

N° d'ordre

Numéro du répertoire <b>2022 / 335</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/3458/A</b>
Date du prononcé <b>18 février 2022</b>
Numéro du rôle <b>2021/AL/157</b>
En cause de : <b>CPAS DE ENGIS C/ W</b>

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-G

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Contrat de travail – employé – licenciement pour motif grave – heures supplémentaires

COVER 01-00002560778-0001-0013-03-01-1



**EN CAUSE :**

**LE CENTRE D'ACTION PUBLIQUE DE ENGIS**, BCE 0216.693.842, dont les bureaux sont établis à 4480 ENGIS, Rue Reine Astrid, 11/ -13,

partie appelante, ci-après le CPAS ou l'employeur,  
comparaissant par Maître Pascal BERTRAND, avocat à 4500 HUY, Avenue Albert 1<sup>er</sup>, 71,

**CONTRE :**

**Madame**      **W**

partie intimée, ci-après Madame W.,  
comparaissant personnellement et assistée par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, Av. Constantin-de-Gerlache, 41,

•

• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 janvier 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 23 novembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division de Liège, 4<sup>ème</sup> chambre (R.G. n° 19/3458/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 11 mars 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 12 mars 2021, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 avril 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 28 avril 2021, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 21 janvier 2022 ;
- les conclusions et les conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 18 juin et 15 octobre 2021 ;
- les conclusions de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 27 août 2021 ;

PAGE 01-00002560778-0002-0013-03-01-4



- les dossiers de pièces avec inventaire déposés par chacune des parties à l'audience publique du 21 janvier 2022.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 janvier 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail le 12 novembre 2019, Madame W. sollicitait la condamnation du CPAS :

- Au paiement de la somme brute de 7.667,60 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- Au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées ;
- Au paiement des intérêts de retard depuis le 25 juin 2019 ;
- Aux dépens.

Aux termes de ses dernières conclusions d'instance, Madame W. sollicitait :

- La condamnation du CPAS au paiement de la somme brute de 7.667,60 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 25 juin 2019 ;
- La condamnation du CPAS au paiement de la somme provisionnelle de 479,08 € à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 25 juin 2019 ;
- L'exécution provisoire du jugement à intervenir, sans possibilité de caution ni de cantonnement ;
- La condamnation du CPAS aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure de 1.080 €, ainsi qu'au paiement des 20 € de contribution forfaitaire.

Par jugement du 23 novembre 2020, le tribunal du travail a fait droit à la demande, considérant en substance que le licenciement pour motif grave de Madame W. constituait une sanction disproportionnée par rapport à la faute commise, et que la demande pour les heures supplémentaires était fondée au vu du dépôt par Madame W. de sa carte de pointage.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, le CPAS sollicite que le jugement dont appel soit réformé, que Madame W. soit déboutée de sa demande et condamnée aux dépens des deux instances.

PAGE 01-00002560778-0003-0013-03-01-4



Madame W. demande pour sa part la confirmation du jugement dont appel et la condamnation du CPAS aux dépens d'appel liquidés à l'indemnité de procédure de 1.170 €.

## II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

## III. LES FAITS

Madame W. a été engagée à temps plein en qualité de travailleuse sociale au service d'insertion du CPAS à dater du 21 septembre 2017 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du 3 octobre 2017.

En date du vendredi 21 juin 2019, Madame W. a été entendue dans le cadre d'un entretien préalable par Monsieur V. (Directeur général ff), Madame P. (assistante sociale en chef), et Madame B. (secrétaire de séance), un procès-verbal ayant été établi de cette réunion dont le contenu est le suivant :

*« Monsieur V. introduit la problématique. Il est stipulé qu'un procès-verbal est dressé. Madame P. précise que des travaux de peinture ont été réalisés par un bénéficiaire (Adrien) contre rémunération. Cette rémunération est faite en noir. Madame W. reconnaît les faits. Il est précisé que la portée des actes est en infraction par rapport au code de déontologie du travailleur social. Madame reconnaît l'implication de la portée de ses actes. »*

Le lundi 24 juin 2019, elle est convoquée pour une audition par le Bureau permanent du Conseil de l'Action sociale du CPAS, et effectue la déclaration suivante :

