



numéro de répertoire

2022/

date du jugement

21/04/2022

numéro de rôle

R.G. : 16/ 5479/ A**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€

ne pas présenter à
l'inspecteur

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Onzième chambre

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur A, domicilié

Monsieur B, domicilié

Monsieur C, domicilié

Monsieur D, domicilié

Monsieur E, domicilié

Monsieur F, domicilié

Monsieur G, domicilié

Monsieur H, domicilié

Monsieur I, domicilié

Parties demanderesses,

ayant comme conseils Maître BUZINCU GELU et Maître CIOCOTISAN PAUL, avocat, à 1200 WOLUWE-ST-LAMBERT, Square Vergote, 10 B

Contre :

La SA [REDACTED], inscrite à la BCE sous le numéro ..., établie ...

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître MAUSEN JOSE, avocat, à 4000 LIEGE, rue de l'Académie, 73

I. La procédure

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- La citation reçue au greffe le **28/09/2016** ;
- L'ordonnance 747§1 rendue le **04/10/2016** ;
- Les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le **04/01/2017** ;
- Les conclusions des parties demanderesses reçues au greffe le **06/03/2017** ;
- Les conclusions des parties demanderesse reçues au greffe le **08/03/2017** ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le **11/05/2017** ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse des parties demanderesses reçues au greffe le **04/07/2017** ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse des parties demanderesses reçues au greffe le **10/07/2017** ;

-
- Les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le **04/09/2017** ;
 - La requête 747§2 des parties demanderesse reçue au greffe le **10/03/2021** ;
 - L'ordonnance 747§2 rendue le **04/05/2021** ;
 - La requête en intervention volontaire déposées au greffe le **30/06/2021** ;
 - Les conclusions principales des parties demanderesse reçues au greffe le **05/08/2021** ;
 - Les nouvelles conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le **15/10/2021** ;
 - Les conclusions de synthèse des parties demanderesse reçues au greffe le **02/12/2021** ;
 - Les nouvelles conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **03/02/2022** ;
 - Le dossier des parties demanderesse ;
 - Le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 17/03/2022.

II. Les faits de la cause

1.

Les huit demandeurs et l'intervenant volontaire, tous de nationalité roumaine, ont été engagés en Belgique par la société anonyme [REDACTED] (ci-après, « la société [REDACTED] ») en qualité de chauffeurs routiers.

Les contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein, tous rédigés en langue néerlandaise, prennent cours respectivement à partir du¹ :

- 5 juillet 2010 pour monsieur A ;
- 2 juin 2014 pour monsieur B ;
- 2 juin 2014 pour monsieur C ;
- 18 juillet 2011 pour monsieur D ;
- 12 juillet 2010 pour monsieur E ;
- 22 août 2011 pour monsieur F ;
- 15 septembre 2009 pour monsieur G ;
- 28 octobre 2013 pour monsieur H ;
- 4 décembre 2014 pour monsieur I².

Concernant messieurs C et F, ils signent une convention de rupture de commun accord, respectivement le 12/01/2016 et le 28/05/2016³. Cette convention est signée par les deux parties à Battice (siège social de la société), mais elle est rédigée en néerlandais.

Concernant monsieur E, il adresse à son employeur une lettre de démission par courrier recommandé du 29/06/2016. Il précise qu'il ne se présentera plus sur son lieu de travail à partir du 01/07/2016⁴.

¹ Pièces 14 à 21 du dossier de la partie défenderesse

² Pièce 8bis.a. du dossier des parties demanderesse

³ Pièces 6 et 7 du dossier de la partie défenderesse

⁴ Pièce 8 du dossier de la partie demanderesse, courrier rédigé en néerlandais.

Monsieur H reçoit un avertissement de la société [REDACTED] par courrier recommandé du 13/09/2016. Il retourne le courrier avec la mention *“op basis hiervan kun je mijn contrat arbeid te stoppen want ik om naar delahaize te gaan op maandag 29.09.16”*⁵. Le 27/09/2016, la société [REDACTED] lui adresse un courrier recommandé par lequel elle l’informe de la rupture des relations contractuelles pour refus de travail et absentéisme⁶.

Concernant monsieur B, il signe également une lettre de rupture de commun accord, le 08/02/2016⁷.

Monsieur G adresse une lettre de démission à son employeur le 30/01/2017 ; il précise que le délai de préavis de 4 semaines expire le 01/03/2017. Il reçoit une réponse de son employeur par courrier recommandé du 09/02/2017 ; le délai de préavis est contesté puisque la société [REDACTED] estime qu’il est de 8 semaines, pour se terminer le 01/04/2017.

Monsieur D adresse une lettre de démission à son employeur, le 01/08/2017, précisant que son préavis de 8 semaines débutera le 07/08/2017⁸.

Enfin, monsieur I signe également une convention de rupture de commun accord, le 31/08/2018⁹.

2.

Le 11 avril 2015, le conseil de 6 des demandeurs adresse à la société [REDACTED] une première missive par laquelle il soutient une erreur de calcul de leurs rémunérations, eu égard à leurs prestations effectives, outre l’existence d’une discrimination de la société à l’égard des travailleurs de nationalité roumaine.

Cette erreur de calcul découlerait d’un constat concernant les données mentionnées sur les feuilles de prestations, lesquelles ne correspondraient pas avec les données tachygraphes ; ce constat laisse apparaître, selon eux, des heures comptabilisées et rémunérées à titre de « temps de disponibilité », alors que les demandeurs estiment qu’elles devaient être comptabilisées comme du temps de travail.

Par courrier officiel du même jour, le conseil de la société [REDACTED] conteste les allégations et les accusations formulées à son encontre.

La présente procédure est introduite par les demandeurs par citation signifiée le 28/09/2016.

Une procédure portant la même demande principale est introduite, par d’autres travailleurs roumains, auprès du Tribunal du travail de Liège, division de Verviers (RG 16/56/A).

Une plainte pénale est ensuite déposée par les demandeurs en date du 09/05/2017 ; compte tenu de cette plainte, la cause est renvoyée au rôle.

Dans le cadre de l’information pénale, le service de l’inspection sociale est requis. Un rapport d’inspection, établi par la Direction générale de contrôle des lois sociales transport, est clôturé

⁵ Pièce 22/B du dossier de la partie défenderesse. Traduction libre : sur la base de ce courrier je voudrais mettre fin à mon contrat de travail car je vais travailler chez delhaize à partir du lundi 26/09/2016.

⁶ Pièce 22 c du dossier de la partie défenderesse

⁷ Pièce 23 du dossier de la partie demanderesse

⁸ Pièce 34 du dossier de [REDACTED]

⁹ Pièce 8bis b du dossier de la partie demanderesse

le 27/07/2020. Compte tenu des conclusions de ce rapport, la plainte pénale est classée sans suite par l'Auditorat du travail de LIEGE¹⁰.

III. La position des parties et les demandes

1.

Au terme du dispositif de leurs dernières conclusions, **les demandeurs** sollicitent la condamnation de la société ■■■■ à leur payer :

– À titre principal :

- à Monsieur A, de €5019,38 à titre provisionnel pour la période 07-12/2015 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur B, de €4241,64 à titre provisionnel pour la période 2015 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur C, de €3214,76 à titre provisionnel pour la période 2015 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur D, de €12055,84 à titre provisionnel pour la période 01/2015-12/2016 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur E, de €3903,95 à titre provisionnel pour la période 08-12/2015 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur F, de €6391,58 à titre provisionnel pour la période 2015 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur G, de €955,97 à titre provisionnel pour la période 10/2015-06/2016 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur H, de €8690,91 à titre provisionnel pour la période 2015 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur I, de € 8094,37 à titre provisionnel pour la période 02-05 et 08-12/2014 et 03-06/2018 à titre de rémunération due par l'employeur ;

– À titre subsidiaire :

- à Monsieur A, de €5576,68 à titre provisionnel pour la période 02/2016-07/2017 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur B, de €6312,41 à titre provisionnel pour la période 10/2014-07/2015 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur C, de €1879,67 à titre provisionnel pour la période 10/2014-12/2015 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur D, de €23897,71 à titre provisionnel pour la période 10/2015-08/2017 à titre de rémunération due par l'employeur ;

¹⁰ Courrier du 14/10/2020 adressé par l'Auditorat à l'ancien conseil des demandeurs. Le motif du classement sans suite est : « *Priorité à la voie civile* ».

