



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2020 /
R.G. Trib. Trav. 17/3433/A
Date du prononcé 11 décembre 2020
Numéro du rôle 2019/AL/131
En cause de : QUALITY PARTNER SA C/ V. S.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

Contradictoire
Définitif

* contrat de travail –
personnel de direction et de confiance – rémunérations des heures
prestées au-delà de l'horaire convenu –
base de calcul de l'indemnité de rupture et de protection crédit-temps –
discrimination indirecte – *levelling up* – rémunération à temps plein
Droit judiciaire – modification de la demande suite à une réouverture
des débats

EN CAUSE :

La sa QUALITY PARTNER, dont le siège social est établi à 4040 HERSTAL, rue Hayeneux, 62b, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0470.109.411, partie appelante, ci-après dénommée « la sa Q. » ou « l'employeur », ayant comparu par son conseil Maître Christophe BODSON, avocat à 4040 HERSTAL, rue Pierre-Joseph Antoine 79,

CONTRE :

Madame V. S.,

partie intimée, ci-après dénommée « Madame S. », ayant comparu en personne assistée de son conseil Maître Gaëlle JACQUEMART, avocat à 5354 JALLET, rue Saint-Martin 10.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 13 novembre 2020, et notamment :

- l'arrêt interlocutoire rendu le 22 avril 2020 par la cour de céans autrement composée, ordonnant une réouverture des débats, et toutes les pièces y visées ;
- les conclusions principales après réouverture des débats et les conclusions de synthèse après réouverture des débats de Madame S., remises au greffe de la cour respectivement les 21 août 2020 (DPA) – 31 août 2020 (courrier) et 16 octobre 2020 (DPA) – 21 octobre 2020 (courrier) ;
- les conclusions après réouverture des débats de la sa, remises au greffe de la cour le 18 septembre 2020 ;
- les dossiers de pièces de la sa, remis au greffe de la cour les 26 juin 2020 et 18 septembre 2020 ;
- les dossiers de Madame S., remis au greffe de la cour respectivement les 21 août 2020 (DPA) - 31 août 2020 (courrier) et le 21 octobre 2020.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 novembre 2020, au cours de laquelle les débats ont été repris *ab initio* sur les points non encore tranchés, et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES FAITS

1

La cour se réfère à l'arrêt du 22 avril 2020 qui a relaté la chronologie des principaux éléments factuels du litige.

II. LES RETROACTES DE LA PROCEDURE

2

Madame S. a introduit la présente procédure par requête du 29 août 2017.

3

Par le jugement dont appel du 19 novembre 2018, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Dit pour droit que la partie défenderesse est condamnée au paiement des sommes suivantes :

- 34 985,61 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts depuis la rupture du contrat ;*
- 17 492,80 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts ;*
- 17 492,80 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts ;*
- 1 345,60 EUR à titre provisionnel à titre d'amende civile pour non-respect de la CCT 109, à majorer des intérêts ;*
- 1 EUR à titre définitif pour le dommage lié aux circonstances abusives du licenciement ;*

Pour le surplus, le tribunal ordonne une réouverture des débats pour les parties s'expliquent quant aux points suivants :

(1) Les montants réclamés pour la régularisation barémique (...)

(2) Déposent le règlement de travail en vigueur et, le cas échéant s'expliquent clairement quant aux modalités d'encodage des prestations et de transmission de ces dernières. »

4

La sa Q. a interjeté appel du jugement du 8 janvier 2019 par requête du 4 mars 2019.

5

Par un arrêt du 20 avril 2020, la cour autrement composée, a dit pour droit ce qui suit :

« Ordonne l'écartement des débats de la pièce déposée au greffe par la sa Q. le 25 février 2020,

Déclare la demande de surséance à statuer non fondée et la rejette,

Déclare la demande d'écartement des débats de certaines pièces de Madame S. non fondée et la rejette,

Déclare les appels recevables,

Déclare l'appel principal fondé en ce qui concerne les demandes d'indemnité forfaitaire (discrimination) et d'amende civile (CCT n°109) et déboute Madame S. de ces demandes,

Déclare l'appel principal non fondé et l'appel incident partiellement fondé en ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier,

Par conséquent, condamne la sa Q. à payer à Madame S. la somme brute de 500 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à majorer des intérêts,

Dit n'y avoir lieu à statuer sur la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et au sujet de la violation de la législation relative au bien-être des travailleurs,

Ordonne la réouverture des débats, aux fins décrites dans les motifs du présent arrêt, concernant les demandes d'arriérés de rémunération (minima barémiques), d'indemnité complémentaire de préavis, d'indemnité de protection (crédit-temps), d'arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire convenu) et d'arriérés de rémunération (pécules de vacances). »

III LES DEMANDES ET POSITIONS DES PARTIES APRES LA REOUVERTURE DES DEBATS

6

La sa Q. demande à la cour de dire pour droit que :

- Madame S. n'a pas droit au paiement des heures supplémentaires prestées ;
- l'indemnité compensatoire de préavis sera limitée au montant de 1 722,91 EUR ;
- l'indemnité de protection (crédit-temps) sera limitée au montant de 19 824,40 EUR.

La sa Q. demande également la condamnation de Madame S. aux dépens liquidés à la somme de 3 600 EUR par instance.

7

Aux termes de ses dernières conclusions, **Madame S.** demande à la cour de condamner la sa Q. au paiement des sommes suivantes :

- A titre principal :
 - o 6 081,35 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts depuis le 2 février 2017 ;
 - o 21 532,91 EUR imposables à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts depuis le 24 août 2017 ;
 - o 45 452,57 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts à partir du 2 juillet 2014.
- A titre subsidiaire :
 - o 2 368,69 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts depuis le 1^{er} janvier 2017 ;
 - o 18 279,15 EUR imposables à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts depuis le 24 août 2017.

