

Numéro de répertoire: 2023 / 968
Date du prononcé: 17 AVRIL 2023
Numéro de rôle: 2022/100/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : R.D.D. 15-01-2024

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Dinant

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur M!

Représenté par Madame , déléguée syndicale CSC Charleroi, à 6000 Charleroi, rue Prunieu,
5, porteuse de procuration

Partie demanderesse

Contre :

NEA ELPIDA ASBL, BCE n°666.513.427, dont le siège social est établi à 5651 Walcourt, Rue Louis Pirat, 20

Représentée par Maître

Partie défenderesse

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 09-02-2022 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747&1 du code judiciaire rendue le 21-03-2022 ;
- les conclusions de la partie défenderesse le 23-05-2022 ;
- les conclusions de la partie demanderesse le 12-07-2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse le 23-09-2022 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse le 21-10-2022 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse le 28-11-2022 ;
- les dossiers de pièces des parties ;
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie.

Après avoir entendu les parties à l'audience publique du 20-03-2023, le Tribunal a déclaré les débats clos, pris l'affaire en délibéré et fixé le prononcé du jugement à l'audience publique de ce jour.

II. Les faits pertinents

Il ressort des documents et pièces déposés ainsi que des explications fournies à l'audience que :

1. L'ASBL NEA ELPIDA est une maison d'accueil et d'hébergement pour personnes handicapées.

Elle dépend de la commission paritaire 319.02 - sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

2. Monsieur M a été occupé par l'ASBL NEA ELPIDA, en qualité d'infirmier, du 01-08-2017 au 26-02-2021 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Son contrat de travail prévoyait un horaire variable à concurrence de 19 heures par semaine en moyenne sur une période de référence.

3. Monsieur M, à la fin de la relation de travail, fera appel à son organisation syndicale afin de faire vérifier ses fiches de salaire relatives à la période du mois de novembre 2018 au mois de février 2021.

Dans ce cadre, divers échanges eurent lieu, Monsieur M sollicitant le paiement pour la prestation d'heures supplémentaires et du sursalaire pour des prestations effectuées les samedis, dimanches, jours fériés et nuits.

4. À défaut d'obtenir la régularisation souhaitée, Monsieur M introduira la présente procédure.

III. Objet de la demande

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal a égard aux conclusions de synthèse des parties.

Monsieur M sollicite la condamnation de l'ASBL NEA ELPIDA au paiement des sommes suivantes, augmentées des intérêts légaux à dater du 27-02-2021 :

- 2257,51€ bruts à titre de sursalaire dû pour les prestations des samedis, dimanches, jours fériés et nuits ;
- 4236,31€ bruts à titre d'heures supplémentaires ;
- 649,85€ bruts à titre de pécule de vacances dû sur les heures supplémentaires ;
- 850,73€ bruts à titre de rémunération pour les jours fériés ;
- 131,65€ bruts à titre de pécule de vacances dû sur les jours fériés ;

Monsieur M sollicite, également, la condamnation de l'ASBL NEA ELPIDA à délivrer la fiche de salaire correspondant aux paiements dus et à lui verser, à titre d'astreinte, la somme de 5 € par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à venir.

Monsieur M sollicite, enfin, la condamnation de l'ASBL NEA ELPIDA au paiement des frais de l'instance en ce compris la contribution de 22€ destinée au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

IV. Recevabilité :

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe 09-02-2022.

Elle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

Sa recevabilité n'est, du reste, pas contestée.

V. Discussion

a) Position des parties

Monsieur M , dépose, à l'appui de ses prétentions la projection des horaires reçus de son employeur annotée au regard des horaires réellement effectués.

En outre, il apparaît, de la comparaison entre le tableau de prévision d'horaire et les fiches de paie, que Monsieur M n'aurait pas été payé correctement.

L'ASBL NEA ELPIDA précise que Monsieur M a été rémunéré pour l'ensemble des heures prestées. S'il y a eu des heures supplémentaires, Monsieur M n'en apporte pas la preuve et celles-ci n'ont pas été faites avec l'accord de l'employeur.

b) Analyse du Tribunal**b.1) La prestation d'heures « supplémentaires »**

En droit,

- o **La réglementation**

1. En application de l'article 20 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un employeur a l'obligation de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.
2. L'article 3bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération prévoit, quant à lui, que le travailleur a droit au paiement par l'employeur de la rémunération qui lui est due.
3. En vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 :

« § 1er. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.

§ 2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.

Par dérogation à l'alinéa 1er, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20bis, 20ter, 22, 1° et 2°, et 23.

§ 3. Le Roi peut assimiler à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel qui n'atteignent pas les limites fixées au paragraphe précédent¹. »

4. En vertu de l'article 2 de l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel, dans le cadre d'un régime hebdomadaire flexible, les heures complémentaires sont:
 - d'une part, celles qui ont été prévues, au-delà de la durée hebdomadaire moyenne fixée au contrat et,
 - d'autre part, celles qui ont été prestées au-delà de l'horaire de travail affiché, ceci pour chacune des semaines comprises dans la période de référence.

¹ Le Tribunal souligne.

5. Les heures complémentaires donnent, en principe, droit à un sursalaire.

Toutefois, en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 25 juin 1990, un crédit d'heures complémentaires de 3h14 est accordé sans sursalaire et cela, par semaine comprise dans la période de référence au terme de laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne, avec un maximum de 168h de crédit (quelle que soit l'importance de la période de référence).

Le crédit d'heures ne peut être reporté d'une période de référence à l'autre.

Seules les heures complémentaires prestées au-delà du crédit d'heures octroyé donneront droit au paiement d'un sursalaire de 50 %, voire 100 % si les heures complémentaires sont prestées un dimanche ou un jour férié.

En application de l'article 5 de l'arrêté royal du 25 juin 1990, aucun sursalaire pour heures complémentaires n'est dû:

- lorsque les heures complémentaires ont été prestées à la suite d'une permutation d'horaire de travail et ce, moyennant l'accord écrit des travailleurs intéressés;
- lorsqu'il s'agit d'un déplacement d'horaire de travail à la demande écrite du travailleur.

○ **Le contrôle des prestations à temps partiel**

1. La loi-programme du 22 décembre 1989 contient, en ses articles 157 et suivants, les dispositions relatives au contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel.
2. Concernant la publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel, l'article 159 dispose :

« Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les travailleurs sont informés préalablement de leurs horaires de travail moyennant un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine les horaires individuels de travail, de la manière et endéans le délai prévus par le règlement de travail comme requis par l'article 6, § 1er, 1°, alinéa 3, de la loi du 8 avril 1965 précitée.(...) »

3. Concernant le contrôle des dérogations à l'horaire normal des travailleurs à temps partiel, l'article 160 prévoit :

« 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 159².

L'article 161 précise :

« Chaque fois qu'il est dérogé aux horaires de travail visés aux articles 157 à 159, il faut indiquer dans ce document en face du nom du travailleur et de la date du jour :

- a) si les prestations commencent après ou se terminent avant l'heure prévue dans l'horaire de travail, l'heure du début et de fin du travail; ces mentions doivent être indiquées au moment du début des prestations dans le premier cas et de la fin des prestations dans le second cas;*
- b) en cas de prestations effectuées en dehors des horaires visés aux articles 157 à 159, le début de ces prestations, leur fin et les intervalles de repos; ces mentions doivent être indiquées*

² Le Tribunal souligne.

respectivement au moment où commence ces prestations, au moment où elles se terminent et au début et à la fin de chaque intervalle de repos. »

L'article 164, cité à l'article 160 précité, précise qu'un système de suivi du temps peut remplacer le document visé à l'article 160, à condition :

« a) que le système de suivi du temps comprenne pour chaque travailleur concerné les données suivantes :

1° l'identité du travailleur;

2° par jour, le début et la fin de ses prestations et de ses intervalles de repos; ces données doivent respectivement être consignées au moment où les prestations commencent, où elles finissent ainsi qu'au début et à la fin de ses intervalles de repos;

3° la période à laquelle les données consignées se rapportent;

b) que le système de suivi du temps contienne les données consignées durant la période concernée et puisse être consulté par le travailleur à temps partiel, ainsi que par les fonctionnaires chargés de la surveillance de l'exécution de la présente section aux conditions prescrites par l'article 166;

c) que les données consignées soient conservées aux conditions prescrites par les articles 167 et 168;

d) que la délégation syndicale soit en mesure d'exercer ses compétences concernant le système de suivi du temps et les données consignées, conformément à la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises. »

Enfin, en application de l'article 165 :

« Par dérogation à l'article 160, l'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel et qui dispose d'un registre approprié où sont enregistrés l'heure exacte à laquelle le travailleur commence le travail et celle à laquelle il le termine ainsi que le début et la fin des intervalles de repos³ n'est pas tenu de disposer du document visé à l'article 160.

Les données enregistrées dans ce registre doivent l'être au moment même du commencement ou de la fin de la journée de travail et des intervalles de repos. »

4. La loi-programme du 22 décembre 1989 prévoit, en outre, que l'employeur doit conserver les documents pendant toute la période qui débute à la date de l'inscription de la dernière mention obligatoire et qui se termine cinq ans après la fin du mois qui suit le trimestre au cours duquel cette inscription a été faite (article 167).

5. Selon l'article 171 de la loi-programme :

« À 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.

À 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. »

³ Le Tribunal souligne.

○ La charge de la preuve

1. La Cour de justice de l'Union européenne a, par arrêt du 14 mai 2019 (C-55/18) dit pour droit que les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31 §2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, ainsi que de l'article 4 §1 de l'article 11§3 et de l'article 16 §3 de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, doivent être interprété en ce sens qu'il s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

À la lumière de l'arrêt de la Cour de justice du 14 mai 2019, la Cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt du 22-05-2020⁴, a considéré que l'employeur avait l'obligation de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier de chaque travailleur qui soit objectif, fiable et accessible, et 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.

Cet arrêt de la cour du travail à fait couler beaucoup d'encre⁵.

Le Tribunal, quant à lui, estime, comme la Cour du Travail dans un arrêt du 17 novembre 2021⁶, que l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne n'a pas pour portée en l'état actuel du droit belge, de rendre un employeur occupant des travailleurs en Belgique, qui n'aurait pas mis en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur et qui ne parviendrait pas à établir le nombre précis d'heures accomplies par son travailleur, redevable du paiement de toute heure supplémentaire réclamée par ce dernier et malgré que ce travailleur ne soit pas en mesure de démontrer la prestation de ses heures.

« La jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, pas plus que la directive dépourvue d'effet direct horizontal, ne saurait modifier le droit belge de la preuve. »⁷

2. En droit belge, tant l'article 870 du Code judiciaire que l'article 8.4 du nouveau Code civil prévoient que chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

Ainsi, le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit non seulement prouver qu'elles ont été effectivement prestées, mais aussi que cela s'est fait à la demande ou avec l'approbation de l'employeur⁸, même tacite⁹.

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement de prétendues prestations supplémentaires de démontrer avec précision suffisante la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée, comme des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre parties. La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches

⁴ RG n° 2018/AB/424

⁵ Voir BUSSCHAERT, G., « L'arrêt du 22 mai 2020 de la Cour du travail de Bruxelles : renversement de la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires. Une fausse bonne idée ? », Ors. 2021, liv. 3, 25-29.

⁶ C. trav. Bruxelles (6e ch. extraordinaire) n° 2019/AB/431, 17 novembre 2021, J.T.T. 2022, liv. 1424, 161

⁷ C. trav. Bruxelles (6e ch. extraordinaire) n° 2019/AB/431, 17 novembre 2021, J.T.T. 2022, liv. 1424, 161

⁸ C. trav. Bruxelles, 8 septembre 1993, Bull. F.E.B., 1994/10, 89

⁹ C. trav. Liège, 11 décembre 2015, Chron. D.S., 2016, 289

de prestations ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral fiable¹⁰.

3. Toutefois, Il est admis qu'indépendamment du principe relatif à la charge de la preuve, il existe un principe de collaboration à l'administration de la preuve : « *Aucune des parties ne peut se retrancher derrière le fait qu'elle ne supporte pas la charge de la preuve pour refuser de produire les éléments de preuve dont elle dispose et qui sont utiles pour la solution du litige* »¹¹.

L'article 8.4, alinéa 3. le consacre désormais, dans un texte légal. Il s'agit « d'un véritable devoir de « coopération à la manifestation de la vérité » qui prend place avant¹² que n'opère la charge de la preuve »¹³.

Les nouvelles dispositions du Code civil permettent aujourd'hui d'envisager un véritable renversement de la charge de la preuve en cas de refus fautif de collaborer à l'administration de celle-ci¹⁴.

Dans le cas présent,

1. Monsieur M est occupé dans le cadre d'un temps partiel régime de travail flexible et horaire variable.
2. L'ASBL NEA ELPIDA adresse une fois par mois un tableau de prévision d'horaire.

Les travailleurs ont, quant à eux, l'obligation de signer une feuille de « *prestations journalières* ».

Celle-ci reprend les heures d'arrivée et de départ.

Le Tribunal constate, quant aux feuilles de « *prestations journalières* », que, contrairement à l'article 165 loi-programme du 22 décembre 1989, ce document ne contient pas le début et la fin des intervalles de repos.

3. Monsieur M sollicite le paiement d'heures supplémentaires et supporte la charge de la preuve à cet égard.

Il dépose, à l'appui de son recours, le tableau de prévision annotée de manière manuscrite et sollicite la condamnation de l'employeur au paiement des heures supplémentaires sur cette base.

Le Tribunal constate, toutefois, que :

- Dans le cadre des échanges qui ont eu lieu avant la procédure, l'ASBL NEA ELPIDA a déposé quelques feuilles de « *prestations journalières* » pour contredire les calculs effectués par l'organisation syndicale, lesquels se basaient sur les annotations manuscrites de Monsieur M
- L'organisation syndicale, afin de revoir le calcul de manière exacte, a sollicité de recevoir toutes les feuilles de prestations journalières.

¹⁰ C. Trav. Gand, 10 mai 1991, *Chron.D.S.*, 1992, p.414

¹¹ D. MOUGENOT, « Les mesures d'instruction » in G. DE LEVAL (dir), *Droit judiciaire, tome II, Manuel de procédure civile*, Larcier, Bruxelles, p. 476. Cass., 10 décembre 2004, *Pas.*, 2004, p. 1962 ; *R.C.J.B.*, 2005, p. 685, note BUYLE

¹² Le Tribunal souligne.

¹³ F. GEORGE, « *Le nouveau droit de la preuve. Quand le huitième wagon devient locomotive I* », *J.T.*, 2019, p. 639

¹⁴ S. GILSON, F. LAMBINET et H. PREUMONT, « *La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières* », *Orientations* 2020/10 p. 8.

- Par courriels des 10-06-2021 et 28-06-2021, l'ASBL NEA ELPIDA s'est engagée à fournir les fiches de prestations journalières.
 - Une première partie des feuilles de prestations ont été envoyées le 07-10-2021 à l'organisation syndicale (pièce 15 du dossier de Monsieur M).
 - Aucun re-calcul ne semble avoir été effectué en suite de la réception d'une partie des feuilles de prestations journalières et ces dernières ne sont pas déposées dans le cadre de la procédure.
 - Il apparaît, des échanges avant procédure, qu'un point de la problématique, qui justifierait une différence de calcul entre les feuilles de prévision et les fiches de paie établies, semble être lié à la question de la prise en compte ou non des pauses dans le calcul de la rémunération. Bien que ce point n'ait pas fait l'objet d'échanges dans les conclusions, le Tribunal souligne que, bien que les feuilles de prestations ne contiennent pas le début et la fin des intervalles de repos, il n'en reste pas moins que les travailleurs ne peuvent travailler sans interruption pendant plus de six heures (article 38 quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail). À défaut de CCT ou d'AR, il est accordé au travailleur une pause d'au moins un quart d'heure, au plus tard au moment où la durée des prestations atteint 6 heures. Les pauses sont, en principe, non rémunérée, seul le temps durant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur étant considéré comme du temps de travail.
4. L'ASBL NEA ELPIDA, dans le cadre de la procédure, se contente de dire qu'elle a payé correctement Monsieur M et qu'il appartient à Monsieur M de démontrer qu'il a presté des heures supplémentaires, lesquelles auraient été autorisées par l'ASBL.

Toutefois, Monsieur M apporte la preuve, par la comparaison entre le fichier de prévision (sans tenir compte des annotations manuscrites) et les fiches de paie, que ces dernières ne correspondent pas aux fichiers de prévision. Les fiches de paie épinglées par Monsieur M en termes de conclusions (novembre 2018, janvier 2019 et mai 2020) ne démontrent pas d'absence ou de maladie qui justifierait la non-prestation de l'horaire prévisionnel envoyé.

L'ASBL NEA ELPIDA ne s'explique pas dans ce cadre.

5. Quoiqu'il en soit, comme d'ores et déjà précisé, aucune des parties ne peut se retrancher derrière le fait qu'elle ne supporte pas la charge de la preuve pour refuser de produire les éléments de preuve dont elle dispose et qui sont utiles pour la solution du litige.

Dans la mesure où l'employeur dispose d'un système de contrôle des prestations de travail (feuille de « prestations journalières »), seul élément qui permettrait de faire la lumière sur la réalité des prestations de Monsieur M et dans la mesure où Monsieur M démontre, à tout le moins, qu'il y a des anomalies dans le calcul de sa rémunération, **le Tribunal ordonne, en application de l'article 877 du code judiciaire¹⁵, la délivrance des feuilles de « prestations journalières » pour toute la période litigieuse.**

Il appartiendra aux parties de vérifier les fiches de paie au regard de ces documents.

S'il s'avère que des heures supplémentaires ont été prestées sur base des feuilles de « prestations journalières », le Tribunal estime que celles-ci ont été effectuées avec l'accord de l'ASBL NEA ELPIDA, l'ASBL ayant une parfaite connaissance des heures prestées par Monsieur M (le calcul des

¹⁵ « Lorsqu'il existe des indices sérieux et précis de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure. »

heures rémunérées devant être effectué sur cette base) et n'ayant pas mis en place des procédures pour éviter la prestation de ses heures.

b.2) Le supplément pour les prestations effectuées les samedis, dimanches, jours fériés et les nuits.

En droit,

1. Durant la période litigieuse, il y a lieu d'appliquer la CCT relative aux sursalaires pour prestations irrégulières (Région wallonne) conclue le 28-04-2011 au sein de la Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Celle-ci prévoit ce qui suit :

Horaires	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche et jours fériés
0h-6h	135%	135%	135%	135%	135%	135%	168%
6h-20h	100%	100%	100%	100%	100%	126%	
20h-24h	135%	135%	135%	135%	135%	135%	

Dans le cas présent,

1. Monsieur Ml apporte la preuve, par la comparaison entre le fichier de prévision (sans tenir compte des annotations manuscrites) et les fiches de paie, que ces dernières ne correspondent pas aux fichiers de prévision, notamment dans le calcul des sursalaires.

Les fiches de paie épinglées par Monsieur M (novembre 2018, janvier 2019 et mai 2020) ne démontrent pas une absence ou une maladie qui justifierait la non-prestation de l'horaire prévisionnel envoyé.

2. Il y a lieu de réserver à statuer sur ce point dans l'attente de la production des feuilles de « prestations journalières ».

b.3) Le salaire des jours fériés et le pécule de vacances y afférent.

1. Une fiche de paie rectificative a été émise par le secrétariat social de l'ASBL NEA ELPIDA quant au calcul des jours fériés (850,73€ bruts).

Toutefois, l'ASBL NEA ELPIDA ne s'est pas acquittée de cette somme envers Monsieur M

Il y a lieu, dans ce cadre, de condamner l'ASBL NEA ELPIDA au paiement de la somme de 850,73€ bruts, montant sur lequel Monsieur M a marqué son accord.

2. Il n'est, en outre, pas contesté qu'un pécule de vacances doit être calculé sur ce montant.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de Monsieur M de condamner l'ASBL NEA ELPIDA au paiement de la somme de 130,50€ bruts, dont le quantum n'est pas contesté.

VI. Décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement ;

Dit l'action recevable et fondée dans la mesure de ce qui suit,

Condamne l'ASBL NEA ELPIDA au paiement des sommes suivantes, augmentées des intérêts légaux à dater du 27-02-2021 :

- 850,73€ bruts à titre de rémunération pour les jours fériés ;
- 131,65€ bruts à titre de pécule de vacances dû sur les jours fériés.

Avant dire droit pour le surplus, invite l'ASBL NEA ELPIDA à délivrer les feuilles de prestations journalières telles que précisées dans les motifs pour le **16 juin 2023** au plus tard.

Monsieur Mⁱ est invité à remettre ses observations au greffe et à les communiquer à la partie défenderesse pour le **16 août 2023** au plus tard.

L'ASBL NEA ELPIDA est invitée à remettre ses observations au greffe et à les communiquer à la partie demanderesse pour le **16 octobre 2023** au plus tard.

Les parties seront entendues à ce propos lors de l'audience du mardi **15 janvier 2024 à 14 heures** (pour une durée de 30 minutes) devant la deuxième chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant, Place du Palais de Justice, 8 à 5500 Dinant, 1^{er} étage,

Réserve à statuer sur le surplus et sur les dépens.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, division Dinant composée de :

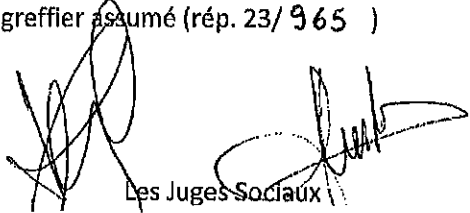
Madame : Juge président la chambre

Monsieur : Juge social employeur

Monsieur : Juge social employé

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur** : greffier assumé (rép. 23/ 965)


Le Greffier


Les Juges Sociaux


Le Juge président la chambre

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du **dix-sept avril deux mille vingt-trois** au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame** : Juge président la chambre, assistée de **Monsieur** greffier assumé (rép. 23/ 965), qui signent ci-dessous.


Le Greffier,


Le Juge président la chambre