



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

27 mars 2023

Numéro du rôle

2021/AB/243

Décision dont appel

19/403/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.C.R.L. « LOCAT-TENTES », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0425.485.451 (ci-après « la SCRL »),

dont le siège est établi à 1400 Nivelles, rue Buisson -Aux-Loups 6,

partie appelante, représentée par Maître

contre

Monsieur C.,

partie intimée, représentée par Maître

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 1^{ère} chambre, division Nivelles, du tribunal du travail du Brabant wallon du 7.1.2021, R.G. n°19/403/A, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 24.3.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 3.5.2021 ;
- les conclusions additionnelles remises pour la SCRL le 1.11.2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.C le 2.12.2022 ;
- le dossier de M.C (21 pièces) ;
- le dossier de la SCRL (12 pièces).

La cause a été introduite à l'audience publique de la 6^e chambre du 3.5.2021. A cette audience, une ordonnance de mise en état fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries a été rendue.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 27.2.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 27.2.2023.

2. Les faits

La SCRL déclare avoir une activité centrée sur la location, la vente, la réparation et la fabrication de bâches et de chapiteaux. Elle ressortit à la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP n°109). Elle se présente comme une entreprise ayant des ambitions sociales, dont l'objectif est avant tout la création d'emplois stables et qui encourage depuis toujours les travailleurs au développement de leurs compétences¹.

¹ Conclusions additionnelles SCRL, p.2

Le 22.4.2014, M.C a été engagé par la SCRL dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Ce contrat a été suivi de plusieurs autres contrats à durée déterminée jusqu'à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée en date du 30.9.2014.

A partir du 1.10.2014, M.C a été occupé par la SCRL en qualité d'ouvrier polyvalent dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée et à plein temps dans un régime de 5 jours par semaine².

Du 22.5.2018 au 3.6.2018 inclus, M.C a été reconnu en incapacité de travail³.

Par lettre du 31.5.2018, la SCRL a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. La lettre ne fait pas état des motifs du licenciement pas plus que le formulaire C4 complété le 8.6.2018⁴.

Par lettre recommandée du 18.7.2018 signée « M.C », la SCRL s'est vu réclamer la communication des motifs concrets du licenciement⁵. Sur interpellation de la cour à l'audience, M.C reconnaît que cette lettre n'était pas signée par lui, raison pour laquelle il explique l'avoir considérée comme non conforme au prescrit de la CCT n°109.

Par un nouveau courrier recommandé adressé à la SCRL le 30.7.2018, M.C a sollicité une nouvelle fois la communication des motifs de son licenciement. Ce courrier a été réceptionné par la SCRL le 31.7.2018⁶.

Par lettre recommandée du 28.8.2018, le syndicat de M.C a adressé un rappel à la SCRL des lettres précédentes de M.C des 18.7.2018 et 30.7.2018 demeurées sans réponse⁷.

Un dernier rappel a été adressé par le syndicat à la SCRL par courrier recommandé du 17.9.2018⁸.

Par courrier recommandé du 21.9.2018, la SCRL a finalement fait connaître à M.C les motifs de sa décision de le licencier⁹ :

« (...) Désolée de t'avoir laissé sans réponse si longtemps mais comme tu le sais c'est la période la plus chargée de l'année.

² V. contrat de travail, pièce 2 – dossier SCRL ; v. aussi C4, pièce 3 – dossier M.C

³ V. attestation médicale, pièce 2 – dossier M.C

⁴ C4, pièce 3 – dossier M.C

⁵ V. lettre du 18.7.2018 avec enveloppe, pièce 3 – dossier SCRL

⁶ V. pièces 4 et 19 – dossier M.C

⁷ Pièce 6 – dossier M.C

⁸ Pièce 7 – dossier M.C

⁹ Pièce 8 – dossier M.C

En réponse à ta lettre recommandée, les motifs de ton licenciement sont ta perte de motivation visible et dont tu m'as fait part ainsi que la mésentente profonde avec Alain qui s'occupait de ton planning.

Nous en avons parlé plusieurs fois et il ne semblait pas y avoir de solution à ces problèmes.

Comme les choses se dégradaient au fil du temps et que la qualité du travail commençait fortement à s'en ressentir, nous avons pris la décision de mettre fin à ton contrat (...) »

En désaccord avec ces explications, M.C a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du litige l'opposant à la SCRL par une requête du 16.4.2019.

Par jugement du 7.1.2021, le tribunal a fait entièrement droit à ses demandes.

Par requête du 24.3.2021, la SCRL a interjeté appel de ce jugement.

3. La demande originale et le jugement dont appel

3.1. La demande originale :

M.C demandait au tribunal de condamner la SCRL à lui payer les sommes suivantes, à majorer des intérêts au taux légal et des intérêts judiciaires :

- 7.599,87 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 11.322,39 € bruts à titre de rémunération afférente aux heures supplémentaires.

Il poursuivait également sa condamnation à lui délivrer les fiches de rémunération y afférentes sous astreinte.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) La demande est recevable et fondée.

La défenderesse est condamnée à payer au demandeur :

- *7.599,87 EUR brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,*
- *11.322,39 EUR brut à titre de rémunération afférente aux heures supplémentaires,*
- *les intérêts légaux puis judiciaires sur ces montants.*

Elle est également condamnée à délivrer les fiches de rémunération afférentes à ces montants sous une astreinte de 5 € par jour de retard et par document manquant à dater du neuvième jour suivant la signification du présent jugement.

Elle est condamnée aux dépens liquidés à 0 € d'indemnité de procédure en faveur du demandeur et à 20 € de contribution au fond budgétaire destiné à alimenter l'aide juridique de 2ème ligne, à rembourser au demandeur qui en a fait l'avance lors de l'inscription de la cause au rôle.