Madame S. demande également la condamnation de la sa Q. aux dépens liquidés à la somme de 3 600 EUR par instance, la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 EUR) et les frais d'huissier (484,09 EUR).

IV LA DISCUSSION

8

Par l'arrêt du 22 avril 2020, la cour a réservé à statuer sur les demandes suivantes :

- arriérés de rémunération (minima barémiques) ;
- arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire convenu) ;
- arriérés de rémunération (pécules de vacances)
- indemnité complémentaire de préavis ;
- indemnité de protection (crédit-temps) ;

Il convient de statuer définitivement sur ces demandes et sur les dépens d'instance et d'appel.

4.1 Arriérés de rémunération (minima barémiques)

9

Par son arrêt du 22 avril 2020, la cour a dit pour droit que Madame S. relevait de la catégorie 4 A de la CCT du 17 janvier 1947, fixant les barèmes de la CP 207.

10

Madame S. reconnaît que la rémunération qu'elle a perçue en cours de contrat était supérieure à la rémunération barémique de la catégorie 4 A (page 3 de ses conclusions).

11

Sa demande d'arriérés de rémunération (minima barémiques) est donc non fondée, sans qu'il soit nécessaire d'avoir égard aux autres considérations développées par Madame S. au sujet de cette demande.

La demande subsidiaire qu'elle formule en page 13 de ses conclusions est, pour les mêmes motifs (la cour a déjà dit pour droit qu'elle relevait de la CP 207), non fondée.

4.2 Arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire convenu)

4.2.1 Principes applicables

12

Par son arrêt du 22 avril 2020, la cour a dit pour droit qu'elle se ralliait à la jurisprudence qui considère que le principe d'exécution de bonne foi permet au travailleur membre du personnel de direction ou de confiance de réclamer une indemnisation sur la base de

l'article 1135 du Code civil lorsque la rémunération convenue est sans commune mesure avec ce qu'exige la fonction exercée¹.

Le caractère modeste du montant de la rémunération peut indiquer que le contrat couvre uniquement une variabilité modérée des prestations, tandis qu'une rémunération suffisamment élevée peut indiquer qu'une plus grande variabilité des prestations a été convenue par les parties².

4.2.2 Prestations de Madame S.

13

Par son arrêt du 22 avril 2020, la cour a dit pour droit que Madame S. avait presté durant, l'ensemble de la relation contractuelle, en moyenne 2 heures de plus que l'horaire convenu.

4.2.3 Rémunération

14

Il appartient à la cour d'évaluer si la rémunération convenue est ou non sans commune mesure avec ce qu'exige la fonction exercée.

15

Il va de soi que c'est l'ensemble du *package* salarial qu'il convient de prendre en considération pour examiner si l'équité commande de reconnaître à Madame S. le droit à des arriérés de rémunération³.

La cour ne voit donc pas de raison d'exclure le double pécule de vacances et la prime de fin d'année au motif qu'il s'agit « *d'éléments légaux auxquels tout travailleur peut prétendre* » (page 11 des conclusions de Madame S.). A suivre ce raisonnement, il faudrait également exclure la rémunération barémique. Les pécules de vacances comme les primes de fin d'année font bien entendu partie des sommes proméritées par le travailleur, à charge de son employeur, en exécution du travail fourni.

Il en va de même des avantages acquis en vertu du contrat (véhicule de société, GSM, ordinateur portable, ligne internet, assurance hospitalisation, assurance de groupe, chèques-repas).

16

La rémunération de référence à temps plein de Madame S. au moment de la rupture du contrat s'établit comme suit⁴ :

¹ C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2016, R.G. 2014/AB/912, terralaboris.be.

² C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 76.

³ C. trav. Liège (div. Liège), 25 octobre 2019, R/G/ 2018/AL/648, www.terralaboris.be.

Rémunération mensuelle – prime de fin d'année - pécule de vacances	2 500 x 13,92	34 800
Assurance de groupe		224
Assurance hospitalisation		228
Chèques-repas	5,91 x 231	1 365,21
Voiture	350 x 12	4 200
Ordinateur portable	50 x 12	600
GSM	25 x 12	300
Ligne internet		40
TOTAL		41 757,21 EUR

Au début de la relation contractuelle, la rémunération fixe de Madame S. s'élevait à la somme de 2 100 EUR. La rémunération annuelle brute de référence s'élevait donc à l'époque à la somme de 36 189,21 EUR⁵.

Par conséquent, la rémunération mensuelle brute de référence à retenir pour l'ensemble des relations contractuelles a oscillé entre 3 015,77 EUR par mois (36 189,21 / 12, début des relations contractuelles en 2009) et 3 479,77 EUR par mois (41 757,21 / 12, fin des relations contractuelles en 2016).

4.2.4 Appréciation

17

Il convient tout d'abord de rappeler les termes du contrat de travail (pièce 1 du dossier de la société), constituant le cadre contractuel convenu par les parties. Le contrat prévoit expressément que :

- « *l'horaire de travail hebdomadaire de l'entreprise est de 38 heures* » (article 3)
- « *Etant donné qu'il exerce les fonctions d'une personne de confiance, l'employé s'engage à prêter toutes les heures supplémentaires que les nécessités de l'entreprise imposeront, et ce dans le cadre de la législation sur la durée du travail. Il reconnaît que l'appointement visé au présent contrat représente une rémunération correcte et adaptée à cet égard.* » (article 5, la cour souligne)

⁴ L'évaluation des différents postes ressort de la pièce 2 du dossier de la sa Q. Seule l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé du véhicule de société est contestée par la sa Q. mais la cour la juge adéquatement évaluée par Madame S. à la somme mensuelle de 350 EUR.