- à Monsieur E, de €3356,27 à titre provisionnel pour la période 03/2016-08/2016 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur F, de €7394,48 à titre provisionnel pour la période 09/2014-05/2016 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur G, de €2070,74 à titre provisionnel pour la période 10/2015-03/2017 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur H, de €2149,02 à titre provisionnel pour la période 12/2015-09/2016 à titre de rémunération due par l'employeur ;
- à Monsieur I, de € 8094,37 à titre provisionnel pour la période 02-05 et 08-12/2014 et 03-06/2018 à titre de rémunération due par l'employeur ;

ils sollicitent, sur base de l'article 871 du Code judiciaire, que la société [REDACTED] soit condamnée à produire toutes les données manquantes, à savoir les feuilles de prestations, les décomptes salariaux et les données du tachéographe pour toute la durée de la relation de travail sous une astreinte de €250 par jour et par travailleur ;

Ils entendent qu'il soit réservé à statuer sur les autres périodes de la relation contractuelle, en attendant que la défenderesse verse aux débats l'entièreté des documents nécessaire au calcul des rémunérations due aux demandeurs.

À titre infiniment subsidiaire si le Tribunal ne retient pas la condamnation de la défenderesse à produire les données manquantes, ils sollicitent sa condamnation au paiement, à titre d'arriérés de rémunération sur la durée totale des relations contractuelles respective :

- à Monsieur A, de € 73.584,11 ;
- à Monsieur B, de € 13.309,30 ;
- à Monsieur C, de € 5.336,50 ;
- à Monsieur D, de € 36.167,52 ;
- à Monsieur E, de € 48.096,66 ;
- à Monsieur F, de € 30.360,01 ;
- à Monsieur G, de € 9.884,33 ;
- à Monsieur H, de € 25.377,45 ;
- à Monsieur I, de € 29525,39 ;

En tout état de cause, ils postulent encore la condamnation de la société [REDACTED] :

- à rembourser à Monsieur D le salaire déduit à tort soit 1.500€, sous réserve d'augmentation ;
- aux intérêts sur les montants susmentionnés à compter du moment qu'ils étaient dus jusqu'à parfait paiement ;
- au paiement d'un dommage évalué *ex aequo et bono* de €10 000 par demandeur pour traitement discriminatoire fondé sur la nationalité et/ou l'origine ethnique ;
- au paiement d'un dommage évalué *ex aequo et bono* de €2 500 par demandeur pour le préjudice occasionné par les comportements fautifs suivants :

- A. *Compte individuel incorrect ou inexact (Arrêté Royal du 08 août 1980)*
- B. *Défaut d'octroi de repos compensatoire en cas de dépassement de la durée de travail maximale (loi du 16 mars 1971 sur le travail)*
- C. *Dépassement de la durée de 12 heures de travail par jour (loi du 17 mars 1987, Convention collective de travail n°42, Convention collective de travail de la SCP n°140.03 du 28 septembre 1999)*
- H. *Absence d'instructions appropriées aux conducteurs et/ou de contrôles réguliers (Règlement CE 561/2006).*

Enfin, ils postulent la condamnation de la société aux entiers dépens, en ce compris les frais de citation et l'indemnité de procédure fixée au taux de base.

La société [REDACTED] postule, à titre principal, de dire l'action irrecevable et non fondée et de condamner chacun des demandeurs à l'indemnité de procédure liquidée à 1 430 €. À titre subsidiaire, à ne pas accorder le bénéfice de l'exécution provisoire et à maintenir le droit au cantonnement.

À titre reconventionnel, elle sollicite :

- la condamnation provisionnelle de chacun des demandeurs au paiement d'un montant d'un euro à titre de procédure téméraire et vexatoire ;
- la condamnation de Monsieur H au paiement d'une somme de 1 751€ à majorer des intérêts au taux légal depuis sa date d'exigibilité ;
- la condamnation de Monsieur D au paiement d'une somme de 1 500€, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date d'exigibilité.

La société [REDACTED] soutient l'irrecevabilité et le non fondement de l'intervention volontaire de Monsieur I.

2.

En substance, **les demandeurs** indiquent avoir constaté que les données mentionnées sur les feuilles de prestations ne correspondaient pas avec les données encodées dans le tachygraphe ; cette discordance a pour effet de réduire leur rémunération puisque des heures comptées à titre de « temps de disponibilité » sont injustement, selon eux, comptabilisées en lieu et place du « temps de travail ».

Ils sollicitent une indemnisation correspondant aux dommages subis du fait de ce mauvais calcul de la rémunération et ce, dès leur entrée en service, nonobstant la signature par leurs soins, dans un premier temps, des feuilles de prestations établies par la société [REDACTED].

Pour confirmer leur position, ils s'appuient sur les conclusions de l'inspectrice sociale, rédigées dans le cadre de la plainte pénale, déposées par leurs soins à l'encontre de leur ancien employeur.

La société [REDACTED] estime, quant à elle, que les prétentions des demandeurs sont intégralement non fondées. Elle estime que, les demandeurs ayant signé, dans un premier temps, les feuilles journalières de prestations, plus aucune contestation n'est recevable. La société estime avoir pris correctement en compte le « temps de disponibilité » alors que la charge de la preuve contraire, soit de l'existence d'arriérés de rémunération, incombe aux demandeurs, lesquelles échouent à apporter une telle preuve.

La société de transport regrette le climat de dénigrement instauré par les demandeurs ainsi

que les accusations multiples de prétendue fraude, alors qu'aucune plainte avec constitution de partie civile n'a été déposée par les demandeurs, la plainte pénale ayant été classée sans suite.

IV. La compétence et la recevabilité

1.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, les demandeurs étant notamment occupés sur l'arrondissement de LIEGE.

Dans un arrêt du 16 février 2015, la Cour de cassation confirme que le juge territorialement compétent est celui du lieu d'exécution du travail et, en cas de lieu d'exécution multiple, que le travailleur itinérant peut porter l'affaire devant le juge de l'arrondissement de son choix pourvu qu'il y ait effectivement presté¹¹.

La compétence territoriale n'est, en tout état de cause, pas contestée par la partie défenderesse.

2.

Les demandes principales sont recevables, pour avoir été introduites dans les formes et les délais légaux.

La recevabilité n'est, par ailleurs, pas contestée par la partie défenderesse.

3.

Les demandes reconventionnelles, introduites pour la première fois par conclusions du 04/09/2017, sont également recevables, pour avoir été introduites dans les formes et les délais légaux.

Leurs recevabilités n'est, par ailleurs, pas contestée par la partie demanderesse.

4.

La recevabilité de la requête en intervention volontaire, déposée par monsieur I le 20/06/2021, est contesté par la société [REDACTED]. Elle soutient qu'elle ne contient aucun fondement à sa réclamation, ce qui est exact. Monsieur I indique qu'il a intérêt à intervenir à la procédure, sans que cet intérêt ne soit développé, *a minima*, dans la requête.

En vertu de l'article 813 du Code judiciaire, « *l'intervention volontaire est formée par requête, qui contient, à peine de nullité, les moyens et conclusions* ».

Dans le cadre de la mise en état de la cause, le travailleur I sollicite la condamnation de la société [REDACTED] à lui payer des arriérés de rémunération, sur la base de moyens identiques à ceux développés par les autres demandeurs à la cause¹².

Conformément à l'article 861 du Code judiciaire, il appartient à la partie qui entend déclarer nul l'acte de procédure, de démontrer que l'omission invoquée, prescrite à peine de nullité, lui a

¹¹ Cass., 15 février 2015, n° S.13.0085.F

¹² Voy. les conclusions de synthèse où il sollicite, à titre principal, une somme de 8 094,37 euros à titre provisionnel pour la période du 02/05/2014 au 08/12/2014 et 03-06/2018.

causé un grief.

Tel n'est pas le cas en l'espèce puis que la société [REDACTED] a fait valoir ses moyens de défense à l'égard de l'ensemble des travailleurs concernées, y compris à l'égard de monsieur I. Les moyens de ce dernier étaient connus de la partie défenderesse, qui y a répondu. Aucun grief n'est démontré dans le chef de la société [REDACTED].

Dès lors, la requête en intervention volontaire est recevable, son fondement étant analysé ci-après.

V. L'analyse

a. Quant aux demandes principales

i. Quant aux réclamations concernant les arriérés de rémunération

1. Contextes législatif et factuel

1.

En définitive, les prétentions des demandeurs portent sur un calcul erroné, par la société [REDACTED], du « temps de disponibilité », lors de l'exécution de leurs prestations. La contestation des chauffeurs-routiers quant à la comptabilisation et la nature des heures prestées trouve son fondement dans la force probante des systèmes de contrôle des prestations.

Les camions de la société [REDACTED], lors de l'occupation des demandeurs, étaient équipés de deux appareils de contrôle à savoir 1° le tachygraphe 2 ° un ordinateur de bord appelé « Transics ».

En matière de transport par route, différentes réglementations européennes et nationales ont été adoptées¹³.

Au niveau européen, s'appliquait initialement le Règlement CEE n° 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports. Ce Règlement a été remplacé par le Règlement UE n° 165/2014 du Parlement européen et du Conseil du 04/02/2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers, abrogeant le règlement (CEE) n° 3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement (CE) n°561/2006 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route.

