



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

20/3138/A

Date du prononcé

21 janvier 2022

Numéro du rôle

2021/AL/124

En cause de :

**FREVINI SPRL
C/
M.**

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3-G

Arrêt

* contrat de travail - ouvrier - indemnité compensatoire de préavis -
licenciement manifestement déraisonnable - heures supplémentaires

EN CAUSE :

FREVINI SPRL, BCE 0542.480.517, dont le siège social est établi à 4400 FLEMALLE, Grand'Route, 313,

partie appelante, ci-après l'employeur,
comparaissant par Maître Michaël PONCELET loco Maître Olivier ESCHWEILER, avocat à 4130 ESNEUX, Rue de Mery, 42,

CONTRE :

Madame M.

partie intimée, ci-après Madame M.,
comparaissant par Maître Mathilde RENTMEISTER loco Maître Jean-Paul TASSET, avocat à 4020 LIEGE, Quai Marcellis, 4/011,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 3 décembre 2021, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 2 février 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 1^{ère} chambre (R.G. 20/3138/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelante remise le 24 février 2021 au greffe de la cour de céans et notifiée le même jour à l'intimée et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance du 22 avril 2021, rendue en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 3 décembre 2021 ;

- les conclusions et le dossier de la partie intimée remis au greffe le 11 juin 2021, les conclusions additionnelles et la pièce remises au greffe le 12 août 2021 et les conclusions additionnelles et de synthèse et la pièce remises au greffe le 2 novembre 2021 ;

- les conclusions principales et le dossier de la partie appelante remis au greffe le 6 juillet 2021, les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier remis au greffe le 1^{er} octobre 2021 ;

- les dossiers des parties déposés à l'audience du 3 décembre 2021 ;

Les conseils des parties ont été entendus en leurs dires et moyens à l'audience publique du 3 décembre 2021 ;

Après clôture des débats, la cause a été prise en délibéré immédiatement.

°
° °

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par requête introductive d'instance du 20 novembre 2020, Madame M. a réclamé à l'employeur les montants provisionnels suivants :

- 3.000 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 18 mars 2020 ;
- 3.500 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 18 mars 2020 ;
- 1 € à titre d'heures supplémentaires et de prestations non rémunérées, à majorer des intérêts ;

ainsi que les entiers dépens de la cause en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement du 2 février 2021, les premiers juges, statuant par défaut à l'encontre de l'employeur, ont condamné celui-ci à payer à Madame M. les sommes provisionnelles de :

- 3.000 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 18 mars 2020 jusqu'à complet paiement ;
- 3.500 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 18 mars 2020 jusqu'à complet paiement ;
- 1 € à titre d'heures supplémentaires et de prestations non rémunérées, à majorer des intérêts.

Le tribunal du travail a renvoyé la cause au rôle pour le surplus.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, l'employeur sollicite la réformation du jugement dont appel, que Madame M. soit déboutée de toutes ses prétentions, et la condamnation de celle-ci aux dépens d'instance et d'appel.

Madame M. demande pour sa part à la cour de céans la confirmation du jugement dont appel, et conformément au principe de l'effet dévolutif de l'appel, de préciser les montants et condamner l'employeur au paiement des sommes de :

- 3.695,86 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 1 € brut à titre de licenciement manifestement déraisonnable, sur un montant estimé entre 3 et 17 semaines de rémunération ;
- 1 € au titre d'heures supplémentaires.

Elle demande à la cour d'ordonner une enquête directe pour lui permettre de dire pour droit que pendant son occupation pour compte de l'employeur, elle avait un horaire de travail de 12 à 16 heures et de 19 à 24 heures du mardi au vendredi, que l'horaire de travail n'était pas affiché dans le restaurant et qu'elle travaillait 38 heures par semaine, et de réserver la preuve contraire à l'employeur comme de droit.

Elle demande la condamnation de l'employeur aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié, de sorte que l'appel, régulier en la forme, est recevable.

III. LES FAITS

Madame M. a été occupée à partir du 1^{er} février 2016 par l'employeur comme plongeuse dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, à raison de 13 heures par semaine, horaire variable.