⁵ Le poste « *Rémunération mensuelle - prime de fin d'année - pécule de vacances* » a été réduit à la somme de 29 232 EUR (2 100 x 13,92), tous les autres avantages restant évalués de la même manière.

Contrairement à ce que soutient Madame S. (page 9 de ses conclusions), l'article 5 du contrat ne vise pas à « *éluder le paiement du sursalaire* », il vise bien la problématique propre aux membres du personnel de direction et de confiance, soit l'absence de paiement, au taux horaire normal, des heures prestées au-delà de l'horaire convenu.

La volonté exprimée des parties n'est pas un élément neutre, certainement lorsqu'il s'agit d'examiner si l'une des parties a manqué à son exécution de bonne foi du contrat.

18

Par ailleurs, la sa Q. a établi une comparaison entre (1) la rémunération effectivement perçue par Madame S. (à temps partiel), en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat et (2) la catégorie 4 A du barème de la CP 2017 (que la cour a dit applicable en l'espèce). Il s'agit de la pièce 2 de son dossier.

Contrairement à ce que soutient Madame S., cette comparaison est tout à fait pertinente et démontre que le package salarial global de Madame S. dépassait en moyenne le barème d'un peu plus de 9 900 EUR bruts par an, soit 825 EUR bruts par mois.

19

Madame S. relève avec raison que la sa Q. a changé de commission paritaire suite à un contrôle des lois sociales (pièce 7 du dossier de la société). La sa Q. ressort maintenant de la CP 219.

19.1

Elle en déduit qu'il y a lieu, pour déterminer si sa rémunération était suffisante pour couvrir l'ensemble des heures prestées, de comparer la rémunération qu'elle a effectivement reçue avec la rémunération du barème de la catégorie 5 de la CP 219.

19.2

La cour ne partage pas ce point de vue. La sa Q. démontre que suite au contrôle de l'inspection sociale, les « *auditeurs medior et senior* » ont été rémunérés sur la base de la catégorie 3 du barème (pièce 7 de son dossier).

Madame S. était une inspectrice et ne dirigeait pas d'équipe. Ses fonctions correspondent à la catégorie 3 du barème, rédigé comme suit :

« Le travail s'effectue sur la base de procédures internes. Il est nécessaire d'analyser plus avant et/ou d'interpréter la procédure et/ou la directive. Aucune réponse uniforme. Audit d'un ou plusieurs sous-processus attribués. »

La catégorie 5 du barème est applicable à des fonctions de « *coordinateur* » ou de « *premier auditeur* », qui correspondent à des fonctions de responsable d'équipe ou des fonctions avec responsabilités commerciales, ce qui ne cadre pas avec les attributions de Madame S.

19.3

Madame S. ne dépose malheureusement que le barème applicable au sein de la CP 219 à partir d'avril 2020, soit 4 ans après la fin des relations de travail. Il n'est donc pas très représentatif.

Il apparaît de toute façon peu probable que cette rémunération minimale barémique soit équivalente à la rémunération globale (avantages inclus) effectivement perçue par Madame S. Elle ne le démontre en tout cas pas.

19.4

La cour en déduit que même si le barème de la catégorie 3 de la CP 219 avait été d'application, Madame S. aurait bénéficié d'un package salarial global bien supérieur à ce barème.

20

La cour souligne encore que Madame S. a parfois bénéficié de bonus⁶, qui n'ont pas été pris en compte dans la rémunération de référence calculée ci-avant (point 16).

21

Un examen de la jurisprudence rendue dans des causes similaires démontre que la rémunération de Madame S. n'était pas anormalement basse.

Ainsi la cour du travail de Bruxelles⁷ a estimé qu'une rémunération nette de 1 485 EUR par mois pouvait raisonnablement couvrir, en 2010 et 2011, des prestations de 45 heures par semaine (un peu moins d'1h30 de plus par jour que l'horaire de base de 38 heures par semaine).

22

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour est d'avis que Madame S. ne démontre pas que la sa Q. n'aurait pas exécuté de bonne foi le contrat de travail conclu et lui aurait accordé une rémunération sans commune mesure avec ce qu'exige la fonction qu'elle exerçait.

La cour juge donc que la rémunération proméritée par Madame S. couvrait l'ensemble de ses prestations.

⁶ 230 EUR en 2010 ; 210,56 EUR en 2012 ; 4 151,41 EUR en 2013 ; 74,28 EUR en 2015 et 770,10 EUR en 2016 (pièce 2 du dossier de la société).

⁷ C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2016, R.G. n°2014/AB/912, www.terralaboris.be.

Madame S. n'a donc droit à aucun arriéré de rémunération pour les prestations effectuées au-delà de l'horaire convenu.

4.3 Arriérés de rémunération (pécules de vacances)

23

La cour avait réservé à statuer sur cette demande, qui était dépendante des demandes d'arriérés de rémunération (minima barémiques) et d'arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire convenu).

24

La cour ayant finalement jugé non fondées ces deux demandes d'arriérés de rémunération (minima barémiques) et d'arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire convenu), les pécules de vacances ont été calculés sur la base d'une rémunération adéquate en cours de contrat.

La demande d'arriérés de rémunération (pécules de vacances) est donc également non fondée.