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SCRL demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé et de :

- s'agissant de la demande de M.C visant à la condamnation de la SCRL à lui payer la somme de 7.599,87 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :
 - à titre principal, la déclarer, si recevable, non fondée ;
 - à titre subsidiaire, déclarer que la somme brute de 7.599,87 € réclamée est excessive et la réduire à la somme brute de 1.341,15 € correspondant à 3 semaines de rémunération ;
- s'agissant de la demande de M.C visant à la condamnation de la SCRL à lui payer la somme de 11.322,39 € bruts à titre de rémunération afférente aux heures supplémentaires :
 - à titre principal, la déclarer, si recevable, non fondée ;
 - s'agissant de la demande subsidiaire de M.C visant à ce qu'il soit ordonné à la SCRL de produire tous les horaires de travail d'avril 2014 à mai 2018, la déclarer non fondée ;
- en toute hypothèse, condamner M.C aux dépens des deux instances, liquidés dans le chef de la SCRL à l'indemnité de procédure de 1.320,00 € pour la première instance et à 1.540,00 € pour l'appel.

4.2. M.C demande à la cour de déclarer l'appel recevable, mais non fondé, de confirmer le jugement dont appel et de :

- à titre principal, condamner la SCRL à lui verser les sommes suivantes, augmentées des intérêts légaux à dater du 29.5.2018 et judiciaires ensuite :
 - 7.599, 87 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 11.322,39 € bruts, à titre de rémunération afférente aux heures supplémentaires ;

- à titre subsidiaire :
 - sur le licenciement manifestement déraisonnable : condamner la SCRL à lui verser la somme de 4470,51 €, augmentée des intérêts légaux à dater du 29.5.2018 et des intérêts judiciaires ;
 - sur le paiement des heures supplémentaires :
 - ✓ réserver à statuer ;
 - ✓ poser la question préjudicielle suivante à la CJUE : « *les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE, à savoir le droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos (journalier et hebdomadaire) ont-ils effet direct dans les rapports horizontaux conformément à la jurisprudence de la Cour sur l'effet direct de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ?* » ;
 - condamner la SCRL à lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives aux sommes réclamées, et à lui verser à titre d'astreinte la somme de 5 € par jour et par document manquant à dater du neuvième jour suivant la « *signification du jugement à intervenir* » ;
 - condamner la SCRL au paiement des frais de l'instance en ce compris la contribution de 20 € destinée au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 24.3.2021, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié.

6. Sur le fond

6.1. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

6.1.1. Le cadre légal

Aux termes de l'article 4 de la CCT n°109, le « *travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin* ».

L'article 5 de la CCT n°109 régit la forme et le délai dans lesquels l'employeur doit apporter une réponse :

« *L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre*

recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

L'article 6 de la CCT n°109 envisage également la communication d'initiative par l'employeur :

« Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, comme « le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque¹⁰ :

- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Autrement dit encore, le licenciement ne sera pas manifestement déraisonnable¹¹ :

- s'il repose sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou en lien avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et raisonnable.

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

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

En d'autres termes, la question de la charge de preuve pourrait être synthétisée comme suit¹² :

¹⁰ CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5 ; CT Bruxelles, 6^e ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16 ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110

¹¹ V. en ce sens : CT Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; CT Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal ; v. aussi notamment: Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.349-350

¹² *Comp.* aussi globalement en ce sens, avec des nuances : TTF Bruxelles, 1^{re} ch., 8.11.2019, R.G. n°17/5808/A ; Loïc PELTZER et Emmanuel PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, pp. 387-388 ; Steve GILSON et France LAMBINET, « Fifteen shades of C.C.T. 109 - Les 15 degrés du 'Manifestement déraisonnable' », dir. Hugo MORMONT, *in* Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Larcier, 2016, pp.368 et 369

- a) Si le travailleur adresse à son employeur une demande afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que, soit l'employeur répond adéquatement à sa demande, soit l'employeur a déjà communiqué d'initiative les motifs au travailleur (article 10, 1^{er} tiret) :

L'article 10 organise dans cette hypothèse un partage de la charge de la preuve, chacun devant prouver les faits qu'il allègue et donc :

- l'employeur doit prouver la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés et le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier :
 - ✓ si cette preuve n'est pas fournie, cela équivaut à l'absence de motif et le licenciement est considéré comme manifestement déraisonnable¹³ ;
 - ✓ si cette preuve est rapportée, il revient alors au travailleur de démontrer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs invoqués ;
 - le travailleur doit démontrer de son côté que :
 - ✓ soit le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable pour les motifs autorisés invoqués et établis par ce dernier et, s'il échoue, le licenciement n'est pas considéré comme manifestement déraisonnable ;
 - ✓ soit le licenciement se fonde en réalité sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et, s'il échoue, le licenciement n'est pas non plus considéré comme manifestement déraisonnable.
- b) Si le travailleur adresse à son employeur une demande régulière afin de connaître les motifs qui ont conduit à son licenciement et que l'employeur n'y répond pas ou ne répond pas de manière adéquate (article 10, 2^e tiret) :

Dans cette hypothèse, l'article 10 opère un renversement de la charge de la preuve et l'employeur doit prouver :

- la réalité des motifs qu'il invoque ;
- la correspondance avec l'un des trois motifs autorisés ;
- le lien causal entre ces motifs et la décision de licencier ;
- et que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable aurait pris la décision de licencier.

S'il échoue ou si un doute subsiste, le risque de la preuve reposera entièrement sur l'employeur.

¹³ v. en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 9.10.2019, R.G. n°2017/AB/1072

- c) Si le travailleur ne formule aucune demande régulière et, en ce cas, que l'employeur ait ou non communiqué les motifs d'initiative (article 10, 3^e tiret) :

L'article 10 renoue à cet endroit avec le droit commun de la preuve¹⁴. La charge de la preuve repose alors entièrement sur le travailleur qui, étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation, doit prouver les motifs à la base du licenciement et :

- soit l'absence de correspondance avec les motifs autorisés ;
- soit, si la décision de licencier est en lien avec un des trois motifs autorisés, que, sur la base de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier ;

En cas de doute, le travailleur supporte le risque de la preuve et succombe au procès¹⁵.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve¹⁶, un doute subsistait¹⁷.