Par avenant du 18 octobre 2016, l'horaire de travail de Madame M. a été porté à 19 heures par semaine à compter de la même date.

Le 13 mars 2020, Madame M. a adressé à l'employeur un SMS à 8h32 où elle indique que malade (diarrhée), elle ne viendra pas travailler comme prévu en soirée. Elle transmettra par ailleurs à cet égard un certificat médical, qui l'a reconnaît incapable de travailler pour cause de maladie du 13 mars 2020 au 17 mars 2020, toute sortie étant interdite.

L'employeur indique avoir été contraint de fermer ses portes le 14 mars 2020 en raison des mesures sanitaires, tout son personnel ayant été mis en chômage pour cause de force majeure à compter du 17 mars 2020.

Le 14 mars 2020, Madame M. a par ailleurs publié sur son mur Facebook des photos d'une soirée « *Event Concept VIP* », que l'employeur situe dans la soirée du 13 mars 2020, et Madame M. à la date du 7 mars 2020.

Par recommandé du 18 mars 2020, Madame M. a été licenciée moyennant la prestation d'un préavis de 15 semaines prenant cours le 23 mars 2020, le motif du licenciement étant précisé comme suit :

*« Sous contrat de travail 19h/sem. votre horaire de travail est réparti en soirée du mardi au jeudi de 18h30 à 23h et le vendredi de 18h30 à 24h le vendredi.
Vous avez envoyé un sms le vendredi 13 mars à 8h32 du matin à la gérante Mme F. signalant que vous étiez malade (diarrhée) et que vous alliez consulter un médecin.
Via les réseaux sociaux (facebook) nous avons constaté que vous aviez participé, durant les heures de travail prévues ce jour-là, à une soirée organisée par Event Concept Vip à Bruxelles.
Ce comportement, de surcroît dans le contexte actuel (fermeture des restaurants par le gouvernement à partir du 14 mars) nous revient comme un manque aux valeurs de respect et de confiance prônées par notre établissement.
Dans ces conditions toute collaboration professionnelle entre vous et notre entreprise n'est plus possible. »*

Par courrier du 14 avril 2020, le conseil de Madame M. contestera le motif du licenciement de celle-ci.

L'employeur y répondra par courrier du 4 mai 2020, où il maintiendra sa position.

Le 4 juin 2020, l'employeur adresse à son personnel le courrier suivant :

*« La réouverture des restaurants vient d'être autorisée à partir du 8 juin. Suivant les différentes normes qui nous sont imposées dont la distance entre les tables et les clients la capacité d'accueil du restaurant va être fortement réduite dans un premier temps et par conséquent le besoin en personnel également.
En conséquence vous continuerez pour l'instant à bénéficier du chômage pour force majeure [...] »*

Le 22 juin 2020, l'employeur adresse à Madame M. le courrier suivant :

« En date du 18/03/2020, nous vous avons notifié notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant prestation d'un préavis de 15 semaines, prenant cours le 23/03/2020.

Nous souhaitons cependant que vous ne prestiez pas le solde de ce préavis, soit la période allant du 22/06/2020 au 05/07/2020.

Vous êtes dès lors libre de toutes prestations de travail à cette date.

Nous vous verserons le montant de l'indemnité et vous transmettrons votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux. »

Il n'est pas contesté qu'à la suite de ce courrier, l'employeur versera à Madame M. la somme de 295,73 € le 26 juin 2020.

Par courrier du 30 juin 2020, l'employeur communiquera à Madame M. une proposition pour un programme d'outplacement, à laquelle celle-ci ne donnera pas suite.

Par courrier du 3 juillet 2020, le conseil de Madame M. contestera à nouveau les motifs du licenciement de celle-ci.

L'employeur indiquera par courrier du 11 juillet 2020 maintenir sa position.