En vertu du Règlement UE n°165/2014 :

"Article 32

Utilisation correcte des tachygraphes

1. *Les entreprises de transport et les conducteurs veillent au bon fonctionnement et à la bonne utilisation des tachygraphes numériques et des cartes de conducteur. Les entreprises de transport et les conducteurs qui utilisent des tachygraphes analogiques veillent à leur bon fonctionnement et à la bonne utilisation des feuilles d'enregistrement.*

¹³ Pour une étude exhaustive de la législation en vigueur : Morsa, M., « 6 - Contrôle du transport par route » dans Les inspections sociales en mouvement, le édition, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 637-664.

2. Les tachygraphes numériques ne sont pas configurés de façon à basculer automatiquement vers une catégorie d'activités spécifique lorsque le moteur du véhicule est arrêté ou que le contact est coupé, sauf si le conducteur demeure en mesure de sélectionner manuellement la catégorie d'activités appropriée.

Article 33

Responsabilité des entreprises de transport

1. Les entreprises de transport sont chargées de veiller à ce que leurs conducteurs soient dûment formés et aient reçu les instructions appropriées en ce qui concerne le bon fonctionnement des tachygraphes, qu'ils soient numériques ou analogiques; elles procèdent à des contrôles réguliers pour s'assurer que leurs conducteurs utilisent correctement les tachygraphes et elles ne prennent aucune disposition susceptible d'encourager directement ou indirectement leurs conducteurs à faire une utilisation abusive des tachygraphes....

2. Les entreprises de transport conservent, par ordre chronologique et sous une forme lisible, les feuilles d'enregistrement, ainsi que les données imprimées chaque fois que celles-ci sont produites en application de l'article 35, pendant au moins un an après leur utilisation et elle en remet une copie aux conducteurs concernés qui en font la demande. Les entreprises de transport remettent également une copie des données téléchargées depuis les cartes de conducteur aux conducteurs concernés qui en font la demande ainsi que les versions imprimées de ces copies. Les feuilles d'enregistrement, les données imprimées et les données téléchargées sont présentées ou remises sur demande de tout agent de contrôle habilité...

5. Les conducteurs:

- a) veillent à la concordance entre le marquage horaire sur la feuille d'enregistrement et l'heure légale du pays d'immatriculation du véhicule;
- b) actionnent les dispositifs de commutation permettant d'enregistrer séparément et distinctement les périodes de temps suivantes:
- sous le signe « VOLANT » : le temps de conduite;
 - sous le signe « PETIT MARTEAU CROISES » : toute «autre tâche», à savoir toute activité autre que la conduite, au sens de l'article 3, point a), de la directive 2002/15/CE, ainsi que toute activité accomplie pour le même ou un autre employeur dans le secteur du transport ou en dehors ;
 - sous le signe « CARRE BARRE » ; la «disponibilité», au sens de l'article 3, point b), de la directive 2002/15/CE;
 - sous le signe "LIT"; les pauses ou repos.

Le Règlement (CE) n° 561/2006 du 15 mars 2006 relatif au tachygraphe et aux temps de conduite et de repos définit les diverses périodes comme suit:

"- «pause»: toute période pendant laquelle un conducteur n'a pas le droit de conduire ou d'effectuer d'autres tâches, et qui doit uniquement lui permettre de se reposer;

«autre tâche»: toute activité, à l'exception de la conduite, définie comme temps de travail à l'article 3, point a), de la directive 2002/15/CE, y compris toute activité accomplie pour le même ou un autre employeur dans le secteur du transport ou en dehors;

«repos»: toute période ininterrompue pendant laquelle un conducteur peut disposer librement de son temps;"(article 4)

"Un conducteur enregistre comme autre tâche tout temps tel qu'il est défini à l'article 4, point e), ainsi que tout temps passé à conduire un véhicule utilisé pour des opérations commerciales n'entrant pas dans le champ d'application du présent règlement, et **enregistre tout temps de disponibilité**, tel qu'il est

défini à l'article 3, point b), de la directive 2002/15/CE, conformément à l'article 34, paragraphe 5, point b) iii), du règlement (UE) no 165/2014 du Parlement européen et du Conseil. Cet enregistrement est effectué manuellement sur une feuille d'enregistrement, sur une sortie imprimée ou à l'aide de la fonction de saisie manuelle offerte par l'appareil de contrôle." Article 6, 5)

3) Toute entreprise de transport exploitant des véhicules équipés d'un appareil de contrôle conforme à l'annexe I B du règlement (CEE) no 3821/85 et entrant dans le champ d'application du présent règlement:

ii) veille à ce que toutes les données téléchargées à partir de l'unité embarquée et de la carte de conducteur soient conservées au moins douze mois après l'enregistrement et qu'au cas où un agent de contrôle en ferait la demande, ces données soient consultables, directement ou à distance, dans les locaux de l'entreprise.

La législation belge applicable est l'Arrêté royal du 17 octobre 2016 portant exécution dudit règlement n°561/2006 et du Règlement ° 165/2014 du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers. En vertu de l'article 35 de cet arrêté royal, les données téléchargées sont conservées au moins 5 ans.

La concertation syndicale a également donné lieu à une Convention collective de travail, conclue le 27 janvier 2005 au sein de la commission paritaire de transport, laquelle fixe les conditions de travail et les salaires du personnel roulant occupé dans les entreprises de transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et de la manutention des choses pour compte de tiers, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 24 septembre 2006.

En vertu de l'Arrêté royal du 24 septembre 2006 :

"Art. 2.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, une distinction est faite entre:

- 2.1. le temps de travail
- 2.2. le temps de disponibilité;
- 2.3. le temps de service;
- 2.4. les interruptions du temps de travail;
- 2.5. les temps de repos;
- 2.6. le travail supplémentaire;
- 2.7. le séjour fixe.

Art. 3. Définitions

3.1. Temps de travail

3.1.1. Le temps de travail comme prévu à l'article 3, a) "temps de travail" 1. et 2. de la directive et du Conseil C.E. 2002/15/CE du 11 mars 2002, à savoir le temps consacré :

- à la conduite, au chargement et au déchargement;
- au nettoyage et à l'entretien technique du véhicule;
- aux travaux visant à assurer la sécurité du véhicule ou du chargement;

aux travaux visant à remplir les obligations légales ou réglementaires liées au transport, y compris le contrôle des opérations de chargement et de déchargement, les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, etc.

3.1.2. Pour certains transports spécifiques, certaines formes d'opérations de chargement et de déchargement peuvent faire l'objet d'une dérogation à l'article 3.1.1. moyennant un accord préalable de la Commission paritaire du transport.

3.1.3. Les temps d'attente lors du chargement et/ou du déchargement dont la durée présumée/prévisible est dépassée.

3.1.4. Les autres temps de travail physique dans le cadre du travail du travailleur sont également considérés comme du temps de travail en exécution de la législation générale du travail.

3.1.5. Seul le temps de travail tel que défini ci-dessus est pris en considération pour le calcul de la durée moyenne du travail dont il est question dans la loi sur le travail.

3.2. Temps de disponibilité

3.2.1. Le temps de disponibilité comme prévu à l'article 3, b) "temps de disponibilité" de la directive du Parlement européen et du conseil 2002/15/CE du 11 mars 2002, à au voir:

- les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le chauffeur n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou d'effectuer d'autres travaux;
- les périodes pendant lesquelles le travailleur accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train;
- deux heures par opération de chargement et/ou de déchargement en transport national;
- quatre heures par opération de chargement et/ou de déchargement en transport international;
- deux heures pour les périodes d'attente aux frontières; sauf si l'employeur a fait connaître au travailleur une autre durée prévisible, soit avant le départ, soit juste avant le début effectif de la période en question;
- les périodes d'attente dues à des interdictions de circuler;
- le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette;
- le temps supplémentaire dont le chauffeur a besoin pour parcourir les distances de et vers l'endroit où le véhicule se trouve s'il n'est pas placé à l'endroit habituel;
- les temps d'attente se rapportant aux faits de douane, de quarantaine ou médicaux;
- le temps pendant lequel l'ouvrier reste à bord ou à proximité du véhicule, en vue d'assurer la sécurité du véhicule et des marchandises, mais ne fournit aucun travail;
- le temps pendant lequel aucun travail n'est effectué mais au cours duquel la présence à bord ou à proximité du véhicule est requise aux fins de respecter les règlements sur la circulation ou d'assurer la sécurité routière.

La durée prévisible des deux derniers temps mentionnés d'avant est présumée être de 96 heures par mois au maximum.

3.2.2. Ne sont pas considérés comme temps de disponibilité :

- le temps consacré aux repas;
- le temps constituant une interruption et/ou un temps de repos au sens du Régi. Comm. C.E. n° 3820/85 du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route;
- le temps dont le travailleur peut disposer librement;
- le temps que le travailleur s'octroie.

3.2.3. Le temps de disponibilité et les interruptions du temps de travail et les temps de repos dont question ci-après ne sont pas pris en considération pour le calcul de la durée moyenne du travail dont il est question dans la loi sur le travail [...]