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

¹⁴ En application de l'article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue et, aux termes de l'article 1315, anc CCiv., celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. Dans la continuité de ces principes, depuis le 1.11.2020, l'article 870, CJ, dispose que « *Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* », tandis que l'article 8.4., al.1 et 2, CCiv., énonce dorénavant : « *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.* »

¹⁵ En cas de doute, le risque de la preuve reposera en définitive sur le travailleur en application de l'article 1315, anc. CCiv., étant la partie qui réclame l'exécution d'une obligation (v. pour une application du principe en droit commun : Cass., 17.9.1999, R.G. n°C.98.0144.F, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal ; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *op. cit.*, pp.94-95). Depuis le 1.11.2020, ce principe est dorénavant repris explicitement par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que : « *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* »

¹⁶ L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

¹⁷ V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6^e ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

6.1.2. Application

6.1.2.1. Le premier juge a fait entièrement droit à la demande de M.C en condamnant la SCRL à lui payer la somme brute de 7.599,87 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération. Sa décision repose sur les motifs suivants :

« (...)

1.

La défenderesse soutient que la lettre recommandée expédiée par le demandeur le 30 juillet 2018 ne concernait pas la demande de communication des motifs de licenciement mais l'attestation de prime syndicale 2018 qui devait être adressée à la CSC.

Cette explication ne résiste pas à l'examen.

En effet, par sa lettre du 21 septembre 2018, la défenderesse reconnaît expressément : "En réponse à ta lettre recommandée, les motifs de ton licenciement sont...". Elle a donc bien réceptionné un courrier recommandé expédié par le demandeur et portant sur la motivation du licenciement.

Il s'ensuit que les parties ont respecté, respectivement, le prescrit des articles 4 et 6 de la CCT n°109, de sorte que chacune d'entre elles à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

2.

Dans son courrier exposant les motifs la défenderesse en invoque deux :

- une perte de motivation visible;*
- une mésentente profonde avec le responsable des plannings.*

Le premier n'est pas autrement démontré en l'absence de preuve de l'existence de remarque antérieure au congé. Certes, la défenderesse se fonde sur le témoignage de son gérant et celui de son responsable des plannings. Toutefois, le témoignage du gérant, qui représente la société et en quelque sorte la personnifie, n'a aucune force probante puisque cela reviendrait à admettre que la défenderesse puisse se fournir un témoignage pour elle-même.

Celui du responsable des plannings, présenté comme étant en mésentente profonde avec le demandeur, doit être appréhendé avec les mêmes réserves. Il en est d'autant plus ainsi en l'absence de précision quant aux motifs de cette prétendue mésentente.

Force est donc de constater que la défenderesse ne rapporte pas la preuve des faits qu'elle allègue, de sorte que le licenciement est manifestement déraisonnable au sens des dispositions de la CCT n° 109 et qu'une indemnité est due.

3.

La défenderesse soutient que l'indemnité réclamée par le demandeur est excessive et doit être ramenée à 3 semaines de rémunération mais ne fournit aucun élément démontrant le caractère prétendument excessif du montant réclamé.

Il sera alloué au demandeur l'indemnité réclamée par lui. »

6.1.2.2. La cour constate que, par son courrier recommandé adressé à la SCRL le 30.7.2018, M.C a sollicité régulièrement la communication des motifs de son licenciement dans les formes et délais prévus par l'article 4 de la CCT n°109¹⁸. A son tour, le 17.9.2018, la SCRL s'est pleinement conformée à son obligation de communication des motifs du licenciement en application de l'article 5 de la CCT n°109. Pour les justes motifs retenus par le tribunal, la SCRL n'est pas crédible lorsqu'elle soutient que le pli recommandé du 30.7.2018 ne contenait pas la demande de communication des motifs.

Il s'ensuit que, par application de l'article 10, 1^{er} tiret, de la CCT n°109, chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue¹⁹.

6.1.2.3. La lettre de la SCRL du 21.9.2018 indique clairement comme motif du licenciement :

- une « perte de motivation visible » dans le chef de M.C (a) ;
- une « *mésentente profonde* » avec Monsieur P. qui s'occupait du planning (b) ;
- le fait que « *les choses se dégradent au fil du temps* » et que « *la qualité du travail commençait fortement à s'en ressentir* » (c).

De son côté, M.C conteste la réalité des motifs invoqués par la SCRL et affirme que la décision de le licencier a en réalité été prise en réaction à sa réclamation concernant le paiement de ses heures supplémentaires (d).

La cour se penche ci-dessous sur chacun de ces motifs.

a) La « *perte de motivation visible* » dans le chef de M.C

¹⁸ V. pièces 4 et 19 – dossier M.C

¹⁹ V. *supra*, point 6.1.1., hypothèse a)

Dans ses conclusions d'appel, la SCRL explique que la motivation du licenciement est double²⁰ :

- la demande d'être licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis formulée par M.C lors d'une réunion en présence de Monsieur G. et Monsieur P., le 4.5.2018 ;
- suite au refus de le licencier, « *l'attitude inacceptable* » adoptée par M.C et « *les tensions engendrées par son attitude à l'égard de son responsable, Monsieur P.* ».

A l'audience, la SCRL explique qu'elle tire en réalité la perte de motivation dénoncée dans son courrier du 21.9.2018 de l'incident survenu le 4.5.2018 au cours duquel M.C aurait demandé son C4 à Monsieur G., son gérant.

