



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2021 /

R.G. Trib. Trav.

18/1473/A

Date du prononcé

22 juin 2021

Numéro du rôle

2020/AL/388

En cause de :

J. P. S.A.
C/
S. L.

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

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

* CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYE – indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable – C.C.T. n° 109 * CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYE – arriérés de rémunération pour heures supplémentaires - preuve

EN CAUSE :

La S.A. J.-P. (ci-après, « la SA »), B.C.E. n° , dont le siège social est établi à , faisant élection de domicile en l'étude de son conseil,

Partie appelante au principal,
Partie intimée sur incident,

Comparaissant par Maître

CONTRE :

Madame L. S. (ci-après, « Madame S. »), R.R.N. n° , domiciliée à ,

Partie intimée au principal,
Partie appelante sur incident,

Comparaissant par Maître

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 mai 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 mai 2020 par le Tribunal du travail de Liège, division Liège, 7^{ème} Chambre (R.G. : 18/1473/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 03 septembre 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 septembre 2020 ;
- l'ordonnance rendue le 24 septembre 2020, sur pied de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 25 mai 2021 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par plis judiciaires du 30 septembre 2020 ;
- les conclusions pour la partie intimée (au principal), remises au greffe de la Cour le 18 novembre 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la Cour le 16 avril 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé à l'audience du 25 mai 2021.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries lors de l'audience publique du 25 mai 2021, au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Madame S. a été engagée en qualité d'employée par la SA, dans les liens d'un contrat de travail à temps plein, à durée indéterminée, prenant cours le 02 avril 2013 ;

Il n'est pas contesté que lors de son engagement, son père, Monsieur M. S., assurait la gestion de l'entreprise ; c'est d'ailleurs lui qui signe le contrat de travail pour l'employeur ;

La SA explique en effet que Monsieur M. S. et Madame V. (les parents de Madame S.) détenaient des actions de la SA ; ils ont cédé 1.500 actions dont ils étaient détenteurs, par convention du 20 novembre 2012 ; à la suite de cette cession, la SA a confié à la société C. I. ET F., représentée par Monsieur M. S. en sa qualité d'administrateur délégué, la gestion de la SA ;

- de 2012 à 2017, Monsieur M. S. a donc assumé la gestion de la SA ;

- la SA précise avoir découvert, « *dans le courant de l'année 2017* », « *d'importantes malversations intervenues dans la comptabilité de [la SA] (...) orchestrées par [Monsieur M. S.] dans le cadre de ses pouvoirs de gestion* » (p. 5 de la requête d'appel) ;
- elle ajoute qu'il a dès lors été mis fin pour faute grave à la convention de gestion entre elle-même et la société C. I. ET F. ;
- elle précise encore que :

« au vu de l'importance des montants sur lesquels portaient les malversations ainsi que l'état des relations entre la concluante et [Monsieur M. S.], il a été également pris la décision de procéder au licenciement de la fille de ce dernier.

(...) la relation conflictuelle entre [Monsieur M. S.] et la concluante, puis la mise à l'écart de ce dernier, ont eu pour conséquence la détérioration immédiate des relations entre la concluante et la demanderesse qui ne pouvait accepter le sort réservé à son père. » (p. 5 et 6 de la requête d'appel) ;

- par courrier recommandé du 09 octobre 2017, la SA a confirmé à Madame S. qu'il était mis fin avec effet immédiat à son contrat de travail avec effet au 06 octobre 2017, moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 13 semaines ;

La lettre de licenciement est signée par un sieur B. S., représentant de la SPRL F., administrateur de la SA ;

- Madame S. précise avoir sollicité les motifs de son licenciement par un courrier recommandé envoyé le 27 octobre 2017 à la SPRL F. (laquelle avait signé la lettre de licenciement) ; les termes de ce courrier ne sont pas connus (le courrier n'est pas produit) ;
- par courrier recommandé de son organisation syndicale, daté du 31 octobre 2017, la SA a été invitée à régulariser la situation de Madame S. notamment au regard du formulaire C4 (non adéquatement complété au niveau du motif de licenciement), d'incohérences sur les fiches de paie et d'un solde d'heures supplémentaires; un rappel a été envoyé par courrier du 15 décembre 2017 ;

- par courrier recommandé daté du 09 janvier 2018, l'organisation syndicale de Madame S. a encore interpellé la SA quant aux motifs concrets de son licenciement, faisant référence au courrier recommandé du 27 octobre 2017, resté sans réponse ; elle a dès lors sollicité le paiement d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération, faisant valoir que son licenciement était manifestement déraisonnable ;
- par courrier daté du 20 février 2018, l'organisation syndicale de Madame S. a ré-interpellé la SA quant au caractère manifestement déraisonnable du licenciement ; elle a par ailleurs fait état d'environ 40 heures supplémentaires, pour lesquelles elle a réclamé que Madame S. soit indemnisée.

