



Expédition

Numéro du répertoire
2021 / 2754
Date du prononcé
17 novembre 2021
Numéro du rôle
2019/AB/431
Décision dont appel
17/5213/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00002417804-0001-0016-01-01-1



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

La S.A. VALMON, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0446.835.052 et dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Grand-Place, 15,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur M.

N°R.N. :

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par monsieur

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sa Valmon contre le jugement contradictoire prononcé le 20 décembre 2018 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/5213/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 31 mai 2019 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 20 octobre 2021 ;

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

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. RECEVABILITE DES APPELS.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. En effet, le jugement a été signifié le 3 mai 2019 alors que la requête d'appel a été déposée le 31 mai 2019.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet de condamner la sa Valmon à payer à monsieur M :

- 14.993,56 € à titre d' « *insuffisance salariale* » ;
- 1 € brut provisionnel à titre de « *rémunération pour les heures supplémentaires prestées* » ou, « *à titre subsidiaire concernant ce chef de demande, 5.000 € fixés ex aequo et bono à titre d'heures supplémentaires* », à majorer des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires à dater de leur exigibilité respective.

Monsieur M sollicitait à titre subsidiaire, d'ordonner avant dire droit:

« *la comparution des témoins sur pied de l' article 915 du Code Judiciaire ainsi que la comparution personnelle de Monsieur M sur pied de l'article 992 du Code Judiciaire sur la question suivante : « quelle était la fonction et les horaires de Monsieur M au sein de l'établissement ? ».*

Il demandait enfin la condamnation de la sa Valmon aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement du 20 décembre 2018 (R.G. n° 17/5213/A), le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après

Condamne la S.A. VALMON à payer à monsieur M 14.993,56 € bruts, à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis la date d'exigibilité des rémunérations dues à ce titre, et des intérêts judiciaires ;

Déboute Monsieur M pour le surplus;



Compense les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens et délaissent à la partie demanderesse la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 €) ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet de mettre à néant partiellement le jugement dont appel, de déclarer la demande originaire de monsieur M. non fondée dans son ensemble et, en conséquence, de :

- réformer le jugement dont appel en ce qu'il condamne la sa Valmon au paiement d'une somme de 14.993,56 euros bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis la date d'exigibilité des rémunérations dues à ce titre, et des intérêts judiciaires ;

-réformer le jugement dont appel sur les dépens et de condamner monsieur M. au paiement des dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances liquidés à la somme de 1.320 euros par instance.

L'appel incident a pour objet de réformer partiellement le jugement dont appel en ce qu'il refuse la demande liée à la rémunération des heures supplémentaires et de condamner la sa Valmon à payer à monsieur M. la somme de 1 euro brut provisionnel à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées et à titre subsidiaire 5.000 euros fixés ex aequo et bono à titre d'heures supplémentaires.

Monsieur M. sollicite par ailleurs la condamnation de la sa Valmon aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur M. a été engagé dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier par la sa Valmon à dater du 6 juin 2000. Le régime de travail convenu était à temps plein. Il fut rémunéré au barème de rémunération relevant de la 8^{ème} catégorie.

La société exploite divers restaurants dans le centre de Bruxelles. Monsieur M. a presté au sein de différents établissements, dont en dernier lieu au sein de l'établissement T' Kelderke et l'Estaminet du T' Kelderke.

Monsieur M. a été en incapacité de travail à partir du mois de juin 2014 suite à une lésion au ligament du bras gauche (non reconnue comme accident du travail). Il a ensuite repris le



travail puis est retombé en incapacité jusqu'au 3 janvier 2017, date laquelle le contrat de travail a été rompu pour « force majeure médicale ».

Entretemps, par courrier du 29 février 2016 adressé à la sa Valmon, monsieur M tout en signalant qu'il avait introduit un dossier auprès de son syndicat, a réclamé la rémunération correspondant à la fonction de chef de cuisine relevant de la 9^{ème} catégorie, le paiement de ses éco-chèques et la reprise du travail dans de bonnes conditions. Il n'était alors nullement question d'heures supplémentaires non rémunérées.