Art. 7. Rémunération effective du temps de travail et du temps de disponibilité

7.1. Le temps de travail dont il est question à l'article 3.1. de la présente convention collective de travail est payé à 100 p.c. du salaire horaire de base de la catégorie correspondante.

7.2. Les temps de disponibilité effectifs dont il est question à l'article 3.2.1. de la présente convention collective de travail, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles le travailleur accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train, sont rémunérés comme suit à 99 p.c. du salaire horaire de base de la catégorie correspondante à partir du 1er janvier 2007.

Art. 16. La feuille de prestations contient au minimum les rubriques suivantes :

- la période relative à la prestation;
- le nom et prénom du travailleur;

- la fonction exercée par le travailleur;
- l'identification de l'employeur;
- le régime de travail;
- la date et le jour;
- le temps effectif de travail;
- le temps effectif de disponibilité;
- le temps de service;
- (les) indemnité(s);
- les remarques;
- la signature de l'ouvrier et de l'employeur;
- l'utilisation d'une feuille journalière de prestations est obligatoire;
- l'employeur a l'obligation de mettre à la disposition de ses travailleurs une feuille journalière de prestations.

Ce document sera rédigé en double, dont un exemplaire sera destiné à l'employeur et un exemplaire au travailleur.

Pour le calcul de la rémunération ainsi que pour la fixation des indemnités des travailleurs, les parties liées par le contrat de travail sont tenues d'utiliser la feuille journalière de prestations. Ce document est admis par les parties comme étant le seul instrument auquel il peut être recouru en cas de contestation de la rémunération. L'exemplaire du document, lorsqu'il est signé par les deux parties liées par le contrat de travail, rend toute contestation irrecevable.

La contestation ne peut être admise qu'en cas de refus d'une des parties de signer la feuille de prestations. Les travailleurs et les employeurs ne peuvent sans motif légitime et précis refuser de signer la feuille journalière de prestations présentée.

La charge de la preuve incombe à la partie non signataire et, en cas de contestation, à l'employeur.

Les feuilles journalières de prestations doivent être conservées pendant la durée prévue à l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux (actuellement cinq ans). En vue de faire appliquer cette convention collective de travail, les parties conviennent d'établir une feuille journalière de prestations valable en droit uniquement pour le calcul du salaire."

Les principes probatoires contenus dans cette disposition ont été analysés par la Cour du travail de Bruxelles, dans un arrêt prononcé le 17/01/2011 en ces termes¹⁴ :

« Le document-type annexé à la convention collective de travail comporte en outre la mention suivante : « La charge de la preuve incombe à la partie non-signataire, et en cas de contestation chez l'employeur ».

Les dispositions de la convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal et de son annexe qui en fait partie intégrante lient tous les employeurs et les travailleurs qui relèvent de la commission paritaire au sein de laquelle la convention collective de travail a été conclue (article 31 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires). (...). Il s'agit d'une source de droit supérieure, dans la hiérarchie des normes, au contrat de travail individuel et au règlement de travail.

Les dispositions de l'article 13 de la convention collective de travail et de son annexe sont des dispositions normatives qui déterminent les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs (Cass., 9 mai 1994, JTT, p. 374 et 13 juin 1994, JTT, p. 451).

Ces dispositions règlent notamment la charge de la preuve : elle incombe à la partie non-signataire et, en cas de contestation, à l'employeur. Ceci implique qu'à défaut de feuilles de prestations signées par les deux parties¹⁵, les feuilles de prestations signées

¹⁴ C.trav. Bruxelles, 17 janvier 2011, RG 2007/AB/49706

¹⁵ C'est le tribunal qui souligne

unilatéralement par le travailleur constituent une présomption réfragable. L'employeur peut apporter la preuve de l'inexactitude des mentions qu'elles contiennent. Si cette preuve contraire n'est pas apportée, les mentions peuvent être considérées comme exactes (C. trav. Anvers, 20 janvier 1999, CDS, 2000, p. 388; C. trav. Gand, 30 mars 1998, JTT, 1999, p. 28; T. trav. Turnhout, 16 décembre 1991, RDS, 1992, p. 147) ».

2.

De ces dispositions, il ressort que le seul élément probant de vérification de la rémunération sont les feuilles journalières de prestations, lesquelles doivent reprendre le temps effectif de travail et le temps effectif de disponibilité.

La détermination du temps effectif de travail et de disponibilité doit, en vertu des législations européennes et nationales, faire l'objet d'un encodage des conducteurs dans le tachygraphe, seul système de contrôle des prestations des chauffeurs routiers réglementé.

Le tachygraphe enregistre automatiquement un certain nombre de données (conduite, vitesse...) mais suppose l'intervention du chauffeur pour actionner la fonction permettant d'enregistrer séparément et distinctement les périodes de temps de conduite, de tout autre activité, de disponibilité ou de repos (successivement, les fonctions marquées des dessins 'Volant', 'Petits marteaux croisés', 'Carré barré' et 'Lit').

Le système de contrôle « Transics » est propre à la société [REDACTED].

D'après les explications de cette dernière et les pièces qu'elle dépose¹⁶, ce système de contrôle permet notamment aux chauffeurs d'encoder différents « temps de service » à savoir temps de conduite, pause, repos,... Le manuel d'utilisation précise par ailleurs qu'en ce qui concerne « le temps de conduite », les données sont approximatives et seul le temps de conduite sur le tachygraphe est à prendre en considération. Le programme permet également de suivre en détail l'exécution des transports et le mouvement des véhicules (le système est pourvu d'un système de géolocalisation).

L'ordinateur de bord est relié à un ordinateur central au sein de l'entreprise qui centralise toutes les données des différents véhicules. Il s'agit encore d'un outil de communication entre l'employeur et le chauffeur puisque ce dernier peut se voir attribuer des missions via cet ordinateur. On ignore cependant si la centrale de la société est capable de procéder à des modifications dans le système, à distance ; les parties sont contraires en fait à ce sujet.

La société [REDACTED] définit cet outil de bord comme une sorte de « time-sheet » qui permet de connaître de manière précise la nature de l'activité du chauffeur, et sur la base duquel le calcul salarial est réalisé.

En définitive, la société de transport justifie l'utilisation de cet outil de contrôle et de communication propre à sa flotte à l'insuffisance technique du tachygraphe, pour déterminer avec précision la réalité de l'activité du chauffeur. Ainsi, dans les faits, la société [REDACTED] impose à ses chauffeurs de procéder à un encodage dans le système Transics quant à leurs prestations effectives, le tachygraphe étant mis automatiquement en route pour ce qui concerne les temps de conduite et ne reflétant pas la réalité des prestations de terrain.

¹⁶ pièces 59 de la partie défenderesse, guide rapide de l'ordinateur de bord

Les demandeurs soutiennent que les données encodées dans le système de contrôle « Transics » ont été falsifiées par la société [REDACTED] en vue d'augmenter le « temps de disponibilité », par rapport aux données enregistrées par le tachygraphe.

2. Application au cas d'espèce

a. La recevabilité de la contestation des feuilles journalières de prestation

1.

Quelles que soient les données sur la base desquelles la société de transport a établi ses feuilles journalières de prestations, seules peuvent être remises en cause les rémunérations calculées sur la base de ces feuilles journalières, pour autant qu'elles aient fait l'objet d'une contestation au sens de l'article 16 de l'arrêté royal du 24 septembre 2006.

Dans ses « nouvelles conclusions de synthèse », la société [REDACTED] indique que : « *Il n'est pas contesté que des feuilles journalières de prestations ont été établies pour toute la période d'occupation et que pour l'essentiel de cette période, tous les demandeurs ont signé ce document sans observation¹⁷ ».*

La société de transport ne produit cependant aucune feuille journalière de prestations signées par les demandeurs à la présente cause, ou par elle-même. Les demandeurs déposent, quant à eux, des feuilles journalières de prestations qui ne sont signées par personne. Sur la majorité d'entre elles ne figure aucune mention du désaccord des prestataires sur les données renseignées par la feuille de prestations, ni même la signature de leur employeur.

La seule feuille de prestations journalières contenant une mention manuscrite déposée est celle de Monsieur F, pour la période de décembre 2014¹⁸ et qui contient l'expression suivante : « je ne suis pas d'accord Travailler – 197 H moins -11H ».