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail le 11 mai 2018, Madame S. a contesté les modalités de son licenciement ; tel que précisé en termes de conclusions, elle a concrètement sollicité la condamnation de la SA à lui payer :

- la somme de 8.855,84 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 1.125,65 euros bruts à titre de rémunération pour heures supplémentaires prestées ;
- les sommes précitées à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 06 octobre 2017, jusqu'à complet paiement ;
- les dépens, soit l'indemnité de procédure de 1.080,00 euros et la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 ;
- que l'exécution provisoire du jugement à intervenir soit ordonnée.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué, prononcé le 22 mai 2020, les premiers juges ont :

- dit la demande recevable et partiellement fondée ;

- condamné la SA à payer à Madame S. un montant de 5.209,31 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal sur les montants bruts à partir du 09 octobre 2017 ;
- dit la demande non fondée pour le surplus ;
- condamné la SA aux dépens, liquidés à la somme de 1.080,00 euros à titre d'indemnité de procédure ;
- condamné la SA au paiement d'un montant de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017 ;
- ordonné l'exécution provisoire du jugement, sans caution ni cantonnement.

IV.- OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

1.

Par requête remise au greffe de la Cour le 03 septembre 2020, la SA a interjeté appel du jugement critiqué, sollicitant que son appel soit déclaré recevable et fondé et, par conséquent, que le jugement dont appel soit réformé, en déboutant Madame S. de l'ensemble de ses réclamations et en la condamnant aux entiers dépens des procédure⁺.

La SA fait notamment valoir que :

- elle n'a pas eu connaissance du courrier recommandé envoyé par Madame S. le 27 octobre 2017 à la SPRL F. ; ce courrier devait être envoyé à l'employeur dans un délai de deux mois, et non à l'un de ses administrateurs ;

Il doit être considéré que Madame S. n'a pas envoyé de demande à la SA au sens de l'article 4 de la C.C.T. n° 109 ;

Madame S. était, du reste, au courant des raisons ayant justifié son licenciement (un entretien entre parties ayant eu lieu le vendredi 06 octobre 2017) ;

- c'est dès lors Madame S. qui supporte la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement ;
- en l'espèce, le licenciement de Madame S. est lié à sa conduite et aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise;

En effet, dans le cadre du conflit ayant opposé la SA au père de Madame S. (à qui des malversations sont reprochées), la réaction de Madame S. (qui ne pouvait accepter le sort réservé à son père) a eu pour conséquence la détérioration immédiate des relations entre Madame S. et la SA ;

La SA émettait par ailleurs les plus grandes réserves quant à l'implication de Madame S. dans les malversations constatées à charge de son père ; il s'est par la suite avéré qu'elle avait elle-même fait usage d'un système irrégulier de refacturation de pneus ;

- le contrôle effectué par le juge, quant au motif de licenciement, est marginal ;
- Madame S. ne justifie en tout état de cause pas son droit à obtenir une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération, alors que par courrier du 20 février 2018, son organisation syndicale ne réclamait que 3 semaines ;
- s'agissant des heures supplémentaires, les pièces déposées « *ne permettent pas de conclure à quoi que ce soit* », certaines fiches déposées ne mentionnant pas le nom de Madame S. ou de date (p. 16 de la requête d'appel).

2.

Madame S. a fait appel incident.

Tel que précisé en termes de conclusions, Madame S. sollicite que :

- l'appel principal soit déclaré recevable mais non fondé ;
- le jugement dont appel soit confirmé en ce qu'il reconnaît que le licenciement est manifestement déraisonnable ;
- l'appel incident soit déclaré recevable et fondé ;
- la SA soit condamnée à verser à Madame S. la somme de 8.855,84 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 06 octobre 2017 jusqu'à complet paiement ;
- la réformation du jugement dont appel en ce qui concerne la demande relative aux heures supplémentaires ;

- partant, la condamnation de la SA à verser à Madame S. la somme de 1.125,65 euros bruts à titre d'heures de travail supplémentaires prestées, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 06 octobre 2017 jusqu'à complet paiement ;
- la condamnation de la SA aux entiers frais et dépens, à savoir :
 - 1.080,00 euros à titre d'indemnité de procédure d'instance ;
 - 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017 ;
 - 1.080,00 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel ;
 - 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017 ;
- l'exécution provisoire du jugement à intervenir soit ordonnée.