Par lettre du 31 mai 2016, le syndicat de monsieur M a fait valoir que ce dernier avait presté en moyenne 11 heures supplémentaires par semaine en dehors du régime contractuel (tout en ajoutant qu'il était payé via compte bancaire pour ce qui est officiel) et qu'il avait droit au paiement des arriérés de rémunération liés aux heures supplémentaires ainsi qu'à celles liées à la différence entre la catégorie salariale 8 et la catégorie salariale 9.

En date du 7 août 2017, monsieur M a déposé la requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. La demande liée à la revalorisation barémique.

Les principes.

La définition des catégories de fonctions opposant les parties :

L'Annexe 2 (« Description des fonctions de référence ») de la Convention collective de travail du 14 avril 2008, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, portant application de la classification de fonctions dans le secteur Horeca contient un descriptif des différentes fonctions exercées notamment au sein du département « cuisine ».

Le texte prévoit, sous le code 112, que la fonction de « *Sous-chef* » relève de la catégorie de fonctions 8, laquelle est décrite au niveau de son organisation, de son objectif et de ses tâches principales.

En ce qui concerne l'organisation : « *Le sous-chef de cuisine aide le responsable de cuisine. Il dirige les chefs de partie, commis et garçons/filles de cuisine* ».

Son « objectif » est le suivant : « *Aide à organiser, déléguer et contrôler. Remplace les absents et aide les collaborateurs durant les périodes de pointe* ».



Ses « tâches principales » sont décrites comme suit:

« Aide le responsable de cuisine à

- établir et élaborer des menus, compositions de mets*
- organiser et coordonner les activités du personnel de cuisine et planifier les activités et préparations; superviser et donner des instructions aux commis, chefs de département (chefs de partie) et autre personnel de cuisine, former et diriger les collaborateurs*
- calculer, rédiger, transmettre et contrôler les commandes et livraisons; contrôler la gestion des stocks, les enlèvements et l'utilisation/perte*
- contrôler les activités de cuisine : mise en place, préparations, conservation, nettoyage*
- remplacer le personnel de cuisine en cas d'absence (le sous-chef connaît toutes les préparations et tous les départements de cuisine) ou remplacer pendant les périodes de pointe, aider à toutes les activités de cuisine, participer aux préparations - garantir qualité et goût*
- respecter les règles de cuisine, surveiller l'hygiène et la présentation des collaborateurs ».*

Le texte prévoit, sous le code 114, que la fonction de « Responsable de cuisine - Chef de cuisine » relève de catégorie de fonctions 9, laquelle est décrite par rapport à son organisation, son objectif et ses tâches principales.

En ce qui concerne l'organisation: « Le responsable de cuisine dirige la brigade de cuisine : les commis, les chefs de départements (chefs de partie), le sous-chef et autre personnel de cuisine ».

Son « objectif » est d' « Organiser, déléguer et contrôler. Préparer ».

Ses tâches principales sont décrites comme suit :

« - Planning/menu : discute et compose le menu ou la carte (en concertation avec la direction ou son représentant, assure une composition équilibrée des plats et un assortiment varié, détermine la recette et le mode de préparation, tient compte de l'offre saisonnière et du prix des denrées alimentaires).

Sur base de :

- Planning/personnel : assure le planning de travail du personnel de cuisine, établit les horaires et indique les différentes tâches aux collaborateur*
- s'occupe de la formation et de l'encadrement du personnel, le motive, veille à l'esprit d'équipe, stimule le développement professionnel.*
- Provisions et commandes : outre le stock standard, calcule les choses nécessaires sur base des réservations ou planning de vente; établit les commandes et les transmet aux fournisseurs ou au service d'achat. Réceptionne et contrôle les livraisons sur le plan qualité et quantité, s'occupe des retours et dresse l'inventaire (les grands restaurants disposent de magasiniers à cette fin).*
- Supervision:*



Dirige les activités du personnel de cuisine (lunches, dîners, banquets, buffets, déjeuners etc.), fournit des indications et des instructions, assure l'évolution efficace du travail, résout les problèmes et aide.