4.4 Indemnité complémentaire de préavis et indemnité de protection (crédit-temps)

4.4.1 Rétroactes

25

La sa Q. a mis fin au contrat de travail de Madame S. moyennant le paiement d'une indemnité de rupture couvrant la période du 2 janvier 2017 au 31 août 2017.

Elle a versé à Madame S. une indemnité compensatoire de préavis de 18 488,31 EUR (page 15 des conclusions de Madame S. et page 11 des conclusions de la société).

26

Madame S. ne conteste pas la durée du préavis retenu (5 mois et 13 semaines) mais le montant de la rémunération de référence prise en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture.

Aux termes de ses dernières conclusions avant l'arrêt de réouverture des débats, Madame S. demandait la condamnation de la sa Q. à la somme provisionnelle de 2 143,87 EUR à ce titre.

Elle demandait par ailleurs la condamnation de la sa Q. au paiement d'une somme provisionnelle de 17 492,80 EUR à titre d'indemnité de protection (crédit-temps).

Ces sommes résultaient de la prise en compte d'une rémunération de référence qui tenait compte des éléments suivants :

- il s'agissait de la rémunération « *effective* » à temps partiel (4/5^e) ;
- prise en compte et/ou revalorisation des avantages acquis en vertu du contrat ;
- il s'agissait d'un montant provisionnel, susceptible d'être majoré si la cour faisait droit aux demandes d'arriérés de rémunération formulées.

27

Par son arrêt du 22 avril 2020, la cour a constaté au sujet de l'indemnité de rupture que la sa Q. reconnaissait la déduction de la somme 2 143,87 EUR et que le jugement contenait une erreur matérielle.

La cour a par ailleurs condamné la sa Q. au paiement d'une indemnité de protection (crédit-temps) égale à 6 mois de rémunération.

La cour a cependant été contrainte de réserver à statuer sur ces deux chefs dans l'attente de la fixation des éventuels arriérés de rémunération qui pouvaient avoir un impact sur la fixation de la rémunération de référence à prendre en compte.

4.4.2 Position actuelle des parties**28**

Pour rappel, il n'est pas contesté que l'indemnité de rupture due à Madame S. correspond à 5 mois et 13 semaines de rémunération (dont à déduire ce qu'elle a déjà perçu) et que l'indemnité de protection due à Madame S. correspond à 6 mois de rémunération.

La seule question encore en litige est celle de la détermination du montant de la rémunération de référence.

29

Madame S. demande actuellement la condamnation de la sa Q. au paiement de la somme 6 081,35 EUR à titre d'indemnité de rupture et de la somme de 21 523,91 EUR à titre d'indemnité de protection.

Ces sommes résultent de la prise en compte d'une rémunération de référence qui tient compte des éléments suivants :

- il s'agit de la rémunération « *fictive* » à temps plein ;
- prise en compte et/ou revalorisation des avantages acquis en vertu du contrat ;
- inclusion des arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire) ;

30

La sa Q. soutient que Madame S. a droit à la somme de 1 722,91 EUR à titre d'indemnité de rupture et à la somme de 19 824,40 EUR à titre d'indemnité de protection.

Ces sommes résultent de la prise en compte d'une rémunération de référence qui tient compte des éléments suivants :

- il s'agit de la rémunération « *effective* » à temps partiel ;
- valorisation inférieure des avantages acquis en vertu du contrat ;
- exclusion des arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire) ;

4.4.3 Analyse

4.4.3.1 Inclusion des arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire)

31

La cour ayant déclaré la demande d'arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire) non fondée, il n'y a lieu d'inclure aucune somme à ce titre dans la rémunération de référence.

4.4.3.2 Prise en compte de la rémunération effective à temps partiel ou de la rémunération fictive à temps plein

32

Au moment de la rupture du contrat, Madame S. bénéficiait d'un crédit-temps pour prendre soin de son enfant de moins de 8 ans (pièce 6 de son dossier). Il s'agissait d'une réduction de ses prestations à concurrence d'un cinquième de son temps de travail.

Madame S. estime que, sous peine de violer l'interdiction de discrimination sur la base du sexe, la rémunération de référence à prendre en compte pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture comme le montant de l'indemnité de protection doit être la rémunération fictive à temps plein.

a) Extension de la demande dans le cadre de la réouverture des débats

a.1) Principes

33

Madame S. ne revendiquait pas la prise en compte de la rémunération fictive à temps plein avant la réouverture des débats ordonnée.

Suite à la réouverture des débats, Madame S. a donc majoré le montant de ses demandes. A l'appui de ces demandes majorées, elle invoque un notamment moyen nouveau, déduit d'une nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation.

34

En règle, l'article 775, alinéa 1^{er} du Code judiciaire interdit l'introduction de demande incidente et plus généralement de tout moyen nouveau si leur objet est étranger à celui de la réouverture des débats⁸.

La Cour de cassation⁹ enseigne par ailleurs qu'en cas de modification du siège et de reprise des débats *ab initio* (ce qui est le cas en l'espèce), même les demandes nouvelles étrangères à l'objet de la réouverture des débats sont recevables.

La doctrine¹⁰ en déduit que :

« En cas de modification du siège, des demandes incidentes et plus généralement tout moyen nouveau peuvent être valablement formulés même s'ils ne présentent aucun lien avec l'objet de la réouverture, sous réserve qu'ils ne concernent pas une question litigieuse déjà tranchée. »

35

Par contre, il ne peut être question de remettre en cause un point qui aurait été déjà tranché par la décision ayant ordonné la réouverture des débats.

a.2) Application en l'espèce**36**

La sa Q. soutient que Madame S. « revient sur un point déjà jugé dans le cadre de ce dossier » au motif que la cour a dit pour droit dans son arrêt 22 avril 2020 que la décision de licenciement n'était pas discriminatoire, ni sur la base du sexe, ni sur la base de l'état de santé.