La SCRL retrace le récit de cet incident en s'appuyant sur les trois attestations suivantes²¹ :

- Monsieur G. déclare ce qui suit à ce propos²² : « (...) Le 4 mai, M.C est venu me dire qu'il ne voulait plus travailler à LOCAT-TENTES. Il m'a dit "donne-moi mon C4, tu me dois bien ça après tout ce que j'ai fait pour la société". Je lui ai répondu que LOCAT-TENTES ne faisait pas de C4 de complaisance et que LOCAT-TENTES ne lui devait rien puisqu'il était rémunéré pour le travail effectué. Sur ce, il a quitté mon bureau sans rien dire (...) »
- Monsieur P., responsable opérationnel des plannings, déclare pour sa part²³ : « (...) J'ai assisté à la discussion avec G. le 04 mai 2018 lorsque M.C a manifesté sa volonté de ne plus travailler au sein de la société (...) Son comportement a engendré des tensions dans notre relation. J'ai remarqué qu'il n'était plus du tout motivé car il ne disait plus bonjour, il ne souriait plus et il n'arrivait plus à terminer les tâches exécutées habituellement durant sa journée de travail (...) »
- Madame M., secrétaire de Monsieur G., déclare quant à elle que²⁴ : « (...) J'ai constaté une démotivation générale les mois qui ont précédé son licenciement. Le 4 mai 2018, j'étais dans le bureau d'accueil avec Monsieur P. et Monsieur G. M.C est entré énervé et a demandé son C4 à Monsieur G. Monsieur G. l'a alors invité à discuter dans son bureau. Lorsqu'ils sont sortis, Monsieur G. m'a confirmé que M.C lui avait demandé son C4. Je suis la secrétaire de la société et Monsieur G. m'implique dans la gestion globale de LOCAT-TENTES. Nous discutons

²⁰ Conclusions additionnelles SCRL, p.17

²¹ Conclusions additionnelles SCRL, p.3

²² Attestation du 20.9.2019, pièce 7 – dossier SCRL

²³ Attestation du 20.12.2018, pièce 6 – dossier SCRL

²⁴ Attestation du 18.3.2021, pièce 8 – dossier SCRL

régulièrement des sujets liés au personnel. Monsieur G. est attaché au caractère social de la Société et je lui fais totalement confiance (...) »

En droit belge, une partie ne peut être entendue comme témoin dans la procédure qui la concerne, seul des tiers peuvent revêtir cette qualité²⁵. En revanche, les parties au procès pourraient être entendues dans le cadre d'une comparution personnelle ordonnée par le juge en application des articles 992 et s., CJ. Leur audition a lieu alors dans les formes prévues pour les témoins, à cette différence qu'elles ne prêtent pas le serment²⁶. Ce contexte explique aussi que l'article 961/1, CJ, n'ouvre la possibilité de déposer un témoignage écrit qu'à des tiers. L'organe d'une personne morale l'incarne²⁷ et ne peut dès lors revêtir la qualité de tiers habilité à témoigner dans un litige auquel cette personne morale est partie²⁸.

La cour observe que Monsieur G. a la qualité de gérant et organe de la SCRL. C'est également lui qui a notifié à M.C son licenciement et qui a rédigé le courrier du 21.9.2018. L'attestation délivrée par celui-ci n'est pas recevable en application de l'article 961/1, CJ. Les déclarations qu'elle contient « *constituent de simples allégations sur lesquelles le juge ne peut se fonder si elles ne sont pas assorties d'autres éléments ou d'une présomption quelconque* »²⁹. Dans ces conditions, la cour ne prêterait aucune valeur probante à l'attestation émanant de Monsieur G. et cela d'autant plus que l'intéressé y fait référence à un incident précis prétendument intervenu en date du 4.5.2018 dont il n'a pas cru bon devoir faire état dans la lettre du 21.9.2018 destinée à communiquer à M.C les motifs concrets du licenciement.

Madame M. et Monsieur P. remplissent quant à eux les conditions requises pour être entendus comme témoin et les attestations qu'ils délivrent répondent aux conditions de forme de l'article 961/2, CJ. Il n'y a pas lieu de les écarter, nonobstant le fait que ces personnes fassent partie de la ligne hiérarchique ou y soient étroitement associées. La cour n'entend toutefois pas donner à ces attestations une valeur probante plus grande que celle qui pourrait être attachée aux déclarations en sens contraire faites par M.C et ce pour plusieurs raisons :

- l'incident du 4.5.2018 que ces attestations relatent n'est pas invoqué dans la lettre du 21.9.2018 ;
- tant Monsieur P. que Madame M. indiquent qu'ils étaient présents ce jour-là et attestent de ce que M.C a demandé à cette occasion son C4 à Monsieur G. ou, à

²⁵ V. aussi en ce sens : Dominique MOUGENOT, « Mesures d'instruction en matière civile », *R.P.D.B.*, Bruxelles, Bruylant, 2016, p.47, n°33 ; Jacques PETIT, *Sociaal procesrecht, die Keure*, 2007, p. 488, n°415 ; v. également le nouvel article 8.1, 8°, CCiv., qui définit le témoignage comme étant « *une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants et 961/1 et suivants du Code judiciaire* »

²⁶ L'article 1000, CJ, ne renvoie pas spécialement à l'article 934, CJ, qui prévoit que le témoin prête serment

²⁷ V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 12.3.2013, R.G. n°2011/AB/735, *Chron. D. S.*, 2014, p.414

²⁸ V. aussi en ce sens : Steve GILSON et Karen ROSIER, « La preuve en droit du travail », *Orientations*, n°4, avril 2007, p. 16

²⁹ Cass., 1^{ère} ch., 14.1.2000, R.G. n°C.99.0031.F, juportal

tout le moins, qu'il a manifesté sa volonté de ne plus travailler pour la société, alors pourtant que Monsieur G. lui-même ne fait pas état dans sa propre attestation du fait que ces deux collaborateurs auraient été présents ;

- Monsieur P. affirme même avoir « *assisté à la discussion avec G.* », alors que Madame M. rapporte tout au plus que Monsieur G. a invité M.C à discuter dans son bureau, sans impliquer d'une quelconque façon Monsieur P.