Supervise la mise en place et les préparations : contrôle la qualité, l'application des recettes ou fiches techniques, le traitement, les portions, la présentation, etc... Supervise le service des mets (à la carte, menu du jour, bain-marie) : contrôle le goût et l'aspect des mets, la disposition et les garnitures.

Après le service, contrôle la conservation des mets et denrées alimentaires, contrôle les chambres froides et chambres de congélation, surveille la date de péremption, contrôle le stock (FIFO) et le traitement des déchets.

Surveille l'hygiène, l'ordre et la netteté dans la cuisine ainsi que la présentation et l'hygiène du personnel; contrôle le respect des normes de sécurité et autres lignes de conduites imposées.

-Administration : traite toutes sortes de données, éventuellement sur pc: par ex. heures prestées, maladie ou congés; calculs, stock, commandes et utilisation. -Développement sur le plan professionnel et produits : développe et essaye des nouvelles recettes ou donne des indications pour le développement sur le plan des produits, assure le renouvellement de l'assortiment, suit les tendances et nouvelles technologies, se rend aux foires professionnelles. Etablit les fiches techniques et manuels d'utilisation. Fournit des indications relatives aux achats ou investissements de matériel de cuisine.

-Service clientèle: discute des menus pour banquets, rédige les offres, fournit des explications aux clients concernant la composition des mets, traite les plaintes, organise les banquets conformément à ce qui a été convenu ».

Les règles probatoires :

Les règles en matière de preuve sont énoncées à l'article 8.4 du Code civil :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».



L'obligation de collaborer à l'administration de la preuve a pour conséquence qu'une partie, même si elle ne supporte pas la charge de la preuve, est tenue de contribuer raisonnablement à la clarification des faits invoqués par son adversaire, ce qui implique, selon les cas, non seulement la fourniture de renseignements et d'explications, mais également la production d'éléments de preuve concrets (voir en ce sens : W. Vandebussche, L'obligation de collaborer à l'administration de la preuve, note sous Cass., 1^{ère} ch., 7 juin 2019, C.18.0523.N, RCJB, 2021, pp. 278 et 279).

L'article 8.28 du Code civil dispose s'agissant de l'admissibilité et valeur probante des témoignages :

« Les témoignages ne peuvent être admis que lorsque la loi admet la preuve par tous modes de preuve.

Leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge ».

L'article 8.29 dispose relativement à l'admissibilité et à la valeur probante des présomptions de fait :

« Les présomptions de fait ne peuvent être admises que dans les cas où la loi admet la preuve par tous modes de preuve.

Leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants ».

Application.

Monsieur M. revendique la catégorie de chef de cuisine tandis que la sa Valmon estime que c'est à juste titre qu'il a été repris dans la catégorie de sous-chef de cuisine.

Le fait que monsieur M. ait attendu le 29 février 2016 pour réclamer la catégorie de chef de cuisine alors que les fiches de paie transmises jusque-là mentionnaient sa qualité de sous-chef de cuisine ne le prive pas de la possibilité de réclamer cette catégorie.

Cette absence de réclamation pendant une certaine période est insuffisante à démontrer une renonciation dans son chef et peut s'expliquer entre-autres par une crainte de perdre son emploi.

Monsieur M. a la charge de prouver qu'il relève d'une autre catégorie de fonction que celle dans laquelle il a été rangée par la sa Valmon et pour laquelle il a été rémunéré. Cette dernière a comme toute partie l'obligation de collaborer à l'administration de la preuve.