Madame S. fait notamment valoir que :

- elle a valablement pu envoyer sa demande d'explications quant au motif de licenciement à la SPRL F., administrateur de la SA et par ailleurs signataire de la lettre de licenciement ; la SA n'y a pas répondu dans les délais requis ;
- la charge de la preuve du fait que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable repose dès lors sur la SA ;
- les motifs de licenciement communiqués par la SA à l'ONEm par courrier du 03 mai 2018 (pièce 3 de la SA), sont les suivants : « *Impossibilité de continuer le travail avec [Madame S.] en raison des problèmes importants suite à la mise à l'écart de [Monsieur M. S.] son père, sous toutes réserves d'implication de [Madame S.] dans ce qui est reproché à celui-ci* » ;

Le licenciement est donc motivé par les griefs reprochés à son père (et non à elle) ;

Il ne ressort d'aucune pièce produite que le licenciement serait dû à l'aptitude ou au comportement de Madame S. ; elle n'a en effet pas reçu le moindre avertissement ou rappel à l'ordre ;

- le licenciement est manifestement déraisonnable ; il y a dès lors lieu de condamner la SA au paiement d'une indemnité à ce titre, correspondant à 17 semaines de rémunération ;

- Madame S. démontre par ailleurs avoir effectué des heures supplémentaires, non rémunérées (cf. les fiches de pointage produites, qui ne peuvent être considérées comme des documents unilatéraux).

Les premiers juges ont, à tort, considéré que l'existence d'heures supplémentaires n'était pas démontrée.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

1.

Il ne ressort d'aucun élément que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La Cour constate par ailleurs que les autres conditions de l'appel sont remplies (cf. notamment l'article 1057 du Code judiciaire).

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Sa recevabilité n'a, du reste, pas été contestée.

2.

L'appel incident est également conforme aux dispositions du Code judiciaire (cf. notamment l'article 1054 du Code judiciaire).

L'appel incident, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

VI.- DISCUSSION

1. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1.

En vertu de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (la Cour met en évidence):

*« Un licenciement manifestement déraisonnable est 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.** »*

En vertu de l'article 9 de la même C.C.T. :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. (...) »

C'est l'article 10 de la C.C.T. précitée qui régit la charge de la preuve (la Cour met en évidence):

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- 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. »

2.

Madame S. affirme avoir sollicité, auprès de la SA, les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4¹ de la C.C.T. n° 109.

Force est de constater qu'elle ne le démontre pas.

La seule pièce déposée est un récépissé d'envoi recommandé à (l'un des) administrateurs de la SA. Indépendamment de la question de savoir si ce courrier a valablement pu être envoyé à (l'un des) administrateurs de la SA (et non au nom et à l'adresse de la SA elle-même), la Cour relève que la copie du courrier envoyé n'est pas produite, de sorte qu'il n'est pas

¹ « 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.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

même établi que ledit courrier constituait une demande afférente aux motifs de licenciement.

La SA conteste l'avoir reçu.

Eu égard à l'article 10 de la C.C.T. n° 109, reproduit ci-avant, c'est dès lors sur les épaules de Madame S. que repose, en premier lieu, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement.

A l'estime de la Cour, cette charge de la preuve ne s'entend toutefois pas de manière purement unilatérale ; en effet, avec la doctrine (A.-V. MICHAUX, S. GERARD, S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable [C.C.T. N° 109] – analyse critique d'une jurisprudence naissante », *R.D.S.*, 2018/3, p. 348 et s.), la Cour relève que :

« c. Le travailleur n'a pas été informé des motifs de son licenciement et n'a pas cherché à les connaître (article 10 – troisième tiret)

53. Les partenaires sociaux ont entendu pénaliser le travailleur qui intenterait une action en justice contre son employeur pour contester la légitimité de son licenciement sans avoir préalablement pris la peine d'interroger (dans les temps) son employeur sur les motifs de cette décision. Le rapport au Roi qui précède le texte de la C.C.T. n° 109 insiste sur la visée préventive poursuivie par les dispositions relatives à la motivation du licenciement : on confère au travailleur le droit de connaître, par écrit, les motifs de son licenciement dans le but de lui permettre d'apprécier au plus juste le caractère raisonnable de la décision de licenciement et, en principe, d'éviter des procédures judiciaires si le travailleur a été correctement informé des motifs (légitimes) de la décision.