IV. LE FONDEMENT DES APPELS

1. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- En vertu de la loi du 15 juin 2020, les délais de préavis ayant pris cours à partir du 1^{er} mars 2020 et qui couraient encore le 22 juin 2020 ont été suspendus pendant les périodes de chômage temporaire pour cause de force majeure à compter de cette dernière date, tandis que les périodes antérieures à cette date n'entraînaient pas la suspension du délai de préavis, de sorte que Madame M. a presté son préavis tout en étant sous le régime du chômage pour cause de force majeure entre le 23 mars 2020 et le 22 juin 2020, et s'est vue payer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis légalement prévue pour ce qui concerne la période du 22 juin 2020 au 5 juillet 2020 ;
- C'est à bon droit et pour un motif légitime qu'il a été signifié à Madame M. son licenciement le 18 mars 2020, toute une série d'éléments de preuve attestant bien de la présence de Madame M. à une soirée organisée par Event Concept VIP à Bruxelles le 13 mars 2020, alors qu'elle était censée être en incapacité et que son certificat médical indiquait la sortie non autorisée, ce qui aurait pu justifier son licenciement pour motif grave ;
- Il est en ordre en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires à son personnel.

2. La position de Madame M.

Madame M. fait valoir en substance que :

- En application de la loi du 15 juin 2020, le préavis qui lui a été donné a été suspendu durant la période pendant laquelle elle était en chômage temporaire « COVID », de sorte que l'employeur lui est redevable d'un solde d'indemnité complémentaire de préavis de 13 semaines ;
- Son licenciement est manifestement déraisonnable, les raisons invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement étant fallacieuses : elle n'a jamais participé à une soirée le 13 mars 2020 à Bruxelles, étant malade, les photos postées sur Facebook le 14 mars 2020 étant celles d'une soirée du 7 mars 2020 ;
- Elle a presté de nombreuses heures supplémentaires dont elle n'a pas été payée, et formule à cet égard une offre de preuve.

3. La décision de la cour du travail

3.1. Quant à l'indemnité complémentaire de préavis

La cour rappelle que la règle selon laquelle le délai de préavis cesse de courir en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail ne s'applique que dans les cas où la loi prévoit la suspension du délai de préavis¹, raison pour laquelle en principe le chômage temporaire pour cause de force majeure ne suspend pas, en cas de licenciement, l'écoulement du délai de préavis et n'en reporte pas la prise de cours à la reprise du travail.

La loi du 15 juin 2020, entrée en vigueur le 22 juin 2020, porte exception à ceci, puisqu'elle vise à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la période de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19².

Le prescrit légal édicte que :

- L'employeur (comme le travailleur) peut résilier le contrat de travail pendant la suspension de son exécution pour cause de force majeure temporaire résultant des mesures prises par le gouvernement pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 ;

¹ Cass., 7 janvier 1985, *J.T.T.*, 1985, 219, note D. VOTQUENNE; *R.W.*, 1984-1985, 2204, concl. Av. gén. LENAERTS et Cass., 10 juin 1985, *J.T.T.*, 1986, 243; dans ce sens ég. concernant un congé donné par l'employeur durant une période de suspension conventionnelle du contrat de travail: C. trav. Bruxelles, 30 juin 2015, *J.T.T.*, 2015, 445; comp. en ce qui concerne un cas de grève qui a été considéré comme suspendant le cours du délai de préavis: Cass., 9 octobre 1970, *Arr. cass.*, 1971, 134.

² *M.B.*, 22 juin 2020.

- En cas de congé donné par l'employeur (licenciement) avant ou pendant cette suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension ;
- Par dérogation, le délai de préavis continue à courir s'il était déjà entamé avant le 1er mars 2020.

Ceci signifie qu'en pratique :

- En cas de congé donné par l'employeur (licenciement), les délais de préavis entamés au plus tôt le 1er mars 2020 et encore en cours au 22 juin 2020 sont suspendus pendant les jours de chômage temporaire pour cause de coronavirus survenus dans l'entreprise à partir du 22 juin 2020 ;
- En cas de congé donné par l'employeur (licenciement), les délais de préavis notifiés à partir du 22 juin 2020 sont suspendus pendant les jours de chômage temporaire pour cause de coronavirus survenus dans l'entreprise à partir de cette date.

Autrement dit, à partir du 22 juin 2020, le délai de préavis dans le cas d'un préavis donné par l'employeur avant ou pendant une période de chômage temporaire pour cause de force majeure COVID-19 cesse de courir pendant cette période de suspension du contrat de travail. Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure COVID-19 qui précèdent le 22 juin 2020 ne suspendent donc pas le délai de préavis.