Il dépose différentes attestations de collègues pour établir que sa fonction était celle de chef de cuisine. La sa Valmon conteste la valeur probante de ces attestations et fait valoir que le chef de cuisine était monsieur P

Monsieur M explique dans une attestation qu'il a lui-même établie le 27 août 2018 que c'est en 2007 qu'il fut chargé par la sa Valmon de remplacer le chef de cuisine Laurent qui avait été licencié et en 2008 qu'il fut chargé de prendre la responsabilité totale des cuisines de la sa Valmon au sein des restaurants T'Kelderke et l'Estaminet. Il décrit les tâches effectuées au quotidien. Il conteste que monsieur P ait été alors chef de cuisine (tout en admettant qu'il assurait uniquement la coordination des différentes cuisines au sein des restaurants exploités par la sa Valmon de 2004 à 2008) et explique que monsieur P partit ensuite travailler au grand hôtel de Kinshasa Congo de 2008 à 2011 et ensuite à l'hôtel Continental du Grand-Duché de Luxembourg jusqu'en 2014 pour revenir au sein du groupe ATGP jusqu'en 2015, date à laquelle il décéda.

Si l'attestation émanant de monsieur M n'a pas de valeur probante en tant que telle (quand bien-même elle reprend le canevas de l'article 961/2 du Code judiciaire qui trouve à s'appliquer aux attestations de tiers), celui-ci dépose diverses attestations dont il convient d'apprécier la force probante, à savoir ;

- une attestation manuscrite de monsieur Jacques V du 3 décembre 2015.
- une attestation dactylographiée du 30 novembre 2015 de monsieur : [complétée quant au nom du témoin, sa date de naissance, le nombre d'années qu'il a été le collègue de monsieur M et le mois durant lequel ce dernier a été victime d'un accident de travail.
- une attestation manuscrite du 27 mars 2017 de monsieur D conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire.
- une attestation manuscrite du 27 août 2018 de monsieur A conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire.
- une attestation manuscrite du 22 août 2018 de monsieur B conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire.
- une attestation manuscrite du 21 août 2018 de madame ! C conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire.
- une attestation manuscrite du 30 août 2018 de monsieur M M conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire.

La Cour partage la position du premier juge selon laquelle l'écoulement du temps ne constitue pas un obstacle pour des tiers à se souvenir de la personne qui a été leur chef de cuisine au sein de l'établissement Horeca dans lesquels ils travaillaient. Le fait que le descriptif des fonctions de sous-chef de cuisine et de chef de cuisine soit proche n'y fait pas obstacle étant donné que le sous-chef de cuisine aide le responsable de cuisine c'est-à-dire le chef de cuisine et que des témoins sont en mesure de se souvenir même longtemps après



si une personne était sous-chef de cuisine ou si au contraire elle travaillait sous l'autorité d'une autre personne étant le véritable chef de cuisine.

La sa Valmon fait valoir que messieurs V et Al sont en litige avec elle, ce qui peut faire craindre qu'ils soient influencés dans leur témoignage. La Cour admet ce moyen et ne tiendra dès lors pas compte de leurs témoignages.

La sa Valmon invoque également le caractère dactylographié de la première attestation de monsieur D qui comprend une déclaration très proche de l'attestation manuscrite de monsieur V. La Cour croit comprendre de l'attestation de monsieur M du 27 août 2018 que c'est son syndicat qui a remis l'attestation pré-imprimée, ce qui pose question. De toute manière, la Cour accorde peu de valeur probante à une attestation pré-dactylographiée qu'un tiers doit uniquement compléter par son nom et par des dates. Non seulement une telle attestation ne répond pas aux conditions de forme de l'article 961/2 du Code judiciaire mais de surcroît le fait d'être prédactylographiée est peu compatible avec la circonstance que le témoin a assisté aux faits ou personnellement constaté les faits relatés dans l'attestation.

Quoi qu'il en soit cette remarque n'a pas pour conséquence que l'attestation manuscrite rédigée par monsieur D et qui est relative à d'autres faits, perdrait de sa crédibilité.

Cette attestation lue de concert avec les attestations de madame C et de messieurs B et M, toutes conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire, et auxquelles la Cour accorde une valeur probante, prouvent à suffisance que monsieur M a bien exercé la fonction de chef de cuisine au sein des établissements T'Kelderke/Estaminet (où il travailla à partir de l'année 2007 pour le premier puis 2008 pour les deux selon les précisions données par monsieur M).

Le nom de monsieur P est cité par deux de ces quatre témoins :

-Madame C qui précise avoir travaillé au T'Kelderke de 2011 à 2015, mentionne ne jamais avoir entendu parler de monsieur P.