*« Samedi, j'ai vidé la maison de ma maman. Le vendredi, j'ai donné les meubles aux bénéficiaires. Samedi, je devais finaliser le nettoyage. J'ai donc téléphoné au fils d'une bénéficiaire de mon groupe pour lui donner un peu d'argent pour remettre en état la maison. C'était pour l'aider et pour le responsabiliser car les huissiers devaient venir les saisir. L'argent aurait servi à solder les frais pour l'huissier. Je n'ai pas pensé aux conséquences de mes actes, j'ai pensé à aider le bénéficiaire. C'est seulement lors de l'entretien préalable vendredi que j'ai compris l'importance du fait. C'est un concours de circonstances à la suite de mes différents problèmes familiaux (placement de ma maman). J'ai manqué de discernement. Le fait n'était pas intentionnel. Je suis consciente des risques. Je comprends que ma position de travailleur social ne le permettait pas. J'ai commis une erreur non intentionnelle et je le regrette. »*



Par courrier recommandé du 25 juin 2019, le CPAS a notifié à Madame W. son licenciement pour motif grave, à savoir « *la réalisation des travaux de peintures par un bénéficiaire de notre centre contre rémunération et ce, « en noir ».* »

Par courrier de son conseil du même jour, Madame W. a contesté l'existence d'un motif grave, à la suite de quoi par courrier de son conseil du 30 juillet 2019, le CPAS indiquera maintenir sa position.

À la suite de son licenciement, Madame W. a retrouvé un emploi en tant que référente MENA au sein du centre ADA de la Croix Rouge d'Yvoir.

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### 1. La position de l'employeur

Le CPAS fait valoir en substance que :

- Les faits, soit avoir sollicité, étant un travailleur social chargé de l'insertion socio-professionnelle, à des fins exclusivement personnelles, un bénéficiaire du CPAS afin qu'il réalise des travaux de peinture en noir, ne sont pas contestés ;
- La faute est avérée et doit être qualifiée de grave, même si elle est isolée ;
- Il est faux que comme les premiers juges l'affirment, Madame W. ait pris conscience de la portée de ses actes, alors qu'en termes de conclusions elle parle d'un manquement « très banal » : elle cherche à minimiser les faits, alors qu'il s'agit à tout le moins d'une violation grave et manifeste des règles déontologiques applicables ;
- Les accusations portées par Madame W. à l'encontre de l'autorité communale et de son précédent employeur sont déplacées et totalement étrangères au licenciement ;
- Ces éléments empêchent la poursuite d'une relation de travail et constituent une rupture irrémédiable du lien de confiance, la sanction du manquement commis n'étant donc pas disproportionnée ;
- Les heures supplémentaires ont été payées à concurrence de 3,94 heures.

##### 2. La position de Madame W.

Madame W. fait valoir en substance que :

- En mai 2019, une bénéficiaire du RIS auprès du CPAS, en détresse, lui a fait part que son fils, dont elle ignorait qu'il était aussi bénéficiaire du CPAS, était menacé de saisie en raison d'une dette de téléphonie de 100 €, de sorte qu'afin d'aider la famille et de le conscientiser, elle lui a proposé d'effectuer des travaux de peinture dans la maison de sa mère, récemment placée en maison de repos, contre un défraiement de 100 € ;



- La décision de la licencier pour motif grave est contestable, au vu de la gravité relative des faits, et choquante, au vu du comportement de certains élus de la commune d'Engis ;
- Les faits commis ne rendaient pas impossible la collaboration avec le CPAS qui a choisi d'infliger une sanction disproportionnée ;
- Le CPAS avait pour coutume de faire récupérer les heures supplémentaires à ses travailleurs, *quod non* en l'espèce, de sorte que les heures supplémentaires accumulées, ainsi qu'il ressort de sa carte de pointage, sont dues par le CPAS.

### 3. La décision de la cour du travail

#### a. Le licenciement pour motif grave

##### Les principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.*

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.*

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

*À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »*

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;

PAGE 01-00002560778-0006-0013-03-01-4



- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »<sup>1</sup>. À cette fin, une enquête peut se révéler utile et le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de l'enquête, mais il ne résulte pas de l'article 35, al. 3, de loi du 3 juillet 1978 qu'elle doit être entamée sans délai et menée avec célérité<sup>2</sup>.