Ainsi, les demandeurs produisent:

- les feuilles de prestations journalières de monsieur A du 1^{er} mai 2015 au 30 juin 2017 : elles ne contiennent aucune signature ni mention manuscrite de contestation¹⁹ ;
- les feuilles de prestations journalières de Monsieur B pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 juillet 2015 ; elles ne contiennent aucune signature ni mention manuscrite de contestation²⁰ ;
- les feuilles de prestations journalières de Monsieur C pour la période du 1^{er} décembre 2014 au 30 novembre 2015 ; elles ne contiennent aucune signature ni mention manuscrite de contestation²¹ ;
- les feuilles de prestations journalières de Monsieur D pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 30 juin 2017 ; elles ne contiennent aucune signature ni mention manuscrite de contestation²² ;

¹⁷ C'est le Tribunal qui souligne

¹⁸ pièce 38 du dossier des demandeurs

¹⁹ pièce 1c. du dossier des demandeurs

²⁰ pièce 2c. du dossier des demandeurs

²¹ pièce 3c. du dossier des demandeurs

²² pièce 4c. du dossier des demandeurs

- les feuilles de prestations journalières de Monsieur E pour la période du 1^{er} juin 2015 au 30 novembre 2015 ; elles ne contiennent aucune signature ni mention manuscrite de contestation²³ ;
- les feuilles de prestations journalières de Monsieur F pour la période du 1^{er} septembre 2011 au 30 avril 2016 ; elles ne contiennent aucune signature ni mention manuscrite de contestation²⁴ ;
- les feuilles de prestations journalières de Monsieur G pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 30 avril 2016 ; elles ne contiennent aucune signature ni mention manuscrite de contestation²⁵ ;
- les feuilles de prestations journalières de Monsieur H pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 30 avril 2016 ; elles ne contiennent aucune signature ni mention manuscrite de contestation²⁶ ;
- les feuilles de prestations journalières de Monsieur I pour les mois de mars et août 2018 ; elles ne contiennent aucune signature ni mention manuscrite de contestation²⁷.

En termes de conclusions de synthèse, les demandeurs indiquent cependant que « *pour la première fois lors de ses conclusions de synthèse, Jost présente des feuilles de prestations des chauffeurs pour les années 2014 – 2015*²⁸. *Durant ces années les chauffeurs ont signé des feuilles de prestations en toute confiance sans présumer de la mauvaise foi de l'employeur [...]. Vers le début l'année 2014, ils ont refusé de signer les feuilles de prestations ou les ont signées avec la remarque « pas d'accord » (parfois en roumain) et parfois ils ont rajouté le nombre d'heures qu'il n'avait pas été pris en compte par la défenderesse de l'établissement ce document* »²⁹.

De ce qui précède, il y a lieu de considérer que les feuilles de prestations journalières pour les années 2014 et 2015 n'ont été signées par aucune des parties, ni par l'employeur, ni par les travailleurs. Dans cette hypothèse, il apparait que la contestation des demandeurs est recevable en ce qu'elles portent sur les rémunérations dues à partir du 01/01/2014 et jusqu'à la fin de leur contrat de travail.

En effet, cette contestation n'est admise qu'« *en cas de refus d'une des parties de signer la feuille de prestation* », ce refus devant être fondé sur « *un motif légitime et précis* ». Comme cela ressort de la seule feuille de prestation journalière comprenant une mention manuscrite, déposée au dossier des demandeurs³⁰, le motif de contestation est légitime (temps de travail contesté). Bien que le motif de contestation ne soit pas 'précis', il ne peut en être fait le reproche aux demandeurs dans la mesure où, l'objet même du présent litige démontre à lui seul la difficulté de déterminer avec précision l'objet de la contestation (fixation du temps de disponibilité).

L'article 16 de la CCT du 25 janvier 1985 ne précise par ailleurs pas que le motif de la contestation doit être communiqué concomitamment au refus de signature de la feuille de prestation. Les arguments développés par les demandeurs constituent un motif précis et légitime de contestation, lesquels peuvent être rencontrés par le Tribunal.

²³ pièce 5c. du dossier des demandeurs

²⁴ pièce 6c. du dossier des demandeurs

²⁵ pièce 7c. du dossier des demandeurs

²⁶ pièce 8c. du dossier des demandeurs

²⁷ pièce 8bis.c. du dossier des demandeurs

²⁸ Qui ne figurent pas au dossier de pièces déposés par [REDACTED], est-ce les pièces déposées par les demandeurs ?

²⁹ page 19 des synthèses des demandeurs

³⁰ Pièce 38 du dossier des demandeurs

2.

Concernant la charge de la preuve, elle repose sur l'employeur vu que la contestation est recevable/admissible, au sens de l'article 16 de la CCT précitée.

Il appartient à la société ■■■ de démontrer la réalité des prestations exécutées à partir de janvier 2014 pour l'ensemble des travailleurs concernés. Spécifiquement au présent litige, il lui appartient de démontrer la réalité du temps de disponibilité alloué à chaque travailleur, élément déterminant pour un calcul correct de la rémunération.

A cet égard, il apparaît que les données fournies par le tachygraphe constituent un des moyens de preuve des heures prestées et de leur "qualification" (temps de travail/temps de disponibilité), mais l'ordinateur de bord Transics (ou tout autre) l'est également. En effet, la société de transport dépose un document qui émane de la FEBETRA (Fédération des transporteurs belges) ; le service juridique précise que l'ordinateur de bord Transics est, tout comme le tachygraphe, un moyen de preuve pour calculer le salaire des chauffeurs³¹.

Nonobstant la charge de la preuve qui pèse sur l'employeur en exécution de la CCT du 25 janvier 1985, il appartient aux travailleurs de collaborer à l'administration de cette preuve, conformément à l'article 8.4 du Livre VIII du (nouveau) Code civil. Ce principe de collaboration trouve tout son sens lorsque, comme en l'espèce, l'employeur est dans l'impossibilité d'exercer un contrôle direct sur les prestations de ses travailleurs, compte tenu de la nature des prestations à savoir, le transport routier.

Ainsi, on ne peut reprocher à la société ■■■ d'avoir eu recours à un système informatique de contrôle, lequel suppose la bonne collaboration de ses travailleurs. Néanmoins, il doit s'agir d'un outil de mesure fiable de la réalité des prestations des travailleurs, lequel ne peut avoir pour conséquence de réduire injustement ces prestations au profit de l'employeur.

Dans cette perspective, lorsque les travailleurs s'opposent à la réalité des prestations fondées sur un système informatique qu'ils ont eux-mêmes alimenté, ils leur appartient également d'établir, par tous moyens de droit à leur disposition, la réalité des prestations non rémunérées qu'ils revendiquent.

b. La détermination du temps de disponibilité ; force probante des différents outils de contrôle

1.

Suite à la plainte déposée par les demandeurs, une enquête est diligentée par la DG Contrôle des lois sociales Transport.

Le 25/05/2020, une mise en demeure est adressée par l'inspectrice sociale à la société ■■■, l'invitant à procéder à une régularisation de la rémunération pour plusieurs travailleurs, dont les demandeurs³².

L'enquête aboutit à la rédaction d'un PV Li.069.I1.002044.20³³ daté du 27/07/2020, lequel

³¹ Pièce 25 du dossier du défendeur

³² Pièce 53 du dossier du défendeur – le courrier de mise en demeure contient une erreur matérielle puisqu'il est bien daté du 25/05/2020 et non 25/05/2019, le réponse du conseil de JOST datant quant à elle du 10 juillet suivant (soit 2020).

³³ Pièce 29 du dossier des demandeurs.

conclut à l'existence d'une période infractionnelle du 01/01/2014 au 13/07/2020, pour 8 types d'infractions, parmi lesquelles :

- « avoir établi le compte individuel de manière incomplète ou inexacte » ;
- « ne pas avoir payé la rémunération ou ne pas l'avoir payée à la date à laquelle elle est exigible » ;
- « ne pas avoir donné des instructions appropriées aux conducteurs pour qu'ils puissent se conformer au règlement n°3821/85 et au chapitre II du règlement CE n° 561/2006 et/ou ne pas avoir effectué des contrôles réguliers pour veiller à ce que les règlements soient respectés ».

Le Tribunal relève les constatations suivantes de l'inspectrice des lois sociales, spécialisée dans le domaine des transports:

[...] Mes constats et analyses indiquent que de nombreuses heures de travail (à, savoir autres temps de travail tels que décrits l'article 3.1. de la CCT du 27 janvier 2005 fixant les conditions de travail et de salaire qui précise également que "3.1.5. Seul le temps de travail tel que défini ci-dessus est pris en considération pour le calcul de la durée moyenne du travail dont il est question dans la loi sur le travail") issues des données tachygraphe sont transformées sur les fiches de paie en heures de disponibilité.

Sur ces fiches de paie, le total des temps de disponibilité est divisé en «transfert disponibilité » et « récupération disponibilité ». Et c'est le problème majeur mis en exergue par les travailleurs. Ces manipulations sont effectuées sans aucune transparence ni explication. Les travailleurs s'estiment lésés.

La conséquence de cette transformation est que des heures qui comptent pour le calcul de la durée du travail sont escamotées par l'employeur, avec pour corollaire une absence de sursalaires éventuellement dus. Ensuite de ma première mise en demeure du 16 août 2018, l'employeur a évoqué dans sa déclaration du 28/9/2018 (cf. annexe 2) que certains temps de livraison pourraient être considérés comme temps de travail au lieu de temps de disponibilité, et m'a envoyé des simulations de transformations de temps de disponibilité en temps de travail sur base des livraisons aux magasins Carrefour, Carrefour Market et Delhaize et ce, pour les mois on les feuilles journalières de prestations n'ont pas été signées³⁴. Cependant, il est apparu que les simulations sont, pour partie, aléatoires car non vérifiables, erronées ou incomplètes [...].

