze heures par jour et cinquante heures par semaine.*

*§ 3. Les dispositions des §§ 1er et 2 ne s'appliquent qu'aux travailleurs exerçant des activités déterminées par convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel ».*

L'article 5 prévoit que :

*« Peuvent être occupés le dimanche et jours fériés les travailleurs suivants :*  
*- les personnes investies d'un poste de direction et/ou de confiance;*  
*- les travailleurs exerçant des activités déterminées par convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel ».*

En vertu de l'article 6, *« le repos compensatoire auquel ont droit les travailleurs occupés le dimanche est octroyé dans les quatre semaines qui suivent le dimanche au cours duquel ils ont été occupés »* tandis que l'article 7 précise que *« la durée du repos compensatoire visé à l'article 6 est équivalente à celle des prestations effectuées le dimanche. La même disposition est applicable au repos compensatoire pour des prestations effectuées un jour férié ».*

Une convention collective de travail du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés a été prise. Cette convention telle que modifiée par une convention collective du 25 mars 2005 stipule en ses articles 5, 6 et 7 que les dispositions des alinéas 1 et 2 de l'article 3, de l'article 4 et de l'article 5 de l'Arrêté Royal du 16 juin 1999, s'appliquent notamment aux travailleurs des musées. L'article 8 §3 prévoit que le nombre de dimanches prestés par un travailleur au cours de l'année civile peut être porté à 26 pour les musées.

L'article 4 de cette convention collective de travail renvoie en ce qui concerne la durée hebdomadaire normale de travail fixée à 38 heures à la période de référence prévue à l'article 3 §1<sup>er</sup> de l'Arrêté Royal du 16 juin 1999.

L'article 9 de cette convention collective de travail dispose :

*« En application de l'article 29 §4 de la loi du 16 mars 1971, il est convenu que l'employeur peut convertir tout ou partie du sursalaire dû pour le travail supplémentaire en repos compensatoire après concertation avec le travailleur.*

*Dans le cas où le sursalaire d'une heure supplémentaire est converti entièrement en repos compensatoire,*

*-tout heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50% ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et*

*-toute heure prestée un dimanche ou un jour férié donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100% ouvre le droit à un repos d'au moins une heure ».*



L'article 10 de cette convention collective de travail stipule ce qui suit en ses deux premiers alinéas :

*§1. Il est accordé aux travailleurs décrits aux articles 3 §3,4 et 5 2<sup>ème</sup> tiret de l'Arrêté Royal du 16 juin 1999 relatif à la durée du travail et à l'occupation de travailleurs la nuit, les dimanches et les jours fériés dans le secteur socioculturel, une compensation de 20% par heure pour le travail presté durant le dimanche, les jours fériés, la nuit ou dans des plages horaires dépassant 9h/jour ou 40h/semaine.*

*Les compensations accordées en vertu des régimes cités ne peuvent être cumulées entre elles.*

*Pour autant qu'il s'agisse de compenser les heures prestées autorisées dans les cadres dérogatoires sur base des articles 3, 4 et 5 de l'Arrêté Royal du 16 juin 1999, ces compensations ne peuvent pas non plus être cumulées avec les compensations accordées pour travail supplémentaire telles que prévues à l'article 9 de cette convention collective de travail.*

*§2. L'employeur peut accorder cette compensation de 20% soit en repos compensatoire soit en sursalaire après concertation avec le travailleur. Le repos compensatoire accordé sur base des 20% est considéré comme du temps de travail normal tant pour le calcul de la rémunération que du temps de travail ».*

L'article 10 §4 prévoit également que « *sans préjudice des dispositions prévues à l'article 11, une convention collective de travail ou le règlement de travail peut prévoir l'octroi d'avantages au moins équivalents dans un système de calcul différents* ».

Le règlement de travail de l'asbl Tank Museum oblige son personnel à pointer (article 6) et prévoit un système de crédit d'heures en ses articles 11 à 13 (voir la description qui en est faite dans l'exposé des faits). L'article 11 fait référence à un décompte des heures prestées effectués chaque mois par le service du personnel et transmis la première semaine du mois suivant au secrétariat du personnel et renseigne par ailleurs que les fiches de pointage du Musée sont contrôlées chaque mois par le responsable de la gestion du personnel.