La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a en outre le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture, permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves<sup>3</sup>.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>4</sup>.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »<sup>5</sup>. L'imprécision quant à la description de la faute commise pourrait aussi empêcher le juge de situer le moment précis où a pris cours le délai de 3 jours ouvrables pour donner congé. L'exigence de précision du motif ne nécessite cependant pas *ipso facto* que soient mentionnés dans la notification les lieu(x) et date(s) du fait constitutif de faute grave, ni même la date où l'employeur en a eu une connaissance suffisante<sup>6</sup>. Autrement dit encore, il ne faut pas

<sup>1</sup> Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

<sup>2</sup> V. en ce sens : Cass., 17/01/2005, *C.D.S.*, 2005, 207.

<sup>3</sup> C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, *Bull. F.E.B.*, 1976, 2608 ; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, *J.T.*, 1978, 349 ; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, *R.D.S.*, 1983, 523, note P. HALLEMANS ; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, 715 ; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS

<sup>4</sup> Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

<sup>5</sup> Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

<sup>6</sup> V. en ce sens : CT Mons, 04/09/2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; v. aussi : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail - 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2259, n° 4197 et la jurisprudence citée.



nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée, mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent au travailleur licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision de licencier a été prise, était reproché au titre de motif grave<sup>7</sup>. Grâce aux précisions apportées, le travailleur licencié doit pouvoir situer exactement les faits reprochés pour faire valoir ses arguments, de sorte que la seule mention d'un comportement général ne peut suffire, tout comme l'utilisation d'un vocable trop général tel que « *insubordination* » sans autre explication sur le manquement reproché<sup>8</sup>.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

L'article 35, al.3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état<sup>9</sup>.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle comporte trois éléments :

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée<sup>10</sup>.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute<sup>11</sup>.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>12</sup>.

<sup>7</sup> V. en ce sens : CT Bruxelles, 4<sup>ème</sup> ch., 29/09/2015, R.G. n° 2013/AB/983.

<sup>8</sup> V. en ce sens CT Bruxelles, 4<sup>ème</sup> ch., 29/09/2015, *op.cit.*, qui cite sur ce point : CT. Liège, section Namur, 13<sup>ème</sup> ch., 09/02/2006, R.G. n° 7539/2004, et CT. Liège, section Namur, 13<sup>ème</sup> ch., 11/01/2011, R.G. n° 2010/AN/41.

<sup>9</sup> V. en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

<sup>10</sup> V. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9<sup>ème</sup> ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat.*

<sup>11</sup> V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

<sup>12</sup> V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.



Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond<sup>13</sup>.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave<sup>14</sup>. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3 juillet 1978<sup>15</sup>.

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail n'exige pas que la faute grave soit de nature contractuelle<sup>16</sup>.

Le juge ne peut dès lors pas écarter un fait et considérer qu'il ne s'agit pas d'une faute grave au motif qu'il s'agit d'un fait relevant de la vie privée, sans rechercher si ce fait rend ou non impossible la poursuite du contrat<sup>17</sup>. Le comportement fautif d'un travailleur peut justifier son licenciement sur-le-champ pour autant que ce comportement rende impossible la poursuite de l'exécution du contrat ; il importe peu que le comportement fautif soit directement lié à l'exécution du contrat ou qu'il se soit simplement produit à l'occasion de cette exécution, ou même qu'il soit un fait de la vie privée<sup>18</sup>.

<sup>13</sup> V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

<sup>14</sup> V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

<sup>15</sup> V. Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

<sup>16</sup> Cass., 6 mars 1995, *J.T.T.*, 1995, 281, note C.W.

<sup>17</sup> Cass., 9 mars 1987, *R.W.*, 1987-1988, 258.

<sup>18</sup> C. trav. Liège, 11 octobre 1990, *J.T.T.*, 1991, 159.



### Application

#### *Le respect du double délai de 3 jours*

Pas plus que devant les premiers juges, la régularité formelle de la décision de licenciement n'est contestée en appel par Madame W.

La cour constate en tout état de cause qu'il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus que le Conseil de l'Action sociale du CPAS, organe à qui appartient le pouvoir de licencier, a été saisi des faits en date du 24 juin 2019, le licenciement pour motif grave de Madame W. le 25 juin 2019 étant dès lors intervenu dans les délais.

#### *Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement*

Madame W. ne conteste pas avoir fait effectuer du travail en noir au fils d'une bénéficiaire du CPAS, dont elle précise en termes de conclusions qu'elle participait aux animations collectives qu'elle organisait dans le cadre de ses activités professionnelles.

Elle ne conteste pas avoir ce faisant commis un manquement au Code de déontologie applicable aux travailleurs sociaux, en vertu duquel les travailleurs sociaux sont tenus à une attitude générale qui doit être propre à inspirer la confiance de ceux qui utilisent leurs services.

Ainsi que le prévoit par ailleurs ledit Code de déontologie, comme tout citoyen, le travailleur social est en outre tenu de respecter les lois et les règlements, *quod non* en l'espèce, le recours au travail non déclaré étant constitutif d'une infraction pénale, portant atteinte à la sécurité sociale et ce au détriment de l'ensemble de la collectivité, et permettant de retirer des avantages pécuniaires de l'utilisation d'une main d'œuvre à bon marché et sous statut précaire.

Même née dans la sphère privée et même sans qu'il n'y eut de dommage direct subi par l'employeur, la cour considère dès lors que la faute commise par Madame W., qui témoigne nonobstant d'une confusion dans son chef entre vie privée et professionnelle, est intrinsèquement grave.

Eu égard à ce qui précède, la cour considère que c'est à juste titre que le CPAS a considéré que les faits en question étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec Madame W.

La demande d'indemnité de rupture qui repose sur le postulat inverse est donc non fondée.

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



*b. Les heures supplémentaires*

Il est de jurisprudence bien établie qu'il appartient au travailleur de prouver les heures supplémentaires dont il réclame le paiement<sup>19</sup>, 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 comprises<sup>20</sup>.

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'employeur<sup>21</sup>.

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 prouvées<sup>22</sup>.

En l'espèce, Madame W. produit aux débats le décompte de ses heures prestées, établi sur base de sa carte de pointage dont il ressort qu'à la date du 2019, étaient comptabilisées 3h56 et 17h34 à titre d'heures supplémentaires accumulées.

Le CPAS invoque pour sa part que lesdites heures supplémentaires ont été payées partiellement, à concurrence de 3,94 heures, ce qui correspond en effet au montant repris sur la fiche de paie de juin 2019 produite aux débats par Madame W., ce document faisant état à ce titre d'une rémunération brute de 86,32 €, l'appel du CPAS étant en conséquence partiellement fondé.

Ce dernier sera dès lors condamné à payer à Madame W. la somme brute de 392,76 € (479,08 € - 86,32 €) à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées.

<sup>19</sup> 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

<sup>20</sup> Voir BLOMME, « De bewijslast bij de vordering van overuren », *Oriëntatie*, 2018, liv. 3, pp. 55-56.

<sup>21</sup> C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE

<sup>22</sup> Arbh. Brussel 22 mai 2020, N.J.W., 2020, afl. 430, 801, note P. PECINOVSKY et M. EECKHOUT ; A. BRIES, « Prikkllok 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.



c. 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.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation<sup>23</sup> a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant sur une partie des demandes originaires de Madame W., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà acquittées par chacune d'elles.

**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,

Déclare l'appel recevable et fondé,

Réformant le jugement dont appel,

---

<sup>23</sup> Cass. (1<sup>ère</sup> ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

Condamne le CPAS à payer à Madame W. la somme brute de 392,76 € à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 25 juin 2019 ;

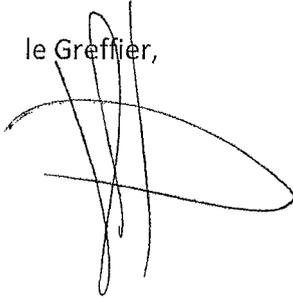
Déboute Madame W. pour le surplus de sa demande ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des deux instances, les contributions de 20 € par instance, soit un total de 40 €, au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà acquittées par chacune d'elles, restant à leur charge.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Messieurs

Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président,  
Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,  
Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont participé aux débats de la cause,  
assistés de Joël HUTOIS, greffier,  
lesquels signent ci-dessous :

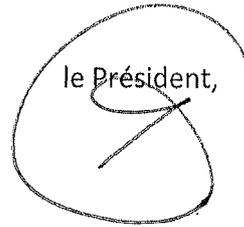
le Greffier,



les Conseillers sociaux,

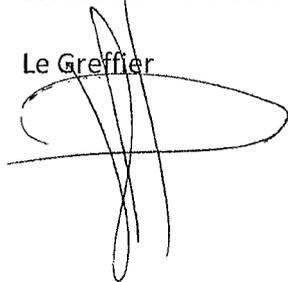


le Président,



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 DIX-HUIT FEVRIER DEUX MILLE VINGT-DEUX, par le Président, assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier



Le Président