En date du 25 novembre 2019, j'ai transmis il l'employeur par courriel (cf. annexe 4), ensuite de ma visite du 21/11/19 et des nouvelles analyses qu'il m'a fournies, un relevé des incohérences à nouveau constatées en demandant qu'il me fournisse une explication. Suite à cela, l'employeur a renvoyé une nouvelle analyse des données tachygraphes de tous les chauffeurs concernés et est d'accord de considérer que 2/3 du temps de travail du tachygraphe est du temps de travail.

■ a alors fourni un nouveau tableau (« FINAL ») comprenant ses nouveaux calculs. Après examen de ce tableau, et comparé au tableau que j'ai établi sur base des données digitales, je ne peux accepter le forfait indiqué. Les calculs

³⁴ C'est le Tribunal qui souligne

de l'employeur sont trop imprécis et parfois contradictoires. Les données tachygraphes ne sont toujours pas prises en compte.

Il manque toujours des heures à rémunérer. De plus, le nouveau tableau continue à reprendre des données de TRANSICS qui sont contestables, pour partie.

En effet, le chauffeur doit y encoder son activité selon les instructions du dispatcher et non selon la réalité. Ou bien, ces indications sont-elles insérées ultérieurement par le dispatcher ?

Par exemple, que signifie « DISP » dans la colonne Q du tableau « DISPO autre que livraison » : DISPATCHER ou DISPONIBILITE ? A plusieurs reprises, on voit apparaître l'intitulé « dispatcher » puis « DISP ». Cela porte à confusion.

Dès lors, les nouveaux calculs proposés par l'employeur ne peuvent pas être pris en compte.

Selon les données digitales, très peu d'heures de disponibilité sont réalisées, la plupart du temps, il n'y en a pas, Or, sur les fiches de paie, j'en constate un nombre très élevé, établi sans base concrète et objective. Le compte individuel est donc incorrect,

L'employeur estime que cela provient d'une mauvaise manipulation du tachygraphe par les chauffeurs,

Or, ils sont censés avoir reçu une formation permettant de le manipuler de manière légale. Et, l'employeur a l'obligation de vérifier que cette utilisation correspond au prescrit légal.

L'employeur en donc en infraction avec les dispositions du Règlement CE 561/2006 et 165/2014 (remplaçant le R.E. CE 3821/85) pour ne pas avoir vérifié que les chauffeurs utilisaient correctement le tachygraphe [...]. ».

Il y a lieu de rappeler que l'article 67 du Code pénal social dispose que « *Les constatations matérielles faites dans un procès-verbal constatant une infraction par les inspecteurs sociaux d'un service d'inspection peuvent être utilisées, avec leur force probante, par les inspecteurs sociaux du même service, des autres services d'inspection ou par les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect d'une autre législation* ».

Ainsi, les procès-verbaux dressés par les inspecteurs sociaux font foi jusqu'à preuve du contraire, pour autant qu'une copie en soit transmise à l'employeur dans un délai de 14 jours prenant cours le lendemain du jour de la constatation de l'infraction (article 66 du Code pénal social).

En l'espèce, dans la mesure où le délai visé par cette disposition a été respecté, les constatations de l'inspectrice font foi jusqu'à preuve du contraire.

Il appartient dès lors à la société ■■■ de démontrer la réalité du temps de disponibilité repris sur les fiches de paie des travailleurs. À ce sujet, l'inspectrice des lois sociales relève que le temps de disponibilité semble exister dans certaines circonstances, mais est très difficile à identifier et

à évaluer. Elle poursuit :

« De votre côté, vous estimez que ce temps de disponibilité, repris à partir des explications que vous me fournissez, s'évalue à 1/3 du temps de travail! Après les analyses successives sur base de vos explications, Il ne m'appartient pas de trancher sur ce point, d'autant que toutes les données que vous avez fournies sont issues d'un progiciel qui n'a pas de valeur officielle, seul le tachygraphe étant probant et qu'il reste encore des éléments Imprécis ou contradictoires ou manquants. Cependant, libre à vous d'établir une régularisation sur cette base! Vous estimez que cela se rapproche le plus de la réalité. Mais, pour ma part, je ne peux que m'en tenir aux données digitales. Et, les chauffeurs estiment que ce qui se trouve dans le tachygraphe reflète leur travail ».

Ces constatations démontrent qu'au moment de l'enquête, la société ■■■ ne justifiait pas d'une évaluation correcte du temps de disponibilité de ses travailleurs. Le système mis en place pour évaluer ce temps de disponibilité (sur la base des données provenant du tableau de bord Transics) est, aux yeux de l'inspectrice des lois sociales, imprécis et contient des incohérences.

Dès lors, la contestation des demandeurs est fondée *dans son principe* puisqu'il est établi que les fiches de paie ne reflètent pas la réalité des prestations des travailleurs, spécifiquement en ce qu'elles comportent une surestimation du temps de disponibilité.

2.

L'ensemble des revendications des demandeurs se fonde sur la prise en compte des heures de disponibilités.

Le temps de travail est consacré à la conduite ainsi qu'aux opérations de chargement et déchargement, si l'activité est effectuée par le chauffeur lui-même.³⁵ Cette précision a été confirmée par la Cour du travail de LIEGE, dans un arrêt prononcé le 5 novembre 2013, et commenté en ces termes :

"La cour considère qu'il résulte de ce texte que les opérations de chargement et déchargement proprement dites, à l'exclusion des opérations de préparation du camion pour ces opérations (bâchage, débâchage, arrimage) et de contrôle des marchandises et de vérification de la qualité des opérations de chargement et de déchargement font partie des heures de disponibilité lorsque le travailleur ne participe pas à ces opérations. En cas de contestation, la charge de la preuve revient à l'employeur."³⁶

Pour rappel, le temps de disponibilité est défini comme : « *les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le chauffeur n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou d'effectuer d'autres travaux* »³⁷.

La société ■■■ renvoie à l'article 3.2 de la CCT du 27 janvier 2005, définissant le temps de disponibilité comme étant également, « *Les périodes d'attente aux frontières ou lors du chargement et/ou du déchargement qui sont présumées être connues à l'avance, soit, par exemple, 2 heures par opération de chargement et/ou de déchargement en transport national* ».

Elle en déduit qu'en ce qui concerne le temps de disponibilité pour les périodes d'attente lors

³⁵ Trib.trav. Charleroi, 9 juillet 2008, R.G. n° 04/170948/A

³⁶ S. Vinclaire, Heures de travail et heures de disponibilité, Bulletin Juridique & Social 2014, Numéro 512, p. 5

³⁷ Article 3.2.1 de l'AR du 24/09/2006.

du déchargement et chargement, elles ne deviennent du temps de travail que lorsque ce temps dépasse deux heures par opération, soit une durée de 96h par mois, soit encore une moyenne de 22,17 heures par semaine.

Le temps de disponibilité dont l'employeur se réfère vise les périodes d'attente lors du chargement/déchargement. Or, c'est précisément ce point qui est contesté par les demandeurs ; ils soutiennent qu'ils participaient au chargement-déchargement de leur camion, ce travail devant être comptabilisé comme du temps de travail et non du temps de disponibilité.

Il n'y a donc pas lieu de se référer à la définition de l'article 3.2 de la CCT du 27/01/2005 pour évaluer le temps de disponibilité.

Les demandeurs reprochent à la société [REDACTED] de les avoir rémunéré en temps de disponibilité alors que, durant les chargement et déchargement de leur véhicule, ils n'étaient pas 'en temps d'attente' mais participaient activement à cette tâche.

La difficulté réside dans la détermination exacte du temps de disponibilité des travailleurs, l'enquête de l'inspection des lois sociales ayant permis de démontrer que les données reprises pour ce poste sur les fiches de paie étaient surévaluées.

3.

Le pictogramme du tachygraphe³⁸ déposé par la société [REDACTED] témoigne de que le chauffeur peut gérer 3 fonctions sur 4, le temps de conduite étant automatiquement calculé lorsque le véhicule se déplace. Le chauffeur doit ainsi encoder manuellement le temps de disponibilité (représenté par un carré barré). La société [REDACTED] dépose des rapports d'activités de plusieurs demandeurs³⁹ à savoir les données enregistrées par le tachygraphe ; les temps de disponibilité encodés par plusieurs chauffeurs sont anormalement bas (4 minutes par semaine sur trois mois pour monsieur G, par exemple).

La société de transport doit être suivie lorsqu'elle indique que se fonder exclusivement sur les données du tachygraphe ne permet pas de calculer de manière exacte la rémunération ou, autrement dit, le temps de disponibilité réel des travailleurs.