(...) 55. Si, en théorie, on peut comprendre ce principe, il reste qu'en pratique, on imagine une fois encore mal l'employeur pouvant se contenter, même dans l'hypothèse de l'article 10, alinéa 1er, troisième tiret, de se taire dans toutes les langues. En effet, le travailleur placé dans cette situation devra, puisqu'il n'a pas reçu de notification des motifs de son licenciement, « proposer » lui-même un (des) motif(s) de licenciement. Ces motifs peuvent découler des quelques mots mentionnés par l'employeur sur le formulaire C4 (mais jugés trop vagues pour constituer une notification spontanée des motifs du licenciement) ou encore d'un entretien verbal qui aurait eu lieu lors du licenciement. L'employeur, qui entendra se défendre d'avoir décidé d'un licenciement manifestement déraisonnable sera inévitablement amené à démontrer l'existence et la réalité des motifs ayant fondé sa décision et ce n'est que normal en vertu du principe de collaboration à la charge de la preuve. Encore une fois, les parties vont assez naturellement alimenter chacune le débat avec les explications et éléments de preuve les étayant mais c'est au niveau

du risque de la charge de la preuve que le travailleur sera moins bien loti dans l'hypothèse couverte par l'article 10, alinéa 1er, troisième tiret. En effet, le travailleur échouera s'il subsiste un doute sur la réalité des motifs (illégitimes) qu'il invoque à l'appui du licenciement ou sur l'existence du lien de causalité qu'il conteste entre les éléments ayant prétendument fondé le licenciement et celui-ci, ou encore sur le caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

3.

En l'espèce, le caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Madame S. est démontré au vu des explications fournies et des pièces produites au dossier.

En effet, Madame S. fait valoir qu'elle n'a pas été licenciée pour des motifs qui la concernent directement (ni son aptitude, ni sa conduite n'étant en cause) ; elle a été licenciée en raison du litige ayant opposé son père – assumant jusqu'alors la gestion de la SA – à la SA ;

Force est de constater que les motifs de licenciement communiqués par la SA à l'ONEm (pièce 3 de la SA) font référence aux problèmes rencontrés avec le père de Madame S., mais non avec Madame S. elle-même (la Cour met en évidence):

*« Impossibilité de continuer le travail avec [Madame S.] **en raison des problèmes importants suite à la mise à l'écart de [Monsieur M. S.] son père, sous toutes réserves d'implication de [Madame S.] dans ce qui est reproché à celui-ci** ».*

Aucune explication concrète n'est en l'espèce fournie par la SA quant aux difficultés qui auraient en l'espèce été rencontrées avec Madame S. (hormis la référence à une facturation irrégulière, en l'espèce non démontrée); aucune pièce n'est produite, permettant de considérer que le licenciement de Madame S. serait lié à sa conduite (ou à ses aptitudes) ;

Aucune explication concrète (ni pièce) ne permet par ailleurs de considérer que le licenciement de Madame S. serait justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;

Par ailleurs, si la SA laisse entendre qu'elle aurait nourri des doutes quant à l'implication de Madame S. dans les faits (de malversation) reprochés à son père, la Cour relève également à ce propos que de simples doutes, sans aucune preuve, ne peuvent permettre de considérer que le licenciement de Madame S. serait régulier au regard de la C.C.T. n° 109.

4.

Le seul motif de licenciement dûment démontré sur la base des pièces déposées est donc le fait que Madame S. est la fille de Monsieur M. S., à qui la gestion de la société a précédemment été confiée et à qui la gestion de la société a été retirée en raison de griefs invoqués à son encontre par la SA.

En licenciant Madame S. au seul motif de son lien de parenté avec Monsieur M. S., entré en conflit avec la SA, sans qu'aucun grief propre à Madame S. puisse être démontré, la SA a manifestement agi avec légèreté. Un employeur normalement prudent et diligent n'aurait pas agi de la sorte.