-Monsieur M qui précise avoir travaillé d'abord au sein de l'établissement la Rose Blanche et ensuite au sein du T'Kelderke/ Estaminet sur une période totale de 4 ans, mentionne que monsieur P était son chef de cuisine au sein de la Rose Blanche uniquement mais non pas au sein du T'Kelderke/ Estaminet (où son chef de cuisine était monsieur M) et que monsieur P est parti plusieurs années en Afrique plus au moins un an après son arrivée.

L'obligation de la sa Valmon de collaborer à l'administration de la preuve a pour conséquence qu'elle ne peut se contenter d'alléguer que monsieur M n'aurait pas pu être le chef de cuisine car le chef de cuisine était monsieur P mais que si elle veut contredire les témoignages mettant en évidence que monsieur M a été le chef de cuisine,



elle doit déposer des éléments de preuve tangibles (contrat de travail salarié ou contrat indépendant, fiches de salaire et registre du personnel,...) démontrant que monsieur P a bien travaillé pour elle comme chef de cuisine au sein du T'Kelderke/Estaminet pendant la période litigieuse, ce qu'elle ne fait pas.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que monsieur M démontre qu'il a travaillé en qualité de chef de cuisine pour le compte de la sa Valmon à partir de 2007 et qu'il peut revendiquer les arriérés de rémunération réclamés sur base de cette catégorie salariale dont le calcul n'est pas contesté.

Le jugement est dès confirmé en tant qu'il condamne la sa Valmon à payer à monsieur M la somme de 14.993,56 euros bruts, à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis la date d'exigibilité des rémunérations dues à ce titre, et des intérêts judiciaires.

2. La demande d'arriérés d'heures supplémentaires.

Les principes

Conformément à l'article 8.4 du Code civil, le travailleur qui prétend avoir effectué plus d'heures de travail que celles mentionnées dans ses fiches de paie et réclame sur cette base des arriérés de rémunération liés aux heures supplémentaires, a la charge de prouver qu'il a accompli ces heures supplémentaires à la demande de son employeur ou avec l'accord même tacite de celle-ci, sans préjudice de l'obligation de collaboration à l'administration de la preuve existant dans le chef de son employeur.

Application

Monsieur M qui a été occupé au travail par la sa Valmon de 2000 à 2017, et a été rémunéré à concurrence d'un horaire de travail de 36 heures par semaine, passé ensuite à 38 heures par semaine, soutient qu'il a en réalité travaillé 14 heures par jour durant 4 jours par semaine (soit en moyenne 11 heures supplémentaires par semaine) et sollicite l'octroi à titre de rémunération des heures supplémentaires d'1 euro brut provisionnel ou à titre subsidiaire de 5.000 euros évalués ex aequo et bono.

La sa Valmon conteste l'accomplissement par monsieur M des prétendues heures supplémentaires. Elle mentionne que les heures vantées par monsieur M sont démenties par l'horaire de travail du restaurant (du dimanche au jeudi de 12h à 23h et les vendredi et samedi de 12h à 0h) et de l'absence de nécessité pour monsieur M d'être présent deux heures avant l'ouverture du restaurant et du fait qu'il prenait des pauses.



La Cour est interpellée par le fait que bien que monsieur M. ait consulté son syndicat avant d'envoyer sa lettre à la sa Valmon réclamant différents postes le 29 février 2016, il n'ait à aucun moment fait état dans cette lettre de l'accomplissement d'heures de travail supplémentaires dont il solliciterait le paiement. L'instruction faite à l'audience n'a pas permis de clarifier la raison de son silence. Un tel silence à un moment où le travailleur n'a plus rien à craindre (puisque'il met sur la table ses revendications) met sérieusement à mal l'existence des nombreuses heures supplémentaires et non rémunérées qu'aurait accomplies monsieur M. (et ce dans un contexte où son syndicat écrivait dans un courrier du 31 mai 2016 qu'il était payé « via compte bancaire » en ce qui concerne ce qui est officiel).

S'agissant des attestations de tiers qu'il dépose (la Cour ne reconnaissant aucune valeur probante à l'attestation établie par monsieur M. , lui-même), la Cour renvoie aux développements qui précèdent pour considérer qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de l'attestation de monsieur V. , de l'attestation pré-dactylographiée de monsieur De W. et de l'attestation de monsieur A.

Parmi les autres attestations, la seule qui aborde la question des heures de travail de monsieur M. est celle de madame C. qui a travaillé de 2011 à 2015 sur place et qui mentionne que le restaurant était ouvert de 12h à 2h du matin et que le chef (identifié comme monsieur M.) était présent toute la journée. Cette attestation n'est pas suffisante pour prouver que monsieur M. a bien travaillé 14 heures par jour de 2000 à 2017 et n'est d'ailleurs pas totalement concordante avec les précisions données par monsieur M. qui, sur base de quelques horaires de travail déposés à son dossier (et sur lesquels l'année n'est pas mentionnée mais qui se rapporteraient selon lui notamment à la période d'avril à mai 2014), fait valoir qu'il travaillait 4 jours par semaine (2 jours de prestations suivis de deux jours de congés suivis de deux jours de prestations), étant entendu que selon lui, il était remplacé par le sous-chef de cuisine, les jours où il ne travaillait pas.

Le fait que le médecin de monsieur M. , ne travaillant pas dans l'entreprise et dont les précisions ne peuvent dès lors résulter que des seules déclarations de monsieur M. , ait indiqué dans une attestation médicale du 16 septembre 2014, que monsieur M. , affecté par une épicondylite invalidante du coude, malgré la demande de modération du travail, fut contraint de travailler davantage, ne permet pas de déterminer le nombre d'heures de travail qu'il prestait en moyenne chaque jour de travail ou chaque semaine.

En fin de compte, la Cour estime que les pièces déposées et explications données par monsieur M. ne permettent pas de faire la preuve des heures supplémentaires vantées.

Monsieur M. invoque encore la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne pour fonder son droit à obtenir le paiement d'arriérés de rémunération liées à des heures supplémentaires.



La Cour de justice de l'Union européenne a par un arrêt du 14 mai 2019 (C-55/18) dit pour droit que « *les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur* ».

La Cour de céans considère que cet arrêt n'a pas pour portée en l'état actuel du droit belge, de rendre un employeur occupant des travailleurs en Belgique, qui n'aurait pas mis en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur et qui ne parviendrait pas à établir le nombre précis d'heures accomplies par son travailleur, redevable du paiement de toute heure supplémentaire réclamée par ce dernier et malgré que ce travailleur ne soit pas en mesure de démontrer la prestation de ces heures.

La Cour de céans ne partage ainsi pas l'interprétation donnée de cet arrêt par la Cour du travail de Bruxelles autrement composée (C.T. Bruxelles, 22 mai 2020, 2018/AB/424, inédit.), prononcé à un moment où le nouveau droit de la preuve n'était pas encore en vigueur.

D'une part, la directive interprétée est dépourvue d'effet direct horizontal (c'est-à-dire dans les relations entre particuliers dont celles entre un travailleur et un employeur) et ne fait pas d'obligations aux employeurs du secteur privé (voir dans le même sens : F. Kéfer, R.D.S., 2021/1-2, p. 216, n° 27 ; Y. Birette et M. Davagle, *L'obligation de déterminer le cadre horaire des prestations de travail* in Temps de travail et temps de repos, p. 393, n° 898 ; G. Busschaert, *L'arrêt du 22 mai 2020 de la Cour du travail de Bruxelles : renversement de la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires. Une fausse bonne idée ?*, Orientations, 2021, p. 27 ; K. De Schoenmaker en S. Demeestere, Njw, 2021, n°448, p.660).

D'autre part, la Belgique ne contient pas de réglementation prévoyant une obligation générale faite aux employeurs d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (voir en ce sens : K. De Schoenmaker en S. Demeestere, Njw, 2021, n°448, p.657 à 660), obligation que l'article 6 §1^{er} alinéa 1^{er} de la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail ne crée pas contrairement à ce que soutient monsieur M , et dispose comme tout Etat membre d'une marge d'appréciation pour définir les modalités concrètes pour assurer la mise en œuvre des droits consacrés par la directive 2003/88 dont ceux afférents au repos journalier (article 3), au repos hebdomadaire (article 5) et à la durée maximale hebdomadaire (article 6) ainsi que le



rappelle la Cour de Justice de l'Union européenne au point 41 de l'arrêt. Il paraît dès lors difficile de considérer dans ce cadre que l'arrêt du 14 mai 2019 aurait en l'état actuel des conséquences concrètes sur l'interprétation et l'application du droit belge de la preuve lorsqu'un travailleur réclame à l'occasion d'une procédure entamée contre son employeur le paiement d'heures supplémentaires et est confronté à la difficulté de les prouver mais que son employeur n'a pas mis sur pied un mécanisme permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Certes, l'arrêt de la Cour de Justice précité met à juste titre en évidence que le travailleur est la partie faible dans la relation de travail (point 44) et qu'il lui est difficile, voire impossible de faire respecter les droits conférés par l'article 31,§2 de la Charte et par la directive 2003/88 (point 48) en l'absence d'un système mesurant la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Si le droit belge ne contient pas à la différence du droit français d'un système de partage de la preuve entre le salarié et l'employeur de l'accomplissement d'heures supplémentaires (voir à cet égard l'article L.3171-4 du Code du travail et son interprétation récente par la Cour de Cassation française suite à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 : Cass.soc.18 mars 2020,n°18-10.919 ; voir aussi Cass.soc.,27 janvier 2021,n° 17.31.046 ; Cass.soc.,10 mars 2021,n°19-18.108), la difficulté de prouver les heures supplémentaires dans le chef du travailleur peut cependant être tempérée d'une part par l'obligation de collaboration à l'administration de la preuve existant dans le chef de toute partie et donc également dans le chef de l'employeur (voir sur la portée actuelle de cette obligation : W. Vandenbussche, L'obligation de collaborer à l'administration de la preuve, note sous Cass., 1^{ère} ch., 7 juin 2019, C.18.0523.N, RCJB, 2021, pp. 278 et 279 et les développements que la Cour de céans y a consacré relativement à la demande de revalorisation barémique) et d'autre part par l'article 8.4 alinéa 5 du Code civil qui permet désormais au juge dans des circonstances exceptionnelles de contrebalancer les difficultés rencontrées par le travailleur, en dérogeant à la règle de principe selon laquelle c'est au travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires, d'en supporter la charge de la preuve (après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et avoir veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve).

La Cour ne considère toutefois pas qu'en l'espèce et alors que monsieur M. dépose très peu d'éléments étayant sa thèse, l'obligation de la sa Valmon de collaborer à l'administration de la preuve peut avoir des conséquences sur le droit de monsieur Maes à obtenir des arriérés de rémunération liés à l'accomplissement des heures supplémentaires ni qu'il y aurait des circonstances exceptionnelles permettant d'envisager de faire application de l'article 8.4 alinéa 5 du Code civil (après avoir au préalable interrogé les parties sur celle-ci et vérifié les autres conditions), et ce dans un contexte où l'écoulement du temps rend difficile la possibilité pour la sa Valmon de fournir des éléments précis sur l'organisation du travail au sein de deux de ses établissements et où monsieur M. a presté son travail de 2000 à 2017 sans se plaindre de l'accomplissement de prétendues heures



supplémentaires non renseignées dans les fiches de paie qu'il recevait mensuellement et n'en a même pas fait mention lorsqu'il a formulé différentes revendications à son employeur dans un courrier du 29 février 2016 (établi après avoir consulté son syndicat).

En conclusion, la demande liée aux heures supplémentaires est non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute la sa Valmon ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

En déboute monsieur M;

Confirme le jugement dont appel ;

Condamne chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel, en ce compris pour la sa Valmon la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée au moment de son appel.

Ainsi arrêté par :

Assistés de



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ième} Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 novembre 2021, où étaient présents :