En conséquence, force est de constater que l'employeur n'est redevable d'aucune indemnité complémentaire de préavis à Madame M. : entre le 23 mars 2020 et le 22 juin 2020, le délai de préavis notifié le 18 mars 2020 n'a pas été suspendu par le chômage pour cause de force majeure COVID-19 de Madame M., et celle-ci a perçu pour la durée du délai de préavis restant à prester à dater du 22 juin 2020 une indemnité compensatoire de préavis.

L'appel de l'employeur est dès lors fondé à cet égard

3.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

3.2.1. Les principes

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.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu » et que « Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore 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. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail³.

³ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P., 9 décembre 2016, pp.349 et ss

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.* »

À cet égard, la doctrine⁴ propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle, devrait en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur.
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat mais dénué de volonté de nuire, devrait donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inavouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible mais dénué de preuves suffisantes.
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

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

- 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.

3.2.2. Application

⁴ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- 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 (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la charge de la preuve, la cour observe que l'employeur a communiqué par écrit à Madame M. les motifs concrets ayant selon lui conduit à son licenciement, en conséquence de quoi ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n°109, chacune des deux parties assumera la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

En l'espèce, le motif invoqué par l'employeur pour licencier Madame M. présente un lien avec la conduite de celle-ci.

L'employeur produit aux débats :

- La publicité relative à une soirée privée « Mois de la Femme » à la salle Elite Event Center à Bruxelles le 13 mars 2020 à partir de 20 h. organisée par Event Concept VIP & ses amis, Freddy Vo, Kaddy Kadima, Lilly Bessi, Nana Masitu ;
- Un extrait du mur de la page Facebook de Madame M., relatif à la publication le 14 mars 2020 d'un poste consacré à une soirée « Journée de la Femme à Bruxelles de Freddy Vo, Kadi Kadima, Nana » « hier à 21h31 », avec des photos attestant de la présence de Madame M. à celle-ci ;
- Des photos de la salle Elite Event Center à Bruxelles ;
- La publicité relative à la soirée Liputa organisée à l'occasion de la journée de la femme par People Événementiel Original le 7 mars 2020 au Birmingham Palace ;
- Une photo de la salle Brimingham.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la cour estime établie la présence de Madame M. à la soirée organisée par Event Concept VIP en date du 13 mars 2020, alors qu'elle avait annoncé le matin même ne pouvoir assurer son service en soirée pour cause de maladie, et que le certificat médical qu'elle fera parvenir à son employeur porte interdiction de sortie.

Il n'est pas contesté que ces faits sont à l'origine du licenciement de Madame M., et au vu de ceux-ci, la cour considère que le licenciement de Madame M. ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable, le jugement entrepris devant être réformé à cet égard.

3.3. Les heures supplémentaires

Il est de jurisprudence bien établie qu'il appartient au travailleur de prouver les heures supplémentaires dont il réclame le paiement⁵, ainsi que leur nombre, et que ces heures ont été prestées à la demande de l'employeur, par toute voie de droit, présomptions de fait comprises⁶.

Cette obligation concernant la charge de la preuve a été adoucie par la Cour de Justice de l'Union européenne, pour qui la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail exige que la durée du temps de travail journalier de chaque travailleur soit mesurée de manière à assurer pleinement aux travailleurs l'application effective de leur droit à une limitation de cette durée maximale du temps de travail, puisqu'à défaut, cette application est laissée à l'appréciation de l'employeur⁷.

À la suite de cet arrêt, il a ainsi été jugé qu'à la lumière de l'arrêt de la Cour de justice du 14 mai 2019, 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 que 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 mais non prouvées⁸.

En l'espèce, l'absence de mise en place par l'employeur d'un tel système d'enregistrement n'est pas avérée, celui-ci justifiant avoir subi le 24 septembre 2020 un contrôle du Contrôle des lois sociales relatif aux conditions de travail et de rémunération de son personnel, dont il indique sans être contredit qu'il s'est conclu sans constat d'infraction à son encontre. La cour relève encore qu'il dépose un relevé d'heures supplémentaires payées à son personnel, ainsi qu'un relevé d'heures supplémentaires de Madame M. pour la période du 3 mars 2020 au 6 mars 2020.