37

Il n'en est évidemment rien.

Il est exact que la cour a déjà fait application des lois du 10 mai 2007 mais pour examiner le caractère discriminatoire ou non de la décision de licenciement en elle-même et de déterminer le bien-fondé des demandes d'indemnités forfaitaires.

La cour n'a par contre pas encore tranché la question, distincte, de la détermination de la rémunération de référence à prendre en compte pour fixer le montant de l'indemnité de rupture et de l'indemnité de protection (crédit-temps) et du respect du principe de l'égalité

⁸ Cass., 17 janvier 2013, R.G. n°C.11.0582.F, www.juridat.be.

⁹ Cass., 8 février 2010, Pas., 2010, p. 393.

¹⁰ P. KNAEPEN, « Le point sur la réouverture des débats », *J.T.*, 2016, p. 495.

des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins (article 157, §1^{er}, du Traité sur le fonctionnement de l'Union et loi genre du 10 mai 2007).

38

Par conséquent, dans la mesure où la composition du siège a été modifiée et où la cour n'avait pas encore tranché la question de la rémunération de base à prendre en compte pour la détermination de l'indemnité de rupture et de l'indemnité de protection, les moyens nouveaux invoqués par Madame S., de même que l'extension de sa demande, sont recevables sans même qu'il soit nécessaire de contrôler si leur objet est ou non étranger à celui de la réouverture des débats.

b) Détermination de la rémunération de base

b.1) Principes

- Dispositions légales

39

L'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que l'indemnité compensatoire de préavis est « (...) égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir ».

L'indemnité de protection est calculée sur la même rémunération de référence.

Par conséquent, une application stricte de ce texte conduit à retenir la « *rémunération en cours* » et donc la rémunération effective à temps partiel pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture et de l'indemnité de protection dues à un travailleur licencié alors qu'il avait temporairement réduit ses prestations.

40

En matière de congé parental (loi de redressement du 22 janvier 1985 contestant des dispositions sociales), les principes sont établis depuis l'arrêt Meerts de la Cour de justice de l'Union européenne¹¹ qui a induit une modification législative en 2009.

En effet, l'article 105, §3, de la loi prévoit que la « *rémunération en cours* » correspond à la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail.

41

¹¹ C.J.C.E., 22 octobre 2009, Meerts c. sa Proost, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

Cette disposition légale est la seule qui, en matière de réduction du temps de travail, vient déroger expressément au droit commun de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail.

On pourrait en déduire qu'il convient dès lors toujours de retenir la rémunération effective à temps partiel pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture d'un travailleur ayant réduit ses prestations, en raison d'une autre forme d'interruption de carrière ou d'un crédit-temps.

Ce n'est pas le cas. La Cour constitutionnelle et la Cour de cassation ont été amenées à nuancer les choses, à la lumière du principe de non-discrimination.

- **Jurisprudence de la Cour constitutionnelle**

42

Il convient tout d'abord d'examiner la jurisprudence de la Cour constitutionnelle.

43

Par un arrêt du 5 décembre 2013¹², la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'indemnité de rupture d'un travailleur bénéficiant d'une interruption de carrière pour soins palliatifs¹³ devait être déterminée sur la base de la rémunération fictive à temps plein, notamment en raison du fait que c'est un motif extrinsèque au travailleur (la situation de fin de vie d'un proche) qui l'amène à devoir solliciter ce congé.

A défaut de prendre en compte cette rémunération qui aurait été perçue si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations, la cour estimait que le travailleur en congé pour soins palliatifs était traité d'une part, de la même façon que le travailleur qui a réduit volontairement ses prestations et, d'autre part, différemment du travailleur en incapacité de travail qui a repris partiellement ses prestations avec l'accord du médecin-conseil de son organisme assureur, sans que, ni ce traitement égal, ni cette différence de traitement ne soient raisonnablement justifiés.

44

Pour le surplus, la Cour constitutionnelle a toujours validé la prise en compte de la rémunération effective à temps partiel pour la détermination des indemnités dues aux travailleurs ayant réduit leurs prestations en raison d'un crédit-temps¹⁴ (CCT n°103¹⁵) ou d'une autre forme d'interruption de carrière¹⁶.

¹² C.C., 5 décembre 2013, R.G. n°164/2013.

¹³ Congé réglementé par l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé palliatif et portant exécution de l'article 100bis, §4, de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985

¹⁴ C. C., 10 novembre 2011, R.G. n°165/2011 ; C. C., 10 novembre 2011, R.G. n°167/2011 ; C. C., 15 décembre 2011, R.G. n°191/2011 ; C. C., 12 juillet 2012, R.G. n°90/2012.

45

Récemment, la Cour constitutionnelle a maintenu ce point de vue (prise en compte de la rémunération effective à temps partiel) lorsqu'elle a été interrogée par un travailleur ayant bénéficié, comme Madame S., d'un crédit-temps pour s'occuper de son enfant de moins de 8 ans¹⁷.

