

Numéro de rôle : 20/72/A
Numéro de répertoire : 22/2128
Chambre : 4 ^{ème}
Parties en cause : c/ BAYER SA
Jugement interlocutoire Contradictoire – divers

Expédition

Déllvrée à :	Déllvrée à :
 Le :	 Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons**

JUGEMENT

**Audience publique du
28 mars 2022**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me Bruno-Henri VINCENT, avocat à 1180 UCCLE, rue Egide van Ophem, 40C ;

CONTRE : La SA BAYER [BCE 0404.754.571], dont le siège est établi à 1831 MACHELEN, Jan Emiel Mommaertslaan, 14,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me Patrick MAERTEN, avocat à AUDERGHEM, boulevard du Souverain, 280 ;

I. PROCÉDURE

1. Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête déposée au greffe le 20 janvier 2020 et la traduction y annexée ;
- l'ordonnance 747 §2 alinéa 3 du Code judiciaire rendue le 7 avril 2020, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 21 février 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Mme [redacted] remises par le système informatique e-Deposit le 12 octobre 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse et le dossier de pièces de la SA BAYER remises par le système informatique e-Deposit le 13 décembre 2021 ;
- le dossier de pièces de Mme [redacted] déposé au greffe le 22 décembre 2021 ;

A l'audience publique du 21 février 2022, le tribunal a appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire et a entendu les parties en leurs plaidoiries.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de ses modifications.

II. OBJET DE LA DEMANDE

2. Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Mme poursuit la condamnation de la Sa BAYER à lui payer :

- la somme brute de 52.808,76 € à titre d'heures supplémentaires (habituelles), à majorer des intérêts moratoires avec date moyenne d'exigibilité au 1^{er} août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

- la somme brute de 8.100,86 € à titre de pécules sur ces heures supplémentaires à majorer des intérêts moratoires depuis le 1^{er} août 2015 puis judiciaires à compte de la requête au taux légal ;
- la somme brute de 2.039,14 € à titre d'heures supplémentaires (soirées scientifiques) à majorer des intérêts moratoires depuis le 1^{er} août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;
- la somme brute de 312,80 € à titre de pécules sur ces heures supplémentaires à majorer des intérêts moratoires depuis le 1^{er} août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;
- la somme nette de 10.000 € à titre de dommages et intérêts à majorer des intérêts compensatoires à compter du 12 avril 2016 puis judiciaires à compter de la requête.

Mme _____ sollicite également la condamnation de la SA BAYER aux frais et dépens de l'Instance qu'elle liquide à la somme de 3.620,00 € (l'indemnité de procédure (3.600,00 €, montant de base) et la somme de 20,00 €, prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

A titre subsidiaire, Mme _____ postule la condamnation de la SA BAYER à lui payer :

- la somme brute de 8.988,99 € à titre d'heures supplémentaires (habituelles) à majorer des intérêts moratoires avec date moyenne d'exigibilité au 1^{er} août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;
- la somme brute de 1.378,91 € à titre de pécules sur ces heures supplémentaires à majorer des intérêts moratoires depuis le 1^{er} août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal.

III. FAITS

3. Mme _____ est entrée au service de la SA BAYER le 1^{er} avril 2007, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, en qualité de « *Medicative Representative Women's Healthcare* », le contrat de travail prévoyant que l'ancienneté est fixée au 15 juin 1988.

4. Le 1^{er} septembre 2014, Mme _____ est devenue « *Territory Manager* » à titre de promotion.

5. Le 18 décembre 2014, les parties ont signé un avenant au contrat de travail qui prévoit que, pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015 :

- Mme _____ l'entre dans un système de travail à 90% dans lequel 21 jours de congés supplémentaires peuvent être pris ;
- la rémunération et le 13^{ème} mois sont payés à 90%.

Le 18 novembre 2015, les parties ont signé un avenant prolongeant ce régime de travail pour la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A- Jugement du 28 mars 2022

6. A partir du 1^{er} janvier 2016, Mme [REDACTED] a été promue : une « nouvelle catégorie Hay : SG2 » lui a été attribuée.

7. A dater du 12 avril 2016, Mme [REDACTED] est tombée en incapacité de travail.

Le 28 mars 2018, la mutualité a demandé un trajet de réintégration. Le 18 avril 2018, la décision suivante a été communiquée : « Il existe une possibilité que le travailleur mentionné ci-dessus puisse, à terme, reprendre le travail convenu (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). Entre-temps, un travail adapté ou un autre travail n'est pas possible. »

La même décision a été rendue le 23 avril 2019, suite à la réévaluation de la réintégration demandée le 11 avril 2019.

IV. POSITION DES PARTIES

8. Mme [REDACTED] soutient que la SA BAYER est redevable de la rémunération pour les heures supplémentaires habituelles et pour les heures supplémentaires correspondant aux soirées scientifiques ainsi que des pécules de vacances sur ces heures supplémentaires.

Mme [REDACTED] décrit les tâches accomplies dans le cadre de ses fonctions comme suit :

- visite des hôpitaux/centres et des médecins pour vendre les produits de la SA BAYER ;
- échange de stérilets expulsés ;
- distribution des échantillons de médicaments sans promotion directe (commandés sur internet) ;
- travail administratif journalier
- obligation de formation ;
- soirées scientifiques et congrès ;
- déplacements obligatoires au siège.

Mme [REDACTED] relève que son secteur géographique a été progressivement augmenté tandis que les effectifs de la société ont diminué.

Mme [REDACTED] estime que les dispositions légales belges sur la rémunération ne sont effectives que si les prestations de travail sont enregistrées et mesurées ; elle mentionne l'article 20 de la loi relative aux contrats de travail, les articles 3 et 3bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, l'article 6 §1, 2° de la loi du 8 avril 1965 relative aux règlements de travail ainsi que l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et l'article 146 du Code pénal social.

Mme [REDACTED] invoque l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ainsi que la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 prise en exécution de l'article 31 de la Charte. Mme [REDACTED] se fonde également sur un arrêt de la Cour de justice

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

de l'Union Européenne du 14 mai 2019 consacré aux droits conférés par l'article 31 de la Charte et la directive 2003/88/CE.

Mme _____ estime que la vérification du temps de travail presté constitue un droit subjectif dans le chef du travailleur, ce droit étant fondé sur l'article 31 de la Charte ainsi que sur une interprétation de la loi belge conformément au droit européen.

Par ailleurs, Mme _____ souligne qu'elle ne peut être exclue par analogie de la réglementation relative à la durée du travail étant donné que l'article 3, §3, 3° de la loi du 16 mars 1971 vise exclusivement les représentants de commerce et doit être interprété restrictivement.

Mme _____ estime qu'elle s'est trouvée dans l'impossibilité de pouvoir vérifier l'adéquation entre la rémunération perçue et le temps de travail presté car la SA BAYER :

- n'a pas communiqué les relevés d'enregistrement de travail.
- a instauré un système de temps partiel irrégulier ;

Quant à l'absence d'accès aux données d'enregistrement du temps de travail, Mme _____ estime que l'attitude de la SA BAYER est déloyale au regard de l'article 8.4, alinéa 3 du Code civil qui impose une collaboration à la charge de travail.

Quant au système irrégulier de temps de travail partiel institué par la SA BAYER, Mme _____ invoque :

- l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 qui exige que l'horaire et le régime de travail soit mentionnés dans le contrat de travail individuel ;
- les articles 160 à 169 qui imposent l'instauration d'un système d'enregistrement de travail objectif et accessible.

Selon Mme _____, le comportement fautif de la SA BAYER a pour conséquence qu'il revient à la SA BAYER de démontrer que les heures supplémentaires alléguées n'ont pas été réellement prestées. A cet égard, Mme _____ se réfère à l'arrêt prononcé par la Cour de Bruxelles le 22 mai 2020.

En l'espèce, Mme _____ soutient que la SA BAYER n'apporte aucun élément démontrant que les heures supplémentaires dont le paiement est réclamé n'ont pas été prestées.

A titre subsidiaire, si le tribunal considère que la charge de la preuve des heures supplémentaires repose sur Mme _____, celle-ci estime que cette charge est allégée à la vraisemblance des heures supplémentaires prestées, par application de l'article 8.6 du Code civil.

Selon Mme _____, la vraisemblance des heures supplémentaires prestées et non rémunérées est démontrée en l'espèce. Vu la charge de travail imposée, Mme _____ estime que la moyenne de son temps de travail hebdomadaire est de 57h30 (soit 5 journées de 11h30, de 7h à 18h30). Mme _____ renvoie aux pièces de son dossier, notamment son agenda, qui fournissent des détails sur les prestations effectuées.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

En plus de ces heures supplémentaires hebdomadaires, Mme [redacted] soutient qu'elle n'a pas été rémunérée pour les soirées scientifiques qu'elle organisait et gérait. Elle relève 7 soirées scientifiques qui ont nécessité, selon Mme [redacted] 7 heures de travail chacune.

Subsidiairement, outre les soirées scientifiques, si la demande portant sur les arriérés de rémunération est déclarée non-fondée, Mme [redacted] postule le paiement des arriérés de rémunération calculés sur base d'un temps plein, en vertu de l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989.

Par ailleurs, Mme [redacted] soutient avoir subi un dommage distinct en lien avec la surcharge de travail imposée. Elle considère que le fait d'avoir imposé une quantité de travail excédant ce qui peut être fait dans le temps de travail convenu constitue une faute dans le chef de la SA BAYER au regard des dispositions légales suivantes : les article 16 et 20 de la loi sur les contrats de travail, les articles 38bis et 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et les articles 5 e 33/2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Mme [redacted] estime qu'en négligeant les dispositions légales sur le temps de travail et le bien-être au travail, la SA BAYER a provoqué une dégradation progressive de son état de santé physique et psychique. Mme [redacted] s'appuie sur des rapports médicaux produits dans son dossier. Elle évalue son préjudice *ex aequo et bono* au montant forfaitaire de 10.000 €.

9. La SA BAYER soutient que les prétentions de Mme [redacted] ne sont pas fondées.

A titre préliminaire, la SA BAYER précise que les demandes portant sur la périodes antérieures au 20 janvier 2015 sont prescrites.

Sur le plan des principes, la SA BAYER relève que :

- les directives européennes et leur interprétation ne jouissent pas d'un « effet direct horizontal » et ne peuvent être invoquées à l'encontre de particuliers ;
- il n'existe pas en droit belge d'obligation pour l'employeur d'instaurer un système permettant de mesurer le temps de travail ;
- la charge de la preuve repose sur Mme [redacted] : celle-ci doit prouver :
 - qu'elle a effectué des prestations supplémentaires ;
 - que ces heures supplémentaires ont été effectuées à la demande ou avec l'autorisation de la SA BAYER ;
 - le nombre d'heures supplémentaires prestées ;
- le fait de ne pas réclamer le paiement des heures supplémentaires en temps utile entraîne une difficulté pour établir la réalité de ces heures supplémentaires alléguées et peut être considéré comme une renonciation tacite.

En l'espèce, la SA BAYER estime que Mme [redacted] ne démontre pas avoir réellement presté des heures supplémentaires, à la demande ou avec l'autorisation de la SA BAYER.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

La SA BAYER souligne n'avoir jamais eu connaissance des prétendues heures supplémentaires et n'avoir jamais reçu de réclamation de la part de Mme [redacted] ; à cet égard, la SA BAYER trouve également étonnant que Mme [redacted] ait attendu environ 4 ans pour réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

En tout état de cause, la SA BAYER soutient que :

- à titre principal, vu la flexibilité de son travail, Mme [redacted] peut être considérée comme un représentant de commerce ; partant, elle est exclue de la réglementation relative à la durée du travail, en vertu de l'article 3 §3 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- à titre subsidiaire, qu'elle démontre que Mme [redacted] n'a pas effectué d'heures supplémentaires ; elle relève ainsi que :
 - la charge de travail de Mme [redacted] était moins élevée que celle de la majorité de ses collègues et Mme [redacted] était en retard sur les objectifs ;
 - étant donné les heures de consultation de médecins à visiter, Mme [redacted] ne commençait pas sa journée à 7h ; en outre, une grande partie du travail administratif était effectué dans la salle d'attente et les livraisons d'échantillons étaient librement organisées par Mme [redacted] ;
 - le fait de n'avoir formulé aucune demande de paiement d'heures supplémentaires pendant ses 10 ans d'occupation au sein de la SA BAYER emporte un aveu, dans le chef de Mme [redacted] que la SA BAYER n'est redevable d'aucune heure supplémentaire.
- si la SA BAYER était redevable d'heures supplémentaires, celles-ci devraient s'élever à un montant de 43.910,80 € (et le pécule de vacances à 6.735,91 €).

Concernant les soirées scientifiques, la SA BAYER soutient qu'aucune récupération ou rémunération n'est due à ce titre.

La SA BAYER estime que les 7 heures de travail réclamées par soirée scientifique sont disproportionnées étant donné que, selon l'agenda de Mme [redacted], les soirées scientifiques duraient 4 heures. Sur cette base, cela donne un montant total de 1.165,23 € pour l'ensemble de soirées (et un pécule de 178,74 €).

La SA BAYER relève également le délai de 4 ans écoulé (depuis le début de l'incapacité) pour réclamer le paiement de ces soirées scientifiques.

Quant aux dommages et intérêts, la SA BAYER soutient que Mme [redacted] ne prouve pas que sa prétendue surcharge de travail constituerait une faute dans le chef de la SA BAYER ayant entraîné un dommage ; Mme [redacted] ne démontre pas que la SA BAYER lui a imposé un travail excédentaire.

Selon la SA BAYER, le rapport établi par le Docteur MESTERS (neuropsychiatre) n'est pas déterminant. La SA BAYER remarque que le Docteur MESTERS soulève dans son rapport des antécédents dépressifs liés à la situation et aux responsabilités familiales de Mme [redacted].

La SA BAYER estime que Mme [redacted] ne prouve pas le préjudice subi, distinct de celui qui serait réparé par le paiement des prétendues heures supplémentaires prestées.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

En outre, la SA BAYER relève que Mme [redacted] ne l'a jamais informée de sa prétendue surcharge de travail et de la souffrance psychosociale en résultant ; Mme [redacted] n'a pas non plus déposé plainte auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux et ne s'est pas adressée à la personne de confiance au sein de la société. La SA BAYER soutient qu'elle a agi en employeur prudent et raisonnable.

Si le tribunal estime que la demande de Mme [redacted] est partiellement fondée, la SA BAYER demande la compensation des dépens.

En cas de condamnation, la SA BAYER demande au tribunal d'exclure l'exécution provisoire et, subsidiairement, de l'autoriser à cantonner les sommes à la Caisse des dépôts et consignations

V. POSITION DU TRIBUNAL

1. Remarque liminaire : prescription

En termes de conclusions, la SA BAYER relève que l'action est prescrite en ce qu'elle porte sur la période antérieure au 20 janvier 2015.

Cependant, le tribunal relève que Mme [redacted] ne formule aucune demande relative à la période antérieure au 20 janvier 2015 ; en sorte que sa demande – si elle devait être déclarée fondée – ne saurait être prescrite.

2. Heures supplémentaires

2.1. Principes

➤ *Rémunération des heures supplémentaires en général*

10. En vertu de l'article 20, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « l'employeur a l'obligation de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus ».

Selon l'article 3bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, « le travailleur a droit au paiement par l'employeur de la rémunération qui lui est due ».

11. La loi du 16 mars 1971 sur le travail, d'ordre public, prévoit en son article 29 (chapitre III, section 2) la manière dont sont rémunérées les heures supplémentaires.

Par ailleurs, l'article 3, §3, 3° de la loi du 16 mars 1971 prévoit que les dispositions contenues dans le chapitre 3, sections 2 et 4 à 7 de la loi ne sont pas applicables aux représentants de commerce.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

S'agissant d'un régime dérogatoire à l'application de dispositions d'ordre public, la notion de représentant de commerce doit être interprétée de manière restrictive¹.

➤ **Le représentant de commerce - définition**

12. La définition du contrat de représentant de commerce est donnée par l'article 4 de la loi du 3 juillet 1978 :

« Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou plusieurs commettants (...) ».

Dans un arrêt du 9 mai 2011, la cour de cassation a précisé que la notion de représentant de commerce, telle que définie à l'article 4, alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, *« doit englober non seulement la prospection ou la visite de la clientèle mais encore la négociation d'affaires avec cette clientèle »*.²

➤ **Rémunération des heures supplémentaires dans le cadre d'un travail à temps-partiel**

13. En droit belge, la loi-programme du 22 décembre 1989 contient, en ses articles 157 et suivants, des dispositions relatives au contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel.

Les articles 157 à 159 prévoient des règles concernant la publicité des horaires de travail tandis que les articles 160 à 169 portent sur le contrôle des dérogations à l'horaire normal des travailleurs à temps partiel.

L'article 160 de la loi-programme dispose notamment :

« Excepté lorsqu'un système de suivi du temps visé par l'article 164 est utilisé, l'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel est tenu de disposer d'un document dans lequel doivent être consignées toutes les dérogations aux horaires de travail visées aux articles 157 à 159. »

Selon l'article 171 de la loi-programme :

« A défaut d'inscription dans les documents visés aux articles 160, 162, 163 et 165 ou d'utilisation d'un système de suivi du temps visés à l'article 164, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein.

A défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel visées aux articles 157 à 159, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein. »

¹ Ce principe a été rappelé par la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 2 décembre 2020, sur la notion de personnel de direction et de confiance visée par l'article 3, §3, 1° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (C. trav. Bruxelles, 2 décembre 2020, R.G. n°2016/AB/334, www.terralaboris.be).

² Cass., 9 mai 2011, *J.T.T.*, 2011, p. 443.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

➤ **Rémunération des déplacements entre le domicile et le lieu de travail et vice-versa**

14. L'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail définit la durée du travail comme *«le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur»*.

Sur la notion de temps de travail, la Cour de Justice de l'Union Européenne a précisé que *« l'article 2, point 1, de la directive 2003/88³ doit être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, dans lesquelles les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du «temps de travail», au sens de cette disposition, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur »⁴.*

Dans un arrêt du 6 novembre 2019, la Cour du travail de Bruxelles a appliqué cette jurisprudence et a considéré que le temps de déplacement entre le domicile du travailleur et le client constituait du temps de travail⁵.

➤ **Preuve des heures supplémentaires**

15. L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose :

« 1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

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

16. La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dispose en son article 6 *«Durée maximale hebdomadaire de travail»* :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs:

1) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux;

³ L'article 2, point 1. de la directive 2003/88 définit le «temps de travail» comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales »

⁴ C.J.U.E., arrêt *Federación de Servicios Privados del Sindicato Comisiones obreras (CCOO) c. Tyco Integrated Security SL et otros*, 10 septembre 2015, C-266/14, EU:CE:2015:578.

⁵ C. trav. Bruxelles, 6 novembre 2019, R.G. n°2016/AB/1075, www.terralaborls.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

2) *la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires.»*

17. Dans un arrêt du 14 mai 2019, la Cour de Justice de l'Union Européenne s'est exprimée en ces termes :

« une réglementation nationale qui ne prévoit pas l'obligation de recourir à un instrument permettant une détermination objective et fiable du nombre d'heures de travail quotidien et hebdomadaire n'est pas à même de garantir, conformément à la jurisprudence rappelée au point 42 du présent arrêt, l'effet utile des droits conférés par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et par cette directive, dans la mesure où elle prive tant les employeurs que les travailleurs de la possibilité de vérifier si ces droits sont respectés et est ainsi susceptible de compromettre l'objectif de ladite directive consistant à assurer une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs »⁶

18. Sur cette base, la Cour du travail de Liège a décidé que l'obligation pour le travailleur de prouver les heures supplémentaires dont il réclame le paiement est allégée lorsque, en l'absence de feuilles journalières de prestations conformes au prescrit légal, au sein de la commission paritaire du transport, l'employeur manque à son obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible de mesure du temps effectif de travail du chaque travailleur⁷.

19. Quant au régime probatoire, le tribunal renvoie aux règles de preuve du titre VIII du nouveau Code civil, en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2020.

L'article 8.4 dispose que :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention. Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux allnés précédents serait manifestement déraisonnable.

Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante. »

L'article 8.5 qui dispose que *« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».*

⁶ C.J.U.E., arrêt *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, 14 mai 2019, C-55/18, EU:C:2019:402.

⁷ C. T. Liège (div. Liège) (ch. 3-G), 4 juin 2021, rôle n° 2020/AL/479, <https://luportal.be>, cité par C.T. Mons, 18 octobre 2021, rôle n° 2019/AM/366, inédit.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

Une dérogation à cette règle générale de la preuve certaine, la « Preuve par vraisemblance », a été introduite par l'article 8.6 :

« Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.

La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine. ».

Il ressort des travaux préparatoires que : « (...) si on devait parler en pourcentage de certitude, on pourrait mentionner 75 %, c'est-à-dire qu'il existe des éléments sérieux dans le dossier qui accréditent les allégations et que les alternatives, bien que pas complètement impossibles, n'apparaissent pas vraisemblables »⁸.

L'article 8.8 dispose que « Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve peut être apportée par tous modes de preuve » et donc aussi par les présomptions de fait, étant définies par l'article 8.1, 9° comme le « mode de preuve par lequel le juge déduit l'existence d'un ou plusieurs faits inconnus à partir d'un ou plusieurs faits connus ».

A cet égard, l'article 8.29 dispose que :

« Les présomptions de fait ne peuvent être admises que dans les cas où la loi admet la preuve par tous modes de preuve.

Leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants. ».

L'article 8.1, 14° définit la valeur probante comme la mesure dans laquelle un élément de preuve convainc le juge.

2.2. En l'espèce

➤ Heures supplémentaires « habituelles »

20. D'abord, le tribunal a rappelé que la notion de représentant de commerce fait l'objet d'une interprétation restrictive.

En tant que déléguée médicale, Mme [] a pour mission de visiter les hôpitaux et médecins afin de distribuer et vendre les produits de la SA BAYER.

Cette fonction ne peut être assimilée à celle d'un représentant de commerce puisqu'elle ne vise pas la négociation et la conclusion d'affaires avec la clientèle. Mme [] est donc soumise à la réglementation relative à la durée du travail prévue par la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

⁸ Projet de loi portant Insertion du Livre 8 « La preuve » dans le nouveau Code civil, Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2018-2019, n° 54-3349/001, p. 16.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

21. Ensuite, il n'est ni contesté ni contestable que le régime de travail de Mme [REDACTED] a été modifié à partir de janvier 2015. Depuis cette date, Mme [REDACTED] prestait pour le compte de la SA BAYER dans le cadre d'un temps partiel, à concurrence de 90%. Les dispositions contenues dans la loi-programme du 22 décembre 1989 relatives au contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel trouvent à s'appliquer en l'espèce. Il convient dès lors de vérifier que la SA BAYER a respecté les règles relatives à la publicité de l'horaire du travailleur et au contrôle des dérogations à cet horaire.

Force est de constater que le contrat de travail ainsi que les avenants consécutifs ne mentionnent pas l'horaire de travail de Mme [REDACTED]. La publicité prévue aux articles 157 à 159 de la loi-programme susvisée n'a donc pas été respectée.

La SA BAYER précise en termes de conclusions que Mme [REDACTED] jouissait d'une grande flexibilité et organisait son travail selon sa convenance. Cependant, ces explications ne permettent pas d'échapper à l'application des dispositions contenues aux articles 157 et suivants de la loi-programme du 22 décembre 1989.

En outre, rien n'indique que la SA BAYER ait mis à disposition un document ou un système de suivi permettant de contrôler les dérogations et dépassements par rapport au temps de travail convenu.

A défaut pour la SA BAYER d'avoir respecté les règles prévues par la loi-programme du 22 décembre 1989 concernant la publicité et le contrôle des dérogations à l'horaire de travail d'un travailleur à temps partiel, la sanction figurant à l'article 171 de cette loi trouve à s'appliquer. Sauf preuve contraire, Mme [REDACTED] est présumée avoir effectué ses prestations dans le cadre d'un temps plein.

En conséquence, Mme [REDACTED] pourrait donc, à tout le moins, prétendre à sa rémunération pour un temps plein.

Cependant, Mme [REDACTED] soutient que les heures prestées dépassent largement l'horaire d'un travailleur à temps plein et elle sollicite, à titre principal, le paiement de la rémunération pour toutes les heures supplémentaires prestées.

22. Il convient donc de vérifier si la preuve de ces heures supplémentaires est apportée selon les principes repris dans le présent jugement.

A l'appui de ses prétentions, Mme [REDACTED] produit son agenda pour les années 2014 à 2016 (en pièces 66 à 68) qui détaille, en autres, les visites effectuées dans le cadre de son travail. Concernant l'agenda personnel de Mme [REDACTED], la SA BAYER se contente de soulever son caractère unilatéral sans contester de manière précise les éléments (rendez-vous, réunions et autres) qui y sont inscrits.

Mme [REDACTED] dépose également :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

- des échanges de courriels en pièces 26, 39, 40, 41 et 42 qui apportent des renseignements quant à la gestion administrative quotidienne, notamment des questions de médecins au service médical ;
- des résultats, certificats et présentations en pièces 29, 30, 31, 32, 33, 34 et 58, qui démontrent la participation de Mme [redacted] à des formations et réunions ;
- des tableaux et formulaires en pièces 25, 27 et 28 qui établissent les tâches liées à la distribution des échantillons et au remplacement des stérilets.

23. Bien que celui qui fait valoir une prétention en justice doive en apporter la preuve, l'article 8.4 du Code civil requiert également, en son troisième alinéa, une collaboration de toutes les parties à la charge de la preuve. En l'espèce, le tribunal constate que la SA BAYER ne participe pas à cette collaboration. En effet, la SA BAYER ne produit aucune pièce comprenant des détails sur les tâches confiées à Mme [redacted] et leur répartition sur une journée de travail. Or, étant donné la précision des objectifs imposés et des évaluations, il est indéniable que la SA BAYER dispose d'éléments permettant d'étayer la fonction de Mme [redacted] ainsi que son ampleur.

24. A l'examen de l'agenda produit par Mme [redacted] (pièces 66 à 68), le tribunal relève les éléments suivants :

- la majorité des jours de travail comprennent 5 à 6 visites ;
- des rendez-vous sont généralement inscrits à partir de 8h jusque 16h et 16h30 ;
- les rendez-vous fixés sur une journée n'ont pas toujours lieu sur le même site ; des déplacements entre les visites sont donc nécessaires ;
- la comparaison entre l'agenda de 2014 et celui de 2015 ne révèle aucune diminution des visites effectuées par Mme [redacted] à partir de la modification de son régime de travail.

Par ailleurs, ces constatations sont confirmées par les objectifs fixés par la SA BAYER à Mme [redacted]

Au temps de travail consacré aux visites, il convient d'ajouter le temps de déplacement entre le domicile de Mme [redacted] et le lieu de la visite (cabinet, hôpital,...) ainsi que le temps de déplacement entre les différentes visites. En effet, le temps consacré à ces différents déplacements doit être considéré comme du temps de travail étant donné que :

- les déplacements sont nécessaires à l'exécution des prestations que Mme [redacted] est tenue de fournir : celle-ci est donc bien dans l'exercice de ses fonctions pendant les trajets ;
- pendant la durée des déplacements, Mme [redacted] est mise à la disposition de la SA BAYER.

A cet égard, le tribunal relève que le secteur sur lequel Mme [redacted] déploie ses activités est large puisqu'il s'étend sur le Hainaut, le Brabant Wallon et Bruxelles. Ceci a pour conséquence que les déplacements peuvent être relativement longs.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

En outre, il y a lieu de tenir compte du temps de travail qui doit être consacré aux autres tâches effectuées par Mme [redacted] telles qu'établies par les pièces du dossier (mentionnées ci-dessus) : l'échange de stérilets expulsés, la distribution des échantillons de médicaments sans promotion directe, la participation aux formations, congrès ainsi qu'aux réunions au siège de la société et le travail administratif quotidien.

S'agissant du travail administratif, le tribunal remarque que son importance n'est pas négligeable. En témoignent les évaluations (pièces 13 à 16), les différentes procédures à respecter (pièces 18, 47 et 48) ainsi que les analyses effectuées par Mme [redacted] (pièces 35 à 38). L'affirmation de la SA BAYER selon laquelle une grande partie du travail administratif est effectué dans les salles d'attente (entre les visites) n'est étayée par aucune pièce et n'est pas crédible.

25. Enfin, il ressort des évaluations ainsi que des pièces 60 à 65 de Mme [redacted] que son secteur géographique a été étendu tandis que les effectifs de l'équipe ont été réduits. L'élargissement du secteur confié à Mme [redacted] et la diminution des effectifs ne sont pas contestés par la SA BAYER. Or, la SA BAYER ne prouve pas que la charge de travail de Mme [redacted] a été adaptée en fonction de ces circonstances.

La SA BAYER produit, en pièce 2, un tableau permettant de comparer la charge de travail de différents travailleurs. Cette comparaison est dénuée de toute pertinence et n'est pas de nature à démontrer que Mme [redacted] n'a pas presté d'heures supplémentaires.

26. Pour le surplus, est sans pertinence l'argument soulevé par la SA BAYER concernant le fait que Mme [redacted] n'a formulé aucune réclamation quant à la rémunération des heures supplémentaires alléguées pendant plusieurs années. Etant donné le contrat de travail unissant toujours les parties et le lien de subordination qui en découle, aucun aveu et aucune renonciation à un droit ne peuvent être déduits de l'absence de contestations ou de revendications formées par Mme [redacted] pendant ces années.

27. Il résulte de ce qui précède que l'ensemble des éléments produits par Mme [redacted] sont suffisamment précis et concordants quant à ses prestations ; ils permettent d'établir à suffisance l'ampleur des tâches effectuées par Madame [redacted] dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Dès lors, le tribunal considère que Mme [redacted] apporte la preuve par vraisemblance, au sens de l'article 8.6 du Code civil, qu'elle a effectué des prestations dépassant l'horaire d'un travailleur à temps plein.

En effet, il existe de nombreux éléments dans le dossier de Mme [redacted] – non sérieusement contestés par la SA BAYER – qui accréditent ses allégations.

Surabondamment, comme relevé ci-dessus, la SA BAYER, ne collabore nullement à la charge de la preuve ; en sorte que le tribunal considère que l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles faisant application de la jurisprudence de la CJUE précitée, invoqué par Mme [redacted] est

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

bien transposable en l'espèce. Comme l'a relevé la SA BAYER dans ses conclusions, la Cour du travail a fait droit à la demande de la travailleuse car l'employeur n'a pas collaboré à la charge de la preuve.

Partant, le tribunal considère que Mme _____ peut prétendre à une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées à partir du 20 janvier 2014.

28. Quant au montant total réclamé à titre d'heures supplémentaires « habituelles », le tribunal constate que le décompte effectué par Mme _____ manque de précision. En effet, Mme _____ fonde sa réclamation sur une estimation moyenne de son horaire hebdomadaire. Or, l'objet de la demande doit être calculé et déterminé avec plus de précision.

Dans ses conclusions, la SA BAYER précise que, si des heures supplémentaires étaient dues, celles-ci devraient s'élever à 43.910,80 €.

En conséquence, le tribunal considère que ce montant peut être accordé à Mme _____ à titre provisionnel ; à charge pour celle-ci de déposer un décompte plus précis de ses heures supplémentaires.

➤ *Heures supplémentaires – soirées scientifiques*

29. Mme _____ sollicite également le paiement des heures supplémentaires prestées pour les soirées scientifiques. Elle comptabilise 7 soirées scientifiques : le 12 mars 2015, le 24 mars 2015, le 31 mars 2015, le 18 juin 2015, le 9 juillet 2015, le 22 septembre 2015 et le 23 février 2016. Les pièces produites par Mme _____ (pièces 50 à 56) établissent la tenue de ces soirées scientifiques et ne sont pas sérieusement contestées par la SA BAYER.

En outre, la SA BAYER ne démontre pas que Mme _____ a perçu une rémunération pour ces heures supplémentaires ou a récupéré ces heures supplémentaires.

D'ailleurs, cela n'apparaît pas des fiches de rémunération déposées par elle..

Partant, le tribunal considère que Mme _____ peut prétendre à une rémunération pour les heures supplémentaires – soirées scientifiques.

30. Quant au montant total réclamé à titre d'heures supplémentaires pour les soirées scientifiques, Mme _____ effectue un calcul sur base d'une évaluation du temps de travail consacré à chaque soirée scientifique ; elle estime que 7 heures supplémentaires ont été prestées pour le bon déroulement de chaque soirée scientifique.

En termes de conclusions, la SA BAYER indique que les prestations de Mme _____ peuvent être évaluées à 4 heures maximum par soirée scientifique.

Les pièces produites ne permettent pas d'établir que les heures prestées par Mme _____ dépassaient les 4 heures par soirée scientifique.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

Dès lors, il convient d'accorder à Mme le montant de 1.165,24 € provisionnel à titre de rémunération des heures supplémentaires prestées pour les soirées scientifiques, ce montant ayant été calculé sur base de prestations de 4 heures par soirée scientifique; à charge pour celle-ci de déposer un décompte plus précis de ses heures supplémentaires – soirées scientifiques.

3. Pécules de vacances

31. Il n'est pas contesté que les pécules de vacances sont dus sur les heures supplémentaires prestées. Dès lors, la demande est fondée.

32. Les montants provisionnels suivants sont accordés à titre de rémunération des heures supplémentaires :

- 43.910,80 € pour les heures supplémentaires « habituelles » ;
- 1.165,24 € pour les soirées scientifiques.

Partant, les montants provisionnels dus à titre de pécules de vacances s'élèvent à :

- 6.735,92 € (pour les heures supplémentaires « habituelles ») ;
- 178,75 € (pour les soirées scientifiques).

4. Dommages et intérêts

4.1. Principes

33. Le travailleur qui introduit une demande en dommages et Intérêts fondée sur l'article 1382 du Code civil doit démontrer :

- l'existence de la faute dans le chef de l'employeur ;
- l'existence de son dommage et son étendue ;
- le lien de causalité entre la faute de l'employeur et son dommage.

Il faut qu'il n'existe aucun doute quant à l'existence du lien de causalité entre la faute et le dommage⁹.

Selon la Cour de cassation, « celui qui réclame des dommages-Intérêts doit établir un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé ; ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est réalisé et, par conséquent, aucun lien causal n'existe

⁹ Cass., 17 septembre 1981, *Pas.*, 1982, I, p. 190.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

lorsque le dommage se serait également produit si le défendeur, à qui le comportement est reproché, avait agi sans faute. »¹⁰

Par ailleurs, comme le rappelle la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 25 janvier 2021 :

« La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes conditions.

[...]

« Le dommage consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime (Cass., 28 octobre 1942, Pas., p. 261 ; Cass., 26 septembre 1949, Pas., 1950, p. 19 ; Cass., 2 mai 1955, Pas., p. 950 ; Cass., 24 mars 1969, Pas., p. 655 ; Cass., 4 septembre 1972, Pas., 1973, p. 1). Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé. »¹¹

4.2. En l'espèce

34. Mme _____ soutient que la SA BAYER a commis une faute en lui donnant instruction d'effectuer un travail ne pouvant être fait dans l'horaire convenu et que cette faute lui a causé un dommage, à savoir une atteinte physique et psychique.

-Quant à la faute-

La SA BAYER est fautive en ce qu'elle n'a pas mis en place de système permettant de mesurer le temps de travail réellement presté par Mme _____ ce qui a eu pour conséquence l'absence de paiement des heures supplémentaires. Ce faisant, la SA BAYER a violé des dispositions légales relatives au temps de travail, notamment l'article 169 de la loi-programme du 22 décembre 1989, l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En ayant fourni du travail à Mme _____ sans vérifier le temps de travail nécessaire, la SA BAYER n'a pas agi en employeur prudent et raisonnable.

-Quant au dommage-

Mme _____ produit des rapports et certificats médicaux en pièces 19ter à 23. Ces documents démontrent le dommage d'ordre psychologique subi par Mme _____ ce dommage est caractérisé par un état dépressif, de l'épuisement et du stress.

-Quant au lien causal-

Les pièces 19ter, 21 et 21bis confirment l'épuisement et le stress liés à la profession de Mme _____

¹⁰ Cass., 1^{er} octobre 2019, Pas., 2019/10, p. 1701.

¹¹ C. trav. Liège, 5 janvier 2021, J.T.T., 2021, p. 383.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

Toutefois, le tribunal constate que ces trois rapports relèvent, comme cause majeure de l'état d'épuisement et de stress, le comportement dévalorisant et les conduites managériales du nouveau responsable (arrivé en 2015). En l'espèce, rien n'indique que le comportement de ce nouveau responsable est constitutif d'une faute dans le chef de la SA BAYER.

En outre, la pièce 21 mentionne également des antécédents dépressifs liés à la situation personnelle et aux responsabilités familiales de Mme , ces syndromes étant étrangers à une quelconque faute de la SA BAYER.

Dans ces circonstances, les documents fournis ne permettent pas d'établir avec certitude que, sans la faute de la SA BAYER (telle qu'établie en l'espèce et développée ci-dessus), le dommage subi par Mme ne se serait pas produit.

Le lien de causalité entre un comportement fautif par la SA BAYER et le dommage subi n'est donc pas démontré.

35. Partant, la demande n'est pas fondée.

5. Dépens

36. En vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er} 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 jugement décrète.* »

37. En l'espèce, le tribunal accordant des montants provisionnels et réservant à statuer pour le surplus, les dépens sont réservés.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande recevable ;

Dit la demande relative aux heures supplémentaires et aux pécules de vacances fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la SA BAYER à payer à Mme

- la somme brute provisionnelle de 43.910,80 € à titre de rémunération des heures supplémentaires « habituelles » à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1^{er} août 2015 ;
- la somme brute provisionnelle de 6.735,92 € à titre de pécules sur les heures supplémentaires « habituelles », à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1^{er} août 2015 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/72/A - Jugement du 28 mars 2022

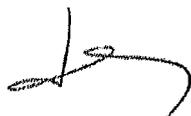
- la somme brute provisionnelle de 1.165,24 € à titre de rémunération des heures supplémentaires pour les soirées scientifiques, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1^{er} août 2015 ;
- la somme brute 178,75 € provisionnelle à titre de pécules sur les heures supplémentaires pour les soirées scientifiques, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1^{er} août 2015 ;

Dit le demande portant sur les dommages et intérêts non fondée ;

Réserver à statuer sur le surplus et sur les dépens et renvoie l'affaire au rôle ;

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

Dolores AGUILAR Y CRUZ,	vice-président, présidant la 4 ^{ème} chambre.
Sabine BLONDEAU,	juge social effectif au titre d'employeur. [<i>dans l'impossibilité de signer le présent jugement (art. 785 du C.J.)</i>];
Luciano PETRONE,	juge social effectif au titre d'employé. [<i>dans l'impossibilité de signer le présent jugement (art. 785 du C.J.)</i>];
Christine DANHIEZ,	greffier de division.



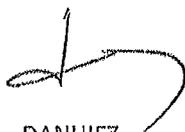
DANHIEZ



AGUILAR Y CRUZ

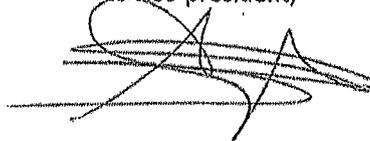
Et prononcé à l'audience publique du 28 mars 2022 de la 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par Dolores AGUILAR Y CRUZ, vice-président, présidant la chambre, assistée de Christine DANHIEZ, greffier de division.

Le greffier de division,



DANHIEZ

Le vice-président,



AGUILAR Y CRUZ