Le second outil de contrôle – le système Transics - ne permet pas non plus d'avoir une évaluation fiable et précise du temps de disponibilité des chauffeurs, comme l'a relevé l'enquête pénale. A ce sujet, les discordances entre les données encodées dans les deux systèmes sont flagrantes, comme cela ressort des pièces déposées par la société [REDACTED]⁴⁰.

On ne peut cependant, comme le fait la société de transport, en déduire un « *encodage frauduleux des chauffeur* ». Alors que la fraude n'est nullement démontrée, il convient de rappeler que l'employeur a l'obligation légale de « veiller à ce que leurs conducteurs soient dûment formés et aient reçu les instructions appropriées en ce qui concerne le bon fonctionnement des tachygraphes »⁴¹.

En termes de conclusions, les demandeurs soutiennent que « *Dans environ 98% des transports effectués depuis toutes ces années prestées sous l'autorité de [REDACTED], les chauffeurs étaient eux-mêmes responsables pour le chargement et déchargement des camions* ».

³⁸ Pièce 57 du dossier du défendeur

³⁹ Pièces 26 à 33 du dossier du défendeur

⁴⁰ Pièce 47 à 50 du dossier de [REDACTED]

⁴¹ Règlement UE 165/2004

La société ■■■ ne peut nier que des chargements et déchargements étaient effectués par les chauffeurs eux-mêmes ; elle l'a expressément reconnu dans une déclaration faite aux services d'inspections des lois sociales. Ainsi, on peut encore lire dans les constatations de l'inspectrice chargée de l'enquête que :

« L'employeur a évoqué dans sa déclaration du 28/9/2018 (cf. annexe 2) que certains temps de livraison pourraient être considérés comme temps de travail au lieu de temps de disponibilité, et m'a envoyé des simulations de transformations de temps de disponibilité en temps de travail sur base des livraisons aux magasins Carrefour, Carrefour Market et Delhaize [...] ».

La preuve que les chauffeurs participaient au chargement et déchargement de leur camion est encore rapportée par les éléments suivants :

- Une instruction d'utilisation pour le déchargement des « rolltainers » (container métallique à roulettes) auprès de la société DELHAIZE⁴² ;
- La société ■■■ dépose également des « instructions chauffeurs » de DELHAIZE⁴³, lesquelles confirment que les chauffeurs sont amenés à charger et décharger eux-mêmes dans tous les points de vente le New fresh et Old fresh, ainsi que les boissons et alimentation. Le Guide précise que, dans les supermarchés, les chauffeurs aideront « éventuellement » à charger et décharger ;
- Les feuilles de voiture déposées par le demandeur A notamment et qui confirme que ce dernier aidait au chargement et déchargement des palettes/ container⁴⁴.
- Les déclarations de ce dernier à l'audience du 17/03/2022 où il confirme que, une fois arrivé au magasin, les chauffeurs ne restent pas dans leur cabine mais charge et décharge les marchandises, reprennent les vidanges,...
- La communication des magasins Carrefour qui précise que les chauffeurs déchargent la marchandise, amène les palettes sur le hayon⁴⁵ ;

En conclusions, à la lumière des documents et explications des parties, le Tribunal estime qu'il est démontré que la société ■■■ a surévalué le temps de disponibilité comptabilisé sur les fiches de paie.

Cette erreur d'appréciation entraîne une sous-évaluation de la rémunération auquel les demandeurs avaient droit, pour les prestations réalisées après le 01/01/2014 et jusqu'au terme de leur contrat de travail.

c. Détermination des heures prestées non payées, sursalaire, pécule de vacances et prime de fin d'année, fiches de paie et feuilles de rémunération

1.

Les heures prestées non payées sont constitutives d'un préjudice dont les demandeurs sont en droit de réclamer la réparation en nature, c'est-à-dire le paiement de la rémunération elle-même⁴⁶.

⁴² Pièce 23 du dossier de demandeurs

⁴³ Pièce 43 du dossier du défendeur

⁴⁴ Pièce 35 du dossier des demandeurs

⁴⁵ Pièce 23 bis du dossier des demandeurs

⁴⁶ Cass., 22 janvier 2007, RG S040088N, J.T.T. p. 481

Contrairement à ce que les demandeurs invoquent, pour déterminer les heures prestées non payées, il ne faut pas se référer uniquement aux données du tachygraphe pour évaluer le temps de travail et le temps de disponibilité.

En effet, comme l'enquête pénale ainsi que les rapports d'activité des différents chauffeurs l'ont mis en évidence, ces derniers n'ont pas procédé à un encodage correct de leur prestation dans le tachygraphe puisqu'ils ont utilisé également le système interne de contrôle à l'entreprise Transics.

Les seules données du tachygraphe sont insuffisantes pour chiffrer les heures de travail prestées. De la correcte détermination du temps de disponibilité/temps de travail des demandeurs, dépend le calcul des heures prestées non payées, du sursalaire, pécules et primes.

Le temps de disponibilité donne droit, pour rappel, à 99% du salaire mais ne donne pas lieu à un sursalaire puisqu'il n'est pas comptabilisé au titre d'heures de travail.

Les calculs opérés par l'inspectrice des lois sociales ne peuvent être avalisés par le Tribunal puisqu'ils se fondent uniquement sur les données du tachygraphe, lesquelles ne reflètent pas la réalité des prestations effectives des chauffeurs.

La société ■■■ évalue le temps de disponibilité à 1/3 du temps de travail⁴⁷, ce qui ne peut être avalisé vu la motivation qui précède. Dans le cadre de ses échanges avec la société de transport, l'inspectrice des lois sociales écrit :

*« J'ai effectué une comparaison entre les données digitales (DD) des cartes conducteur avec les prestations indiquées sur les fiches de paie.
Pour calculer la durée du travail, j'ai pris en compte les DD mais en retirant forfaitairement 1h/jour qui correspond à une heure de disponibilité que j'estime que le chauffeur a dû avoir, en moyenne, soit 10% des prestations du tachygraphe. En effet, il apparaît que le chauffeur ne commute pas nécessairement correctement à chaque fois et qu'il est raisonnable de croire que dans certaines situations (attente chez un client, généralement), le tachygraphe était mis en travail et non en disponibilité.
Je précise que le forfait de 10% considérés comme disponibilité est basé également sur la déclaration des chauffeurs disant qu'ils chargeaient et déchargeaient à 90% de leur temps »⁴⁸.*

Dans ce contexte, ne pouvant se reposer ni sur des données fournies par le tachygraphe, ni sur les feuilles de prestations contestées par les demandeurs, la vérité judiciaire se situe entre ces deux positions : le temps de disponibilité des travailleurs doit être raisonnablement évalué à 15 % du temps de travail.

Une réouverture des débats sera ordonnée afin de permettre à l'employeur de fournir les données chiffrées permettant de recalculer les rémunérations des demandeurs sur cette base, pour les périodes de prestations postérieures au 01/01/2014 uniquement (les contestations antérieures étant irrecevables).

⁴⁷ Voir la mise en demeure adressée le 25/05/2020 à la société, page 2

⁴⁸ Pièce 31 du dossier des demandeurs

3. Quant à la validité de la rupture de commun accord des contrats de travail de Messieurs B, C, F et I

1.

Messieurs B⁴⁹, C⁵⁰, F⁵¹ et I⁵² ont signé un document intitulé '*Overeenkomst betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer*'⁵³.

Les conventions de rupture de contrat ne sont, malheureusement, pas traduites en français. Alors que ces documents rédigés en néerlandais sont signés au sein du siège social de la société (dans un premiers temps à BATTICE puis à HERSTAL), une clause commune à l'ensemble de ceux-ci, à l'exception de celui signé par monsieur B, dispose que les deux parties renoncent expressément à solliciter une indemnité de préavis ou tout autre indemnité de rupture⁵⁴. Les parties renoncent également, sans réserve ni exception, à invoquer à l'encontre de l'autre, tout autre droit ou prétention, nées ou à naître des relations contractuelles qui les ont liées ainsi que la manière dont il y est mis fin ⁵⁵.

Le document signé par monsieur B ne comporte aucune clause de renonciation aux droits tirés du contrat de travail, à l'exception d'une renonciation à invoquer une indemnité de rupture. Or, la demande principale formulée par l'intéressé porte sur des arriérés de rémunération ; sa demande doit être déclarée fondée dans la mesure de ce qui est exposé ci-dessus.

2.

Les demandeurs concernés contestent la validité de ces documents en vertu du principe *fraus omnia corrumpit*, la fraude consistant dans "*la manifestation d'une volonté malicieuse, la tromperie intentionnelle ou la déloyauté dans le but de nuire ou de réaliser un gain*"⁵⁶.

Selon eux, l'acte de renonciation a pour effet de couvrir une infraction pénale, à savoir le défaut de paiement d'une rémunération fixée par une Convention collective de travail⁵⁷. Les infractions ont été constatées par la Direction générale contrôlent des lois sociales transport du service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, dans son PV établi le 27/04/2020 (voy. ci-dessus).