La Cour relève, à titre surabondant, que la SA ne dépose par ailleurs pas la moindre pièce permettant de rapporter la preuve des griefs reprochés au père de Madame S.

Les premiers juges ont, à bon droit, pu considérer que le licenciement de Madame S. était manifestement déraisonnable au regard de la C.C.T. n° 109.

L'appel (principal) n'est pas fondé sur ce point. Le jugement dont appel est confirmé quant à ce.

Madame S., à titre d'appel incident, sollicite la condamnation de la SA à lui payer une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération.

La Cour ne peut suivre la SA lorsqu'elle laisse entendre que Madame S. serait inconséquente dans le cadre la demande ainsi formulée, ayant précédemment réclamé 3 semaines (et non 17), par le courrier de son organisation syndicale du 20 février 2018. En effet, la Cour relève que par ledit courrier, l'organisation syndicale de Madame S. réclamait :

- une indemnité forfaitaire correspondant à 3 semaines de rémunération vu l'absence de réponse à sa demande relative aux motifs de licenciement ; et
- une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable.

La Cour estime, tel que précisé ci-avant, que le licenciement de Madame S. est manifestement déraisonnable.

La SA ne dépose aucune pièce permettant de justifier la réduction de l'indemnité maximale réclamée, correspondant à 17 semaines.

La Cour souligne que si la SA précise reprocher de graves malversations au père de Madame S. et laisse entendre qu'il était difficile, dans ces conditions, de maintenir Madame S. à son service, aucune pièce concrète ne vient accréditer l'existence même de malversations.

La Cour déclare dès lors l'appel incident fondé.

La SA est condamnée au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, d'un montant brut de 8.855,84 euros, correspondant à 17 semaines de rémunération (soit 1.946,01 euros x 13,92/12 x 3/13 x 17 – la Cour relevant que le montant réclamé n'est pas, en tant que tel, contesté).

2. Quant aux arriérés de rémunération pour heures supplémentaires

1.

Sur le plan de la charge de la preuve (voy. l'ancien article 1315 du Code civil et le nouvel article 8.4 du Code civil) :

- celui qui fait valoir une prétention en justice doit prouver les éléments (acte juridique ou faits) qui la fondent ;
- celui qui se prétend libéré doit prouver les éléments (acte juridique ou faits) qui soutiennent sa prétention.

A supposer qu'une incertitude subsiste, celle-ci sera en règle retenue au détriment de celui sur qui pèse la charge de la preuve.

2.

En l'espèce, Madame S. estime pouvoir prétendre au paiement d'arriérés de rémunération pour des heures supplémentaires prestées par rapport à l'horaire de travail convenu (soit 38 heures par semaine). C'est à elle, en premier lieu, d'en rapporter la preuve.

A l'estime de la Cour, elle doit rapporter la preuve des deux éléments suivants :

- elle a effectué des heures supplémentaires par rapport à son horaire normal ;
- l'employeur a demandé, ou à tout le moins toléré, que ces heures supplémentaires soient effectuées (en ce sens : C. trav. Bruxelles, 8 septembre 1993, *Bull. F.E.B.*, 1994/10, p. 89).

La jurisprudence admet que l'existence d'heures supplémentaires soit démontrée par des feuilles de pointage, ou tout autre document contradictoire entre les parties, etc. (voy. notamment : Trib. trav. Bruxelles, 14 octobre 1987, *Jur.trav.Brux.*, 1987, p. 370 et s.). Une partie importante de la jurisprudence refuse, par contre, que cette preuve soit rapportée par des documents établis unilatéralement par le travailleur et ce, d'autant plus si lors de l'exécution du contrat de travail, aucune réclamation n'a été adressée à l'employeur en matière d'heures supplémentaires (voy. notamment : Trib. Trav. Liège, 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 31 ; sommaire de Trib. trav. Bruxelles, 2 novembre 1987, *J.T.T.*, 1988, p. 135).

3.

Madame S. a établi un décompte des heures qu'elle prétend avoir effectuées en plus de son horaire normal (*cf.* p. 8 et s. de ses conclusions) ; elle affirme avoir effectué 63 heures et 30 minutes en plus de son horaire normal, au cours de la période du mois de juillet 2017 au mois d'octobre 2017.

Madame S. dépose ses feuilles de pointages pour attester de l'existence desdites heures supplémentaires.