#### **Application.**

Monsieur V a manifestement bénéficié de jours de repos compensatoire ainsi que le mettent en évidence les pièces 31 et 32 du dossier de l'asbl Tank Museum.

L'asbl Tank Museum dépose également un détail des récupérations prises par monsieur V (pièce 33) et un décompte des heures prestées et non prestées (pièce 34).

Monsieur V se plaint que son employeur ne lui communique pas les données relatives au temps presté rendant totalement invérifiable et unilatéral les tableaux produits.



Il sollicite de la Cour de condamner l'asbl Tank Museum à produire les relevés de pointage et les tableaux de prestations (du modèle de ceux remis au contrôle des lois sociales) pour les années 2014 et 2015, et ce sous astreinte.

L'asbl Tank Museum n'a pas contesté l'existence de ces pièces lors de l'instruction faite à l'audience.

Les relevés de pointage existent d'ailleurs nécessairement et ont dû être mis à disposition de l'asbl Tank Museum puisque le règlement de travail prévoit que « *chaque mois les fiches de pointage du Musée seront contrôlées par le responsable de la gestion du personnel de l'asbl* ».

Les tableaux de prestations existent également puisque deux de ceux-ci figurent en annexe du pv établi par le contrôle des lois sociales n° [redacted] pour les mois de mars 2014 et mai 2015 et que monsieur V [redacted] s'est d'ailleurs plaint auprès de son employeur par lettre du 10 mai 2015 ne plus avoir reçu les données de prestations mensuelles depuis le mois d'avril 2014. Il y a lieu de relever que les tableaux de prestations déposés pour mars 2014 et mai 2015 comportent une signature d'un responsable hiérarchique de l'asbl contredisant qu'il s'agirait de simples relevés unilatéraux établis par monsieur V [redacted].

L'asbl Tank Museum doit délivrer les pièces demandées à monsieur V [redacted] pour le 30 septembre 2020 au plus tard pour lui permettre de vérifier les tableaux produits par ladite asbl et pouvoir le cas échéant réclamer la rémunération des heures supplémentaires restant dues qui n'auraient pas donné lieu aux compensations prévues ci-avant. Cette demande sera accompagnée d'une astreinte de 500 € à défaut de délivrance desdites pièces dans les 30 jours qui suivront la signification de l'arrêt, étant entendu que le délai de 30 jours ne pourra en tout état de cause débiter avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 en cas de signification de l'arrêt avant le 30 septembre 2020.

Il appartiendra à l'asbl Tank Museum dans le cadre de la mise en état qui interviendrait suite à la production desdites pièces d'établir les absences non autorisées dont elle fait état à sa pièce 33 qui ne paraît pas avoir été délivrée à monsieur V [redacted] durant sa période d'occupation au travail, absences qui sont contestées par monsieur V [redacted].



**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable ;

Le déclare d'ores et déjà non fondé en ce qui concerne la demande d'indemnité compensatoire de préavis, la demande de prime de fin d'année 2015 et la demande de rémunération du jour férié du 15 août 2015 ;

Confirme le jugement sur les chefs de demande précités ;

Réserve à statuer sur la demande liée à la rémunération des heures supplémentaires ;

Ordonne avant dire droit à l'asbl Tank Museum de délivrer à monsieur V pour le 30 septembre 2020 au plus tard les relevés de pointage et les tableaux de prestations (du modèle de ceux remis au contrôle des lois sociales) pour les années 2014 et 2015, et ce sous peine d'une astreinte de 500 € à défaut de délivrance desdites pièces dans les 30 jours qui suivront la signification de l'arrêt, étant entendu que le délai de 30 jours ne pourra en tout état de cause débiter avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 en cas de signification de l'arrêt avant le 30 septembre 2020 ;

Invite les parties à déposer une demande de mise en état de la cause pour le chef de demande liée à la rémunération des heures supplémentaires ;

Réserve les dépens.



Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,  
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,  
J.-B. MAISIN, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



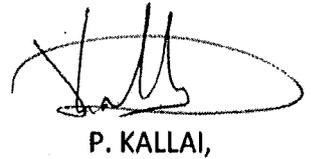
J. ALTRUY,



J.-B. MAISIN,



M. POWIS DE TENBOSSCHE,



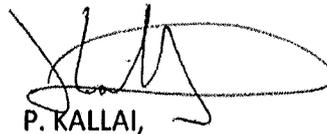
P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ième Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 juin 2020, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,  
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