A cela s'ajoute, pour Monsieur P., que la sincérité de sa déclaration se trouve sérieusement ébranlée du fait avéré qu'il existait des « *tensions* » dans sa relation avec M.C, la SCRL allant même jusqu'à pointer une « *mésentente profonde* ».

Au surplus, la cour estime que le simple fait d'avoir demandé son C4, à supposer ce fait établi, *quod non*, ne traduit pas en soi nécessairement une « *perte de motivation visible* » dans le chef de M.B. Aucune autre pièce ne vient d'ailleurs étayer cette appréciation d'une manière concrète et objective. Bien plus, l'observation d'une « *perte de motivation* » varie sensiblement selon les témoins, puisque Monsieur P. semble faire remonter la baisse de motivation qu'il constate après l'incident du 4.5.2018, tandis que Madame M. déclare avoir « *constaté une démotivation générale les mois qui ont précédé son licenciement* ».

b) La « *mésentente profonde* » avec Monsieur P. qui s'occupait du planning

Comme il été dit ci-avant, le fait qu'il y ait eu des « *tensions* » entre M.C et Monsieur P. n'est pas réellement contesté³⁰. Rien ne permet cependant d'assimiler ces « *tensions* » à une « *mésentente profonde* », ce que même Monsieur P. ne dit pas dans son attestation et ce qui est par ailleurs contesté par M.C.

c) Le fait que « *les choses se dégradent au fil du temps* » et que « *la qualité du travail commençait fortement à s'en ressentir* »

Il en va là d'une affirmation vague, imprécise et hautement subjective. Par identité de motifs avec ce qui a été dit *supra* au point a), les attestations produites par la SCRL ne sont d'aucun secours dans la carence probatoire qu'elle accuse.

Le reproche suscite d'autant plus la perplexité qu'il est présenté comme ayant émergé au terme d'une période d'observation qui se serait inscrite dans la durée (« *au fil du temps* »). Or, dans la lettre qu'elle adresse à M.C le 2.4.2019 par l'intermédiaire de son conseil, la SCRL déclare « *qu'avant que M.C ne demande son licenciement et adopte ensuite un comportement inacceptable à l'égard de son responsable, elle n'avait pas pour intention de le licencier* »³¹. Eu égard au fait que M.C a été en incapacité de travail à partir du mardi

³⁰ Dans une lettre de son organisation syndicale du 22.11.2018, M.C reconnaît à tout le moins avoir eu une « *altercation* » avec Monsieur P. le 11.5.2018 (v. pièce 10 – dossier M.C)

³¹ Pièce 15 – dossier M.C

22.5.2018 jusqu'au jour du licenciement, cela signifierait que la SCRL se serait contentée d'à peine 11 jours ouvrables à compter du vendredi 4.5.2018 pour mûrir sa décision. Cela ne cadre pas avec l'idée d'une période d'observation qui se serait inscrite dans le temps et cela reste en outre peu compréhensible au regard des « *ambitions sociales* » vantées par la société³².

d) Une réaction de la SCRL à la réclamation de M.C concernant le paiement de ses heures supplémentaires

M.C expose pour sa part avoir sollicité le paiement de ses heures supplémentaires « *oralement* », vu que la SCRL a une petite structure, et que cela a mené à son licenciement³³. Ailleurs, il ajoute ne pas avoir été le seul dans cette situation et que lorsque lui « *et M. M., son chef d'équipe, ont sollicité le paiement de leurs heures supplémentaires, l'appelante a préféré procéder à leur licenciement* »³⁴. Il se prévaut ainsi d'une attestation de Monsieur M. dans laquelle celui-ci déclare : « *tout comme M.C, j'ai été licencié sans aucun motif réel. Notre revendication était le paiement des heures supplémentaires (...)* »³⁵.

Force est cependant de constater que M.C n'établit pas le fait d'un « licenciement repréailles », vu que :

- la SCRL s'en défend ;
- mis à part l'attestation de Monsieur M., aucune autre pièce du dossier ne corrobore cette affirmation ;
- considérant le caractère conflictuel non démenti de la fin de la relation de travail avec Monsieur M., ses déclarations doivent être prises avec circonspection ;
- pour ne rien arranger, M.C souffle le chaud et le froid dans ses explications, puisqu'aussitôt après avoir avancé qu'il avait sollicité « *oralement* » le paiement de ses heures supplémentaires et que cela avait mené à son licenciement, il ajoute que, d'ailleurs, « *on peut aisément comprendre, notamment eu égard à la chronologie de ce dossier, que le travailleur n'ose quémander le paiement des heures supplémentaires au cours de son occupation* »³⁶ ;
- étonnamment ce n'est que près de 6 mois après le licenciement, par une lettre de son syndicat du 22.11.2018³⁷, que M.C fait état pour la première fois officiellement du non-paiement d'heures supplémentaires, alors qu'entre-temps, il y a eu la demande de communication des motifs du 30.7.2017 et les deux rappels de son syndicat des 28.8.2018 et 17.9.2018.

³² Conclusions additionnelles SCRL, p.2

³³ Conclusions additionnelles et de synthèse MC, p.13

³⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse MC, p.10

³⁵ Attestation prévue par l'article 961/2, CJ, de Monsieur Morimont du 22.11.2018, pièce 5 – dossier M.C

³⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse MC, p.13

³⁷ Pièce 10 – dossier M.C

6.1.2.4. En conclusion, la cour juge que, par les seules attestations qu'elle produit et qui, en dehors de l'incident du 4.5.2018, manquent singulièrement de précision quant aux circonstances de temps et de lieux, la SCRL ne prouve pas à suffisance de droit la réalité des faits qu'elle invoque et qui seraient en lien avec la conduite de M.C.