La question posée à la Cour était celle de la compatibilité des articles 39, §1^{er}, de la loi relatives au contrat de travail et 105, §3, de la loi de redressement aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils traitent :

- de manière différente d'une part le travailleur en crédit-temps pour s'occuper de son enfant de moins de 8 ans (prise en compte de la rémunération effective à temps partiel) et d'autre part le travailleur bénéficiant d'un congé parental (prise en compte de la rémunération fictive à temps plein, en vertu de l'article 105, §3, de la loi de redressement) ;
- de même façon d'une part, le travailleur en crédit-temps pour s'occuper de son enfant de moins de 8 ans et, d'autre part, le travailleur qui bénéficie d'une diminution de carrière « *sans motif* ».

Quant à la différence de traitement entre les travailleurs en crédit-temps et en congé parental, la Cour, rappelant sa jurisprudence antérieure¹⁸, a considéré que la différence de traitement était raisonnablement justifiée, compte tenu de l'existence d'une protection contre le licenciement au bénéfice des travailleurs en crédit-temps.

Au sujet de la comparaison entre les travailleurs en crédit-temps pour s'occuper de leur enfant de moins de 8 ans et les travailleurs qui bénéficient d'une diminution de carrière « *sans motif* », la Cour a estimé qu'il n'existait pas une différence telle qu'il en découlerait pour le législateur une obligation de prévoir un régime dérogatoire spécifique.

- **Jurisprudence de la Cour de cassation**

46

¹⁵ La CCT n° 103 du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière a été conclue le 27 juin 2012. Elle prévoit que le crédit-temps peut être octroyé sans motifs ou pour divers motifs, tels que : s'occuper de son enfant de moins de 8 ans (forme de crédit-temps dont bénéficiait Madame S.), s'occuper d'un membre de sa famille gravement malade, assister une personne en soins palliatifs, s'occuper de son enfant handicapé jusqu'à ses 21 ans, s'occuper d'un enfant mineur gravement malade, suivre une formation reconnue.

¹⁶ C. C., 28 juin 2012, R.G. n°80/2012.

¹⁷ C. C., 7 novembre 2019, R.G. n°172/2019.

¹⁸ C. C., 10 novembre 2011, R.G. n°165/2011 ; C. C., 10 novembre 2011, R.G. n°167/2011 ; C. C., 12 juillet 2012, R.G. n°90/2012.

Cependant, dans un arrêt du 22 juin 2020¹⁹, la **Cour de cassation** a également été appelée, toujours en matière de crédit-temps pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans, à vérifier le principe de non-discrimination sous un autre angle, soit celui du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins énoncé par l'article 157, §1^{er}, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

47

La Cour de cassation considère qu'il ressort manifestement de l'arrêt C—486/18 *Praxair MRC*²⁰ que l'indemnité de rupture constitue de la rémunération au sens de l'article 157, §1^{er} du Traité et de cet arrêt comme de l'arrêt C-588/12 *Lyreco Belgium*²¹ que l'indemnité de protection constitue également de la rémunération au sens de cette disposition.

48

La jurisprudence constante de la Cour de Justice de l'Union européenne²² considère que le principe d'égalité de rémunération s'oppose à l'application de dispositions qui établissent des discriminations directement ou indirectement fondées sur le sexe.

La Cour de cassation rappelle la définition donnée par la Cour justice de la notion de discrimination indirecte :

« Il y a discrimination indirecte en raison du sexe lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre. Une telle mesure n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition que la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs qu'elle engendre soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. »

La Cour de cassation en déduit donc que :

« Il ressort manifestement de l'arrêt Praxis MCR précité que la règle, qui imposerait de calculer les indemnités de préavis et de protection contre le licenciement sur la rémunération correspondant aux prestations réduites, n'est compatible avec l'article 157 du Traité, lorsqu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'une réduction des prestations de travail pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de huit ans, qu'à la condition que la différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins

¹⁹ Cass., 22 juin 2020, R.G. n° S.19.0031.F/20, juportal.be.

²⁰ C.J.U.E., 8 mai 2019, C—486/18 *Praxair MRC*.

²¹ C.J.U.E., 27 février 2014, C-588/12 *Lyreco Belgium*.

²² C.J.U.E., 15 décembre 2014, Helmig e.a., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93 ; C.J.U.E., 17 juillet 2014, Leone, C-173/13.

ainsi engendrée soit susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

En considérant que la règle de calcul des indemnités de préavis et de protection, précitée, ne constitue pas une discrimination indirecte sur la base du sexe, au motif que les dispositions légales en cause et, de manière générale, les règles relatives à la réduction des prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de huit ans valent tout autant pour les femmes que pour les hommes, que la décision de solliciter un crédit-temps pour ce motif « relève d'un choix personnel du travailleur » et que « [juger] discriminatoire la prise de crédit-temps majoritairement par les femmes [crée] une possible discrimination à l'égard des hommes », sans vérifier si, comme l'affirmaient les demandeurs, un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier de la réduction des prestations de travail pour ce motif et si la différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins qui serait ainsi engendrée est susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, l'arrêt attaqué viole l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. »

49

Les conclusions du ministère public²³ (qui considérait également, sur la base du même raisonnement que celui retenu par la Cour, que l'arrêt entrepris devait être cassé) sont particulièrement intéressantes.

Elles soulignent en effet que la solution retenue par la Cour en matière de détermination de la base de calcul des indemnités de rupture et de protection s'inscrit dans un courant plus global.

Ainsi, par un arrêt du 11 mai 2020²⁴, la Cour de cassation a décidé qu'en cas d'accident de travail survenu au cours d'un crédit-temps, le salaire de base pour le calcul des incapacités temporaires correspond au salaire fictif à temps plein, en application de l'article 36, §1^{er}, de la loi du 10 avril 1971.