⁵ C. trav. Liège, 18 janvier 1995, *Chron. D.S.*, 1997, 132 ; C. trav. Mons, 10 avril 2000, *J.T.T.*, 2000, 375 ; C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2012, *J.T.T.*, 2013, 126

⁶ Voir BLOMME, « De bewijslast bij de vordering van overuren », *Oriëntatie*, 2018, liv. 3, pp. 55-56.

⁷ C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE

⁸ Arbh. Brussel 22 mai 2020, N.J.W., 2020, afl. 430, 801, note P. PECINOVSKY et M. ECKHOUT ; A. BRIES, « Prikklok voortaan verplicht ? », *SOCWEG*, 2020, liv. 16, 13-15 ; *Chr. D.S.*, 2020, liv. 8-9, 326 ; F. BLOMME, « 'Tempus fugit': gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen », *Oriëntatie*, 2020, liv. 8, 276-297.

La cour constate en outre que l'employeur, qui indique avoir régulièrement engagé des étudiants en extra, produit aux débats des extraits de comptes individuels en attestant.

Il appartient dès lors à Madame M. de rapporter la preuve d'heures supplémentaires prestées à la demande de son employeur.

Celle-ci produit uniquement aux débats une attestation du 4 mars 2021 d'un étudiant, Monsieur B. S., où il est indiqué que ce dernier aurait effectué un stage de cuisinier dans le restaurant exploité par l'employeur en 2017-2018, au cours duquel il aurait vu Madame M. effectuer des prestations de 12h à 16 h et de 19h à 24 h.

La cour relève que cette attestation ne satisfait pas aux exigences de l'article 961/2 du Code judiciaire, n'ayant manifestement pas été écrite et datée de la main de son auteur, celui-ci apparaissant avoir uniquement complété certains champs du document au bas duquel il a apposé sa signature. Elle n'est dès lors pas de nature à emporter la conviction de la cour.

S'agissant de l'offre de preuve par témoins formulée par Madame M., la cour rappelle que le juge décide souverainement si la preuve peut être rapportée utilement par ce biais, pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit de principe d'apporter une telle preuve. Seuls des faits précis et pertinents peuvent faire l'objet d'une enquête en application de l'article 915 du Code judiciaire. Le fait précis et pertinent est celui qui est utile à la solution du litige et qui permet à l'adversaire de rapporter la preuve contraire.

Le juge peut rejeter l'offre de preuve si celle-ci devait s'avérer difficile ou impossible notamment du fait de l'écoulement du temps. Ainsi, le juge peut rejeter une demande d'enquête en raison de sa tardiveté, en se fondant sur la nature des faits à prouver, lorsque les témoins ne pourraient plus déposer avec toute la clarté et la précision nécessaires.

Tel est le cas en l'espèce : la cour estime qu'il n'est pas opportun, alors que les faits se seraient déroulés entre février 2016 et mars 2020, de permettre la tenue de la mesure d'instruction au caractère lourd que constitue une enquête. Vu le contexte déjà décrit, la cour estime que cette mesure n'est pas susceptible d'apporter la preuve requise avec une fiabilité suffisante.

L'appel de l'employeur est dès lors fondé.

3.4. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, Madame M. sera donc condamnée aux dépens de première instance et d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

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,

Dit l'appel recevable et fondé,

Réforme le jugement dont appel et déboute Madame M. de toutes ses prétentions ;

Délaisse à Madame M. ses propres dépens de première instance et d'appel, et la condamne aux dépens de la S.P.R.L. FREVINI, liquidés à la somme de 1.170 € à titre d'indemnité de procédure de première instance, et à la somme de 1.170 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 40 euros à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Sergio CENEDESE, Conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

lesquels signent ci-dessous excepté Monsieur Joël HUTOIS qui se trouve dans l'impossibilité de signer, comme prévu par l'article 785 du Code Judiciaire.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 - G de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le VINGT-ET-UN JANVIER DEUX MILLE VINGT-DEUX, par le Président, assisté de Monsieur , Greffier.

Le Greffier

Le Président