Quand bien même ces faits seraient établis, la SCRL n'apporte pas la preuve du lien causal entre le motif lié à la conduite de M.C dont elle se prévaut et la décision de le licencier, d'autant qu'il n'est fait état d'aucun avertissement adressé à M.C avant la lettre de rupture du 31.5.2018 et que le C4 complété le 8.6.2018 indique de manière peu contributive « licenciement » comme motif précis du chômage.

Le licenciement doit par conséquent être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 et M.C est fondé à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la même convention collective.

Cette solution n'est pas affectée par la circonstance que M.C échoue de son côté dans la démonstration d'un « licenciement représailles ».

6.1.2.5. M.C invite la cour à confirmer le jugement *a quo* qui a fait droit à sa demande d'une indemnité égale à 17 semaines de rémunération. Il justifie la hauteur de l'indemnité par l'unique constat que la SCRL ne rapporte pas la preuve des motifs allégués. A titre subsidiaire, il demande à la cour de condamner la SCRL à lui payer une indemnité égale à 10 semaines de rémunération.

A l'inverse, la SCRL demande subsidiairement que l'indemnité soit limitée au minimum de 3 semaines de rémunération en considération de l'idée qu'il faudrait retenir une indemnité faible lorsque l'employeur ne parvient pas à rapporter à suffisance de droit la preuve du motif du licenciement³⁸.

Dans les circonstances de l'espèce, la cour évalue plus raisonnablement l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable à 10 semaines, montant correspondant à la somme brute de 4.470,51 € (11,7645 € x 38 heures x 10 semaines). Elle a égard tout particulièrement au fait que :

- la SCRL se prévaut de motifs autorisés dont elle ne parvient toutefois pas à établir la réalité ni *a fortiori* le lien causal avec la décision de licencier ;
- ces motifs manquent singulièrement de consistance ;
- ils ne sont pas neutres, en ce sens qu'ils ternissent quelque peu l'image de M.C ;
- la décision de licencier ne paraît pas être marquée par la mauvaise foi de la SCRL ni par un quelconque dessein répréhensible.

³⁸ Conclusions additionnelles SCRL, p.24

L'appel de ce chef est partiellement fondé.

6.2. Quant aux paiement d'heures supplémentaires

6.2.2. M.C soutient que la SCRL reste en défaut de lui payer les heures supplémentaires prestées par lui au cours de la période allant du mois de septembre 2015 au mois de mai 2018. Il poursuit ainsi la condamnation de la SCRL au paiement d'un montant brut de 11.322,39 €, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 29.5.2018 et des intérêts judiciaires ensuite.

M.C justifie sa prétention en s'appuyant sur la combinaison des documents suivants :

- les fiches de paie délivrées³⁹ ;
- les horaires établis par la SCRL⁴⁰ ;
- le décompte établi en croisant les fiches de paie et les horaires⁴¹.

M.C fait observer que la SCRL ne dispose d'aucun système de mesure du temps de travail et s'en réfère dès lors à un arrêt rendu le 22.5.2020 par la cour de céans autrement composée et dans lequel la cour a décidé, en s'autorisant d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14.5.2019, que : « *l'employeur a l'obligation de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier de chaque travailleur qui soit objectif, fiable et accessible, que la conséquence du fait de ce système n'ait pas été mis en place est qu'il appartient à l'employeur de démontrer quelles heures de travail ont été effectuées, ou à tout le moins, que de telles heures n'ont pas été prestées, et qu'à défaut de l'existence de l'un de ces éléments, il y a lieu de condamner l'employeur au paiement des heures supplémentaires réclamées et non prouvées (Arbh. Brussel, 22 mai 2020, NJW, 2020, afl 430, 801)* »⁴².

6.2.2. Le premier juge a fait droit à la demande de M.C pour les motifs suivants :

« (...) Afin de démontrer l'existence d'heures supplémentaires depuis 2015, le demandeur produit des documents reprenant des horaires de travail détaillés pour l'ensemble des travailleurs de la défenderesse. Ces documents reprennent en outre l'identification de chantiers où les prestations doivent être accomplies et, outre les heures supplémentaires, celles effectuées en deçà de l'horaire normal. Le demandeur affirme que ces documents émanent de la défenderesse ce que celle-ci conteste. Elle soutient qu'il s'agit d'un relevé unilatéral dépourvu de force probante.

³⁹ Pièces 16 – dossier M.C

⁴⁰ Pièces 17 – dossier M.C

⁴¹ Pièce 18 – dossier M.C

⁴² Conclusions additionnelles et de synthèse M.C, p.15-16

2.

A l'instar du demandeur, le tribunal s'interroge sur les motifs qui auraient pu le conduire à tenir le planning de travail précis de l'ensemble des monteurs de l'entreprise.

Bien plus, à quel titre aurait-il recensé, en dernière colonne de ces tableaux, les consommations de carburant, y compris celles de véhicules qu'il n'utilisait pas ? Et plus fondamentalement encore, comment aurait-il pu se procurer toutes ces informations, alors que, manifestement, la défenderesse a besoin d'un employé spécifiquement consacré à la tâche de rédaction des plannings.

Tous ces éléments constituent des indices, graves, précis, concordants et concluants de ce que ces documents émanent effectivement de la défenderesse elle-même. Ils constituent dès lors des éléments de preuve fiables de ce que les heures supplémentaires qui y sont reprises ont effectivement été accomplies.

Leur calcul, ainsi que celui de la rémunération afférente n'est pas autrement contesté (...) »

6.2.3. Par application du droit commun de la preuve, chacune des parties à la charge de prouver les faits qu'elle allègue⁴³ et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation⁴⁴. La preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude⁴⁵.

Il appartient ainsi à M.C. qui réclame le paiement d'arriérés de rémunération du chef d'heures supplémentaires prestées et non payées d'établir la réalité et l'importance de ces prestations avec un degré minimum de certitude.