La SA critique les pièces déposées, faisant valoir que lesdites fiches ne reprennent pas le nom de Madame S. ni la moindre date. Elle ajoute que « *dans ces conditions, il est dès lors impossible de procéder à la moindre vérification.* » (p. 16 de la requête d'appel).

La Cour ne peut suivre cet argument. La SA ne conteste pas l'existence de fiches de pointage. Elle n'explique dès lors pas pourquoi il lui serait impossible de vérifier que les fiches produites correspondent à celles qui lui ont été remises.

En revanche, la Cour relève, avec les premiers juges, que Madame S. ne rapporte pas la preuve du fait que lesdites heures, à supposer qu'elles aient donné lieu à des prestations de travail, ont été effectuées à la demande – ou à tout le moins avec l'approbation – de l'employeur.

La Cour relève dans ce contexte que :

- la question de savoir à quel moment précis le père de Madame S. a cessé d'assumer la gestion de la SA n'est pas claire ;
- à supposer que le père de Madame S. ait poursuivi la gestion de la SA jusqu'au mois d'octobre 2017, Madame S. n'explique pas pourquoi elle n'a pas directement soulevé la problématique des heures supplémentaires invoquées auprès de son père, ni pour quels motifs celles-ci ne lui ont pas été payées ;
- en tout état de cause, à supposer que le père de Madame S. ait cessé d'assumer la gestion de la SA avant la période pour laquelle des heures supplémentaires sont réclamées, la Cour relève qu'il ne peut être supposé que l'employeur ait consenti aux dites heures ; la Cour relève en effet que les heures supplémentaires litigieuses se rapportent aux seuls derniers mois d'occupation, incluant de surcroît la période de juillet/août, de sorte qu'il ne peut être considéré que l'employeur a forcément été conscient de l'existence d'éventuelles heures supplémentaires prestées.

Le jugement est confirmé sur ce point.

L'appel incident, relatif aux arriérés de rémunération pour heures supplémentaires, est non fondé.

3. Quant aux frais et dépens

1.

En application de l'article 1017, al. 1^{er} du Code judiciaire, il y a lieu de condamner la SA aux frais et dépens des deux instances.

2.

Le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a condamné la SA au paiement des dépens, liquidés pour Madame S. à la somme de 1.080,00 euros à titre d'indemnité de procédure, et au montant de 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

3.

Il y a par ailleurs lieu de condamner la SA aux frais et dépens d'appel, liquidés pour Madame S. à la somme de 1.080,00 euros à titre d'indemnité de procédure.

Il y a par ailleurs lieu de délaisser à la SA ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

4. Quant à l'exécution provisoire

Madame S. demande que l'exécution provisoire du jugement (lire « de l'arrêt ») à intervenir soit ordonnée.

La Cour ne perçoit pas l'intérêt de cette demande, l'article 1118 du Code judiciaire prévoyant qu'en matière civile, le pourvoi en cassation n'est suspensif que dans les cas prévus par la loi (*quod non* en l'espèce).

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,

Reçoit les appels (principal et incident),

Dit l'appel principal non fondé,

Dit l'appel incident partiellement fondé, dans la mesure reprise ci-après,

Dans les limites de la saisine de la Cour, réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA à payer à Madame S. un montant de 5.209,31 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal sur les montants bruts à partir du 09 octobre 2017 ; émendant, condamne la SA à payer à Madame S. un montant de 8.855,84 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal sur les montants bruts à partir du 09 octobre 2017,

Confirme le jugement dont appel pour le surplus,

Condamne la SA aux frais et dépens d'appel, liquidés pour Madame S. à la somme de 1.080,00 euros à titre d'indemnité de procédure ; délaisse à la SA ses propres frais et dépens d'appel, en ce compris la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseiller, faisant fonction de Présidente,
, Conseiller social au titre d'employeur,
, Conseiller social au titre de travailleur salarié,
Assistés de , Greffier,

En application de l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, il est constaté l'impossibilité de signer de Monsieur , Conseiller social au titre de travailleur salarié, légitimement empêché.

Le Greffier

Le Conseiller social

La Présidente

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la **CHAMBRE 3-B** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice de Liège, Aile Sud, place Saint Lambert, n° 30, à 4000 Liège, **le 22 juin 2021**, par la Présidente de la Chambre,

assistée de Mme , Greffier.

Le Greffier,

La Présidente,