50

Les deux décisions des Cours suprêmes ne sont pas aussi contradictoires qu'il pourrait y paraître puisqu'elle n'étaient en réalité pas saisies de la même question.

Dans l'affaire soumise à l'appréciation de la Cour de cassation, le demandeur avait fait valoir des statistiques officielles démontrant que, durant l'année 2014, 94,77% des personnes ayant eu recours au crédit-temps pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans étaient des femmes.

²³ Ces conclusions sont disponibles sur juportal.

²⁴ Cass., 11 mai 2020, R.G. n° S.19.0012.N, juportal.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt attaqué au motif que la cour du travail n'avait pas vérifié l'incidence du nombre de femmes concernées par la mesure du fait même de leur sexe et qu'elle n'avait pas vérifié si des facteurs objectifs étrangers à ce statut auraient pu justifier la mesure.

- **Loi genre du 10 mai 2007**

51

Il convient encore de rappeler que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes transpose en droit belge plusieurs directives européennes, dont celles relatives au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et celles relatives à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

La loi interdit, dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, toute forme de discrimination (article 19), qu'elle soit directe ou indirecte.

52

La loi genre s'applique à toutes les personnes en ce qui concerne les relations de travail (article 6, §1^{er}, 5°) et précise expressément qu'elle s'applique à « *l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération* » (article 6, §2, 2°). Plus généralement, la loi définit les relations de travail comme suit : « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* » (article 5, 1°).

53

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi (article 5, 6°).

54

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi (article 5, 8°).

La distinction indirecte est « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé* » (article 5, 7°).

55

En matière de relations de travail, le titre II de la loi genre permet de justifier :

- une distinction directe fondée sur le sexe par une exigence professionnelle

essentielle et déterminante (article 13, §1^{er}) ;

- une distinction indirecte lorsque le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de la distinction est objectivement justifiée par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (article 15).

56

L'article 33 de la loi genre prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve dérogatoire au droit commun :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d' « invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent²⁵ qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer.

La loi genre (article 19, §2 et §3) énonce à titre non exhaustif des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe :

« Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. » (la cour souligne)

57

²⁵ Cass., 18 décembre 2008, R.G. n°C060351F ; C. C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », Anthemis, 2012, p. 72.

En présence d'une disposition légale entrant en conflit avec l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ou la loi du 10 mai 2007, le principe de *levelling up* peut être appliqué²⁶.

Pour la question qui nous occupe, ce principe revient à octroyer au travailleur en crédit-temps licencié, une indemnité de rupture et une indemnité de protection calculées sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue si l'exécution de son contrat n'avait pas été suspendue en raison du crédit-temps.

La cour du travail de Gand avait fait application de ce raisonnement (violation de l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne pour les travailleurs en crédit-temps licenciés) et de cette réparation par le biais du principe de *levelling-up* dans un arrêt du 14 janvier 2013²⁷, soit bien avant la jurisprudence de la Cour de cassation de 2020.

b.2) Application en l'espèce

58

Comme déjà rappelé à plusieurs reprises, lorsqu'elle a été licenciée le 30 décembre 2016, Madame S. bénéficiait d'une réduction de ses prestations à concurrence d'un cinquième, en vertu d'un crédit-temps pour prendre soin de son enfant de moins de 8 ans.

59

Madame S. soutient qu'une application de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et donc la prise en compte de sa rémunération effective réduite pour déterminer le montant de son indemnité de rupture et de son indemnité de protection constituerait une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Elle invoque une étude de l'ONEm²⁸ qui démontre que :

« Bien que la part des hommes croît d'année en année, l'augmentation et le nombre de femme bénéficiant du système [de crédit-temps avec motifs pour prendre soin d'autrui] sont beaucoup plus importants. En 2018, 29 789 bénéficiaires sont des femmes contre seulement 5 501 hommes. La proportion d'hommes par rapport aux femmes est malgré tout passée de 5,4% en 2007 à 15,6% en 2018. » (pièce 4 de Madame S., page 6)

²⁶ C.J.U.E., 27 juin 1990, Kowalska, C-33/89 ; C.J.U.E., 7 février 1991, Nimz, C-184/89 ; C.J.U.E., 9 février 1999, Seymour-Smith en Perez, C-167/07 ; Cass. 27 janvier 1994, Chr.D.S., 1994, 75, note J. Jacquemain.

²⁷ C. trav. Gand, 14 janvier 2013, Chr.D.S., 2014/6, p. 292.

²⁸ « Spotlight – Congés thématiques et crédit-temps avec motif : répartition selon le genre », pièce 4 du dossier de Madame S. et disponible sur internet.

Malheureusement, les chiffres précis de la répartition homme/femme du crédit-temps pour prendre soin de son enfant de moins de 8 ans pour l'année 2016 ne sont pas annexés. La lecture du graphique repris en page 6 permet cependant d'estimer que les femmes représentent entre 85% et 90% des travailleurs ayant eu recours à un type de crédit-temps pour prendre soin d'autrui pour l'année 2016.

Cette proportion démontre aux yeux de la cour que la restriction de la base de calcul des indemnités de rupture et des indemnités de protection, même si elle est formulée de manière neutre, désavantage en réalité un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs de sexe féminin par rapport aux travailleurs de sexe masculin.

Madame S. rapporte donc la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

60

Compte tenu du mécanisme de partage de charge de la preuve rappelé ci-avant, il appartient à la sa Q. de prouver que l'application de l'article 39, §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 n'engendre pas de discrimination indirecte.

La Cour de cassation enseigne, pour rappel, qu' « *une telle mesure n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition que la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs qu'elle engendre soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe* ».