Ce n'est cependant pas tout, puisque M.C doit aussi démontrer que les heures supplémentaires en question ont été prestées à la demande ou avec l'approbation de son employeur⁴⁶. Il pourrait suffire à cet égard que ce dernier ait raisonnablement pu être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur pour considérer qu'il a tacitement marqué son accord sur l'accomplissement de ces heures supplémentaires⁴⁷.

En l'occurrence, la cour juge que M.C ne démontre ni l'un ni l'autre.

⁴³ Article 870, CJ, dans sa version en vigueur avant le 1.11.2020

⁴⁴ Article 1315, anc. CCiv.

⁴⁵ V. l'article 8.5., CCiv.

⁴⁶ CT Bruxelles, 6^e ch., 12.12.2012, R.G. n°2010/AB/885, *J.T.T.*, 2013, p. 126

⁴⁷ V. CT Liège, ch. 2^E, division Liège, 21.2.2020, R.G. n° 2019/AL/66, qui cite CT Liège, 9.10.2015, R.G. n°2015/AL/46, *terralaboris*

Les documents intitulés « horaires » dans l’inventaire du dossier de M.C et produits par lui en pièces 17, a), b), c), d), amènent les observations suivantes :

- ils se présentent sous la forme de tableaux mensuels non datés et non signés ;
- leur origine reste indéterminée : la SCRL affirme qu’ils n’émanent pas d’elle et M.C n’explique pas comment il se les est procurés ;
- il sont supposés couvrir une période allant du mois de septembre 2015 au mois de mai 2018, mais les mois d’octobre 2015 à décembre 2015 sont soit illisibles, soit manquants et les mois de janvier 2016 à septembre 2016 sont eux simplement manquants ;
- leur format et leur composition a évolué au fil du temps : la mention de l’année correspondant aux jours de la semaine ne figure plus sur les tableaux à partir de janvier 2017 et, pour les distinguer à partir de cette époque, la mention manuscrite du mois et de l’année considérés apparaît dans le coin supérieur droit ; plusieurs nouvelles colonnes font en outre leur apparition à partir de janvier 2017 (« Extra (+) », « Extra (-) » et « litres ») ;
- leur compréhension et interprétation se révèlent nébuleuses : ils sont déposés à l’état brut, sans aucune légende ni aucune autre forme d’explication ; ils semblent bien concerner plusieurs travailleurs, mais M.C en tire des enseignements pour ce qui le concerne lui ; le nom de M.C n’est pas repris sur tous les tableaux et, quand il l’est, cela ne concerne que quelques jours du mois, sans qu’il soit possible d’avoir une idée précise du total d’heures prestées par l’intéressé au cours du mois considéré.

Tout cela fait que la cour ne peut accorder aucun crédit à ces documents versés en pièce 17 du dossier de M.C et, en tout état de cause, ne peut rien en déduire dans un sens ou dans un autre quant au point litigieux des heures supplémentaires.

Le décompte dressé par M.C et déposé en pièce 18 de son dossier ne fait que confirmer la difficulté majeure de pouvoir interpréter les tableaux de cette pièce 17 comme des indicateurs précis et fiables des heures supplémentaires prétendument prestées par M.C. Pour bien prendre la mesure du problème, la cour peut s’arrêter aux deux discordances suivantes emblématiques d’une difficulté plus générale :

- alors que le nom de M.C n’apparaît pour aucun des jours du mois de novembre 2017, le décompte en pièce 18 renseigne pas moins de 17,45 heures supplémentaires ;
- alors qu’aucune heure supplémentaire n’est recensée pour les 5 seules jours du mois de janvier 2018 en regard desquels le nom de M.C apparaît, le décompte en pièce 18 totalise 27 heures supplémentaires.

La cour en infère que les documents produits par M.C en pièces 17 et 18 de son dossier sont dépourvues de toute valeur probante et que la preuve d’heures supplémentaires n’est pas rapportée.

Il est pris acte des déclarations non contredites de la SCRL selon lesquelles elle affiche le planning chaque semaine sur un tableau et qu'elle procède ensuite à son effacement à l'entame d'une nouvelle semaine⁴⁸.

6.2.4. A titre subsidiaire, M.C invite la cour à poser la question préjudicielle suivante à la CJUE : « *les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE, à savoir le droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos (journalier et hebdomadaire) ont-ils effet direct dans les rapports horizontaux conformément à la jurisprudence de la Cour sur l'effet direct de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ?* »

Au-delà de l'intérêt théorique de la question, M.C se garde cependant d'expliquer en quoi la réponse à cette question pourrait pallier à sa carence probatoire et, surtout, en quoi elle conditionnerait la solution du litige.

En tout état de cause, la cour ne perd pas de vue qu'afin « *d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, les Etats membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur* »⁴⁹.

Il n'échappe pas non plus à la cour que, même si ces dispositions sont jusqu'ores dépourvues d'effet direct horizontal⁵⁰ et n'emportent aucune obligation spécifique en Belgique pour les employeurs du secteur privé à l'égard des travailleurs, 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 oeuvre de mesures visant à*

⁴⁸ Conclusions additionnelles SCRL, p.30

⁴⁹ CJUE, 14.5.2019, CCOO c. Deutsche Bank, C-55/18, point 60, curia.europa.eu

⁵⁰ Aux termes de l'article 288, TFUE, contrairement au règlement qui a une portée générale, qui est obligatoire dans tous ses éléments et qui est directement applicable dans tout État membre, la directive, elle, lie tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens. Si, sous certaines conditions, un effet direct peut néanmoins être reconnu aux dispositions d'une directive, en revanche, « *une directive ne peut pas, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle à son encontre* », de telle manière que « *même une disposition claire, précise et inconditionnelle d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers* » (CJCE, 5.10.2004, Pfeiffer, C-397/01, points 103, 108 et 109, curia.europa.eu, et la jurisprudence citée). Qu'une directive soit ainsi privée de tout effet direct horizontal s'explique par le fait que cela « *reviendrait à reconnaître à la Communauté le pouvoir d'édicter avec effet immédiat des obligations à la charge des particuliers alors qu'elle ne détient cette compétence que là où lui est attribué le pouvoir d'adopter des règlements* » (CJCE, 14.7.1994, Faccini, C-91/92, point 24, curia.europa.eu)

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 »⁵¹.