Il a été récemment rappelé que « *La renonciation constitue un acte unilatéral qui lie irrévocablement son auteur et opère de plein droit sans qu'aucune autre formalité ne soit requise [...] le désistement d'un acte unilatéral possible. Il est, en effet, irrévocable dès lors qu'il a sorti ses effets, c'est-à-dire le moment, pour un acte réceptice, il a été porté à la connaissance de son destinataire* »⁵⁸.

⁴⁹ Pièce 23 du dossier de [REDACTED], signature du 08/02/2016 avec la mention « pour accord du demandeur »

⁵⁰ Pièce 6b du dossier de [REDACTED], signature du 12/01/2016 avec la mention « pour accord du demandeur »

⁵¹ Pièce 7 du dossier de [REDACTED], signature du 28/05/2016

⁵² Pièce 8bis b du dossier des demandeurs, signature du 31/08/2018

⁵³ Accord relatif à la rupture du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travail.

⁵⁴ dans le texte : Elk van de partijen ziet van de betekening van e opzegging of van de betaling ten laste van de andere van een eventuele verbrekingsvergoeding

⁵⁵ Traduction libre, à défaut de traduction des parties. Dans le texte : beide partijen zien af, zonder voorbehoud of uitzondering, zich te beroepen, tegenover de andere partij van alle andere rechten of vorderingen, ontstaan of te ontstaan, uit hoofde of naar aanleiding van de contractuele relaties die hun hebben gebonden alsmede op de manieren waarop zij beëindigd. Elke partij ziet af beroep te doen op een eventuele dwaling omtrent de feiten of dwaling omtrent het recht alsmede elke verzuim tot het bestaan en de omgang van hun recht.

⁵⁶ Cass. 3 octobre 1997, Pas. p. 962; C.T. Bruxelles (6^e ch) 23 mars 2015, J.T.T 2015, 386.

⁵⁷ CCT du 27 janvier 2005, voy. infra

⁵⁸ C.trav. Mons, 15 janvier 2019, J.T.T., 2019 ,p .436

En définitive, les demandeurs invoquent une fraude dans le chef de leur employeur, consistant à leur faire signer une clause de renonciation, alors que la société savait ou devait savoir que des rémunérations étaient impayées. Cet argument peut être requalifié comme la volonté d'établir un vice de consentement, en l'espèce un dol, défini comme « *l'emploi de moyens irrépessibles par une personne, avec pour but et pour effet d'en tromper une autre et de la décider à accomplir un acte juridique, sous l'influence de l'erreur ainsi inscrite dans son esprit* »⁵⁹.

Il appartient à la partie qui invoque le dol de le démontrer, la preuve pouvant être apporté par toutes voies de droit.

Au moment de la signature des conventions de rupture de commun accord, respectivement le 8 février 2016 (C), 25 mai 2016 (F), les procédures judiciaires étaient en cours ou en voie d'être introduites. Des échanges entre conseils étaient déjà entamés pour contester les rémunérations (premier courrier de Me CRAUWELS à la société ■■■■■, le 11/04/2016).

Bien que cette concomitance des conventions de rupture de commun accord avec l'introduction des procédures judiciaire soit suspecte, cet élément est insuffisant, à lui seul, pour établir que les travailleurs concernés auraient signés les conventions suite à des manœuvres dolosives de la société ■■■■■.

Concernant monsieur I, lorsqu'il signe la convention de rupture de commun accord, le 31 août 2018, les procédures judiciaires civiles et la plainte pénale sont déjà introduites ; il signe donc la convention, avec les renonciations qu'elle comporte, en connaissance de cause et sans qu'aucun dol ne soit établi.

3.

Le Décret du 30 juin 1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que les actes et documents des entreprises imposés par les lois et les règlements s'applique aux personnes physiques ou morales ayant un siège d'exploitation dans la région de langue française (article 1^{er}).

En vertu de l'article 2 de ce Décret :

« La langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que pour les actes et documents des entreprises prescrits par la loi et les règlements est le français, sans préjudice de l'usage complémentaire de la langue choisie par les parties. En aucun cas, l'usage de la langue française ne peut entacher la validité des actes et documents. Toute clause tendant à restreindre l'usage de la langue française est nulle ».

L'article 3 du Décret prévoit la sanction applicable en cas de violation de l'article 2 à savoir la nullité de tous les actes et documents rédigés en violation de cette disposition, la nullité devant être constatée d'office par le juge.

Cependant, la nullité est levée lorsque une version des actes et documents conformes au prescrit de l'article 2 est mise à la disposition des parties.

Dans ses arrêts du 30 janvier 1986 et du 18 novembre 1986, la Cour d'arbitrage – actuelle Cour constitutionnelle – a donné aux deux décrets linguistiques un critère d'application territorial

⁵⁹ C. GOUX, « le dol, l'erreur et la lésion qualifiée », cité par S. GILSON, F. LAMBINET et H. ZIELONKA in « Les renonciations en droit », Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Limal, Anthémis, 2020, P. 903

commun, unique et exclusif : le lieu du siège d'exploitation de *l'employeur*, personne physique ou morale⁶⁰.

Le siège d'exploitation, dans le cadre de l'application du décret du 30 juin 1982, a été défini par la Cour de cassation comme : « *tout établissement ou tout centre d'activité présentant une certaine permanence et auxquels le travailleur est rattaché ; c'est là que ce dernier est normalement chargé de cette tâche, que lui sont données des instructions, que toutes les communications lui sont faites et qu'il s'adresse à son employeur* »⁶¹.

Le siège d'exploitation ne se confond pas nécessairement avec le siège social⁶².

4.

Il n'est pas contestable qu'au moment de la signature des documents de rupture de commun accord, le siège social de la société [REDACTED] était situé en région de langue française (à Battice puis à Herstal).

Il ne s'agit cependant pas du siège d'exploitation au sens du Décret du 30 juin 1982.

Il a été jugé qu'« *A l'égard d'un directeur des ventes, le siège d'exploitation de la société a été considéré comme le lieu d'exercice de la profession tandis que le siège social de la société n'est pas un critère déterminant si le travailleur n'y preste pas. La jurisprudence applicable à la compétence territoriale telle que dégagée de l'activité professionnelle de représentants de commerce est transposable aux chauffeurs routiers au départ du dépôt d'où ils exercent leur activité* »⁶³⁶⁴.

Cette décision, bien qu'elle se prononce sur une question de compétence territoriale de la juridiction saisie, peut être transposée à la notion de siège d'exploitation d'un chauffeur routier, au sens de l'article 1^{er} du Décret du 30 juin 1982 ; il y a lieu de tenir compte du lieu de départ du dépôt où le travailleur exerce ses activités.

En l'espèce, les contrats de travail produits pour les demandeurs B, C, F et I renvoient tous au dépôt de Sint-Katerlijn-Waver comme le lieu de départ des marchandises, en particulier pour la chaîne de distribution de Carrefour.

Surabondamment, le Tribunal relève que l'ensemble des demandeurs concernés étaient domiciliés en région de langue flamande. Cela signifie que, nonobstant l'application du Décret, ils maîtrisaient, à priori, mieux la langue néerlandaise et avaient intérêt à ce que les documents signés le soient dans cette langue.

Aucune violation du Décret du 30 juin 1982 ne peut dès lors être constatée et donc sanctionnée. En conclusion de ce qui précède, les demandes principales introduites par messieurs F, C et I doivent être déclarées non-fondées, ces derniers ayant valablement renoncé à toutes contestations au terme d'un document rédigé dans une langue correcte.

⁶⁰ C. trav. Liège, 16 décembre 1999, RG 99.81/83 qui renseignent les deux arrêts mentionnés.

⁶¹ Cass., 22 avril 2002, RW 2002-2003, p. 1542 ; voy également C. trav. Bruxelles, 11 mars 2020, J.T.T., 2020, p. 319.

⁶² C. trav. Liège, 2 décembre 1991, J.T.T., 1993, p. 11

⁶³ C'est le Tribunal qui souligne

⁶⁴ C. trav. Liège ; 27 mars 2007, n° 8077/06

ii. Quant à la prétendue discrimination fondée sur la nationalité

1.

La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie dite Loi Moureaux, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et transposant la Directive 2000/43/ CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, applicable aux relations de travail, interdit :

"Art. 7^o §1. Toute distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.

§2 Toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne, que l'article 4 définit comme suit :

"6^o distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7^o discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8^o distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9^o discrimination indirecte: distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;"

Elle précise également que :

"Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:

- la discrimination directe;*
- la discrimination indirecte;*
- l'injonction de discriminer;*
- le harcèlement "(article 13)*

En ce qui concerne la charge de la preuve, elle prévoit, en son article 30, que :

"§1 . Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1^o les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2^o les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable."

2.

Les demandeurs invoquent une discrimination opérée par la société [REDACTED] à leur égard, fondée sur la nationalité. Ils estiment que c'est en raison de leur nationalité qu'ils ont été privé d'une partie de leur rémunération.