La sa Q. n'a pas avancé le moindre argument de ce type, sa défense s'étant limitée à soutenir, à tort, que la cour avait déjà tranché cette question (voir *supra*, point 36).

61

En cassant l'arrêt qui lui était déféré, la Cour de cassation²⁹ a déjà dit pour droit que ne constituaient une telle justification ni le fait que « *la décision de solliciter un crédit-temps pour ce motif relève d'un choix personnel du travailleur* », ni le fait que « *juger discriminatoire la prise de crédit-temps majoritairement par les femmes crée une possible discrimination à l'égard des hommes* ».

La cour ne parvient à identifier aucune autre justification et juge donc qu'il n'existe pas de justification adéquate à la discrimination indirecte mise en lumière³⁰.

62

²⁹ Cass., 22 juin 2020, R.G. n°S.19.0031.F/23.

³⁰ Voy. dans ce sens C. trav. Gand, 14 janvier 2013, *Chr.D.S.*, 2014/6, p. 292.

En application du mécanisme de *levelling up*, il convient donc de retenir que la rémunération de référence à prendre en compte pour la détermination des indemnités de rupture et de protection dues à Madame S. constitue sa rémunération de référence fictive à temps plein.

4.4.4 Conclusion

a) Détermination de la rémunération de référence

63

La rémunération de base à prendre en considération pour déterminer le montant de l'indemnité de rupture s'élève à la somme de 41 757,21 EUR, suivant le décompte suivant :

Rémunération mensuelle – prime de fin d'année - pécule de vacances	2 500 x 13,92	34 800
Assurance de groupe		224
Assurance hospitalisation		228
Chèques-repas	5,91 x 231	1 365,21
Voiture	350 x 12	4 200
Ordinateur portable	50 x 12	600
GSM	25 x 12	300
Ligne internet		40
TOTAL		41 757,21 EUR

b) Montant de l'indemnité de rupture

64

Madame S. avait donc droit une indemnité compensatoire de préavis égale à la somme de 27 042,54 EUR, selon le décompte suivant³¹ :

5 mois	41 757,21 x 5/12	17 398,84
13 semaines	41 757,21 / 4,33	9 643,70
sous déduction de la somme correspondant aux 4 semaines d'outplacement	- (803,02 x 4)	- 3 212,09
TOTAL		23 830,45 EUR

65

³¹ La cour a repris la méthode de calcul utilisée par Madame S. (page 15 de ses conclusions) puisqu'elle n'était pas contestée par la sa Q.

La sa Q. ayant versé à Madame S. la somme de 18 488,31 EUR à titre d'indemnité de rupture, elle doit être condamnée au paiement de la somme de 5 342,14 EUR (23 830,45 - 18 488,31) à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

Cette somme doit être majorée des intérêts à partir du 2 février 2017.

c) Montant de l'indemnité de protection (crédit-temps)

66

La sa Q. est condamnée au paiement de la somme de 20 878,61 EUR (41 757,21 : 2) à titre d'indemnité de protection (crédit-temps).

Cette somme doit être majorée des intérêts à partir du 24 août 2017.

4.6 Dépens

67

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, al.1 du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, al. 4 du Code judiciaire).

68

Le montant de l'indemnité de procédure est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2017. Pour les litiges dont l'enjeu est situé entre 60 000 EUR et 100 000 EUR, comme c'est le cas en l'espèce, l'indemnité de procédure de base est fixée à la somme de 3 600 EUR.

69

La sa Q. et Madame S. succombent chacune sur certains chefs de demande.

La cour pourrait donc compenser les dépens.

La cour choisit cependant de condamner la sa Q. aux entiers dépens des deux instances, sans compensation, dans la mesure où Madame S. obtient gain de cause au sujet de la majorité de ses chefs de demande (indemnité complémentaire de préavis, indemnité de protection (crédit-temps), dommages et intérêts pour abus de droit de licencier).

70

Les frais de signification du jugement sont exclus des dépens car ils constituent des frais

d'exécution qui incombent à la partie contre laquelle l'exécution est poursuivie³². Il en va de même des frais de cantonnement.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Complétant son arrêt du 22 avril 2020 et vidant sa saisine,

Statuant par voie d'évocation, déclare la demande d'arriérés de rémunération (minima barémiques) recevable mais non fondée et en déboute Madame S. ;

Statuant par voie d'évocation, déclare la demande d'arriérés de rémunération (heures prestées au-delà de l'horaire convenu) recevable mais non fondée ;

Statuant par voie d'évocation, déclare la demande d'arriérés de rémunération (pécule de vacances) recevable mais non fondée et en déboute Madame S. ;

Réformant le jugement dont appel, condamne la sa Q. au paiement de la somme brute de 5 342,14 EUR à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 2 février 2017 ;

Réformant le jugement dont appel, condamne la sa Q. au paiement de la somme brute de 20 878,61 EUR à titre d'indemnité de protection (crédit-temps), à majorer des intérêts au taux légal à partir du 24 août 2017 ;

Condamne la sa Q. à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel et à supporter les dépens d'instance de Madame S. liquidés à la somme de 3 620 EUR (indemnité de procédure de base et contribution forfaitaire au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne) ainsi que les dépens d'appel de Madame S., liquidés à la somme de 3 600 EUR.

³² B. BIEMAR, « L'accès économique à la justice », Manuel de procédure civile, Larcier, 2015, p. 295.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, le Président constate l'impossibilité de signer de Madame Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social au titre d'employé,

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **ONZE DECEMBRE DEUX MILLE VINGT**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Le Président