Dans le cas présent, sur la base des dispositions légales qui gouvernaient le droit de la preuve en droit belge avant le 1.11.2020⁵², l'obligation faite aux juridictions nationales de donner à la loi interne applicable, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme aux exigences du droit de l'Union, qui doit permettre « *d'assurer, dans le cadre de leurs compétences, la pleine efficacité du droit communautaire lorsqu'elles tranchent les litiges dont elles sont saisies* »⁵³ et qui inclut aussi pour elles l'obligation « *de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive* »⁵⁴, ne peut amener ces juridictions à opérer un renversement de la charge de la preuve au profit du travailleur⁵⁵.

Cela étant, la cour note aussi que selon l'article 6, § 1^{er}, 2°, de la loi du 8.4.1965 instituant les règlements de travail, le règlement de travail « *doit indiquer* » notamment « *les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération* ».

Il est généralement considéré que cette disposition n'instaure pour l'employeur aucune obligation de prévoir de tels modes de mesurage et de contrôle du travail⁵⁶.

⁵¹ CJUE, 14.5.2019, CCOO c. Deutsche Bank, C-55/18, curia.europa.eu

⁵² Soit avant l'entrée en vigueur du nouveau Livre 8 du Code civil relatif à la preuve et, spécialement du nouvel article 8.4, al.5., CCiv., qui consacre la possibilité pour le juge de « *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* ». Une telle possibilité pourrait se présenter dans l'hypothèse où « *l'administration de la preuve est inopérante, parce que la partie adverse n'est plus en mesure de produire la preuve qu'elle détenait, que la disparition de cette preuve soit ou non imputable à une faute de sa part* », puisqu'il apparaît alors « *raisonnable que les conséquences défavorables du doute du juge opèrent à l'encontre de la partie à l'origine de la disparition de la preuve* ». Il pourrait aussi y être recouru afin de sanctionner le refus fautif d'une des parties de collaborer à l'administration de la preuve (Projet de loi portant insertion du Livre 8 "La preuve" dans le nouveau Code civil, Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, 54-3349/001, pp.14-15)

⁵³ CJCE, 4.7.2006, Adeneler, C-212/04, point 109, curia.europa.eu – c'est notre cour qui souligne

⁵⁴ CJUE, 14.5.2019, CCOO c. Deutsche Bank, C-55/18, point 70, curia.europa.eu, et la jurisprudence citée : CJUE 19.4.2016, DI, C-441/14, § 33 ; CJUE, 17.4.2018, Egenberger, C-414/16, point 72 ; CJUE, 11.9.2018, IR, C-68/17, point 64

⁵⁵ V. également en ce sens : CT Bruxelles, 6^e ch. extr, 17.11.2021, R.G. n°2019/AB/431, J.T.T., 2022, p.161 ; CT Anvers, 2^e ch., 26.4.2021, R.G. n°2020/AB/128, Chron. D. S., p.354 ; Gautier 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, 2021/3, p. 27, n°18 ; contra : CT Bruxelles, 3^e ch. 22.5.2020, R.G. n°2018/AB/424, Chron. D. S., 2020, p.326 ; CT Liège, div. Liège, ch. 3G, 4.6.2021, R.G. n°2020/AL/479, Juportal

⁵⁶ V. notamment : CT Bruxelles, 6^e ch. extr, 17.11.2021, R.G. n°2019/AB/431, J.T.T., 2022, p.161 ; Karel DE SCHOENMAEKER et Stijn DEMEESTERE, « Hof van Justitie verplicht tijdsregistratie », NjW, n°448, 2021, p.659, n°28 ; Gautier BUSSCHAERT, « L'arrêt de la Cour de justice "CCOO c. Deutsche Bank" du 14 mai 2019. Vers un système général d'enregistrement du temps de travail en Belgique ? », Orientations, 2020/6, p. 12

La cour juge quant à elle que cette disposition peut tout aussi bien être interprétée comme contenant l'obligation pour l'employeur de disposer d'un système de mesure du temps de travail dont l'indication du mode utilisé devra figurer dans le règlement de travail.

A la lumière de ce qui précède, se conformant à son devoir d'interprétation conforme au droit de l'Union et afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88/CE et du droit fondamental consacré à l'article 31.2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁵⁷, la cour retient donc cette dernière lecture de l'article 6, § 1^{er}, 2°, de la loi du 8.4.1965.

Il s'ensuit qu'en vertu de l'article 6, § 1^{er}, 2°, de la loi du 8.4.1965, la SCRL avait bien en l'espèce l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail. La circonstance qu'elle n'ait pas satisfait à cette exigence ne change toutefois rien au constat posé ci-dessus que la preuve d'heures supplémentaires n'est pas rapportée.

Dans ces conditions, la cour rejette la demande subsidiaire de M.C.

L'appel de ce chef est fondé.

6.3. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques⁵⁸.

En l'espèce, les parties succombent l'une et l'autre sur des chefs de demande différents.

La cour ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens de première instance et d'appel, en ce compris à chaque fois les 20 € de contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

⁵⁷ « *Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés* »

⁵⁸ Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, in *Actualités en droit judiciaire*, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

, conseiller,
 , conseiller social au titre d'employeur désignée par une ordonnance du
 10.1.2023 (rép. 2023/135),
 , conseiller social au titre d'ouvrier,
 Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l’audience publique de la 6^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 27 mars 2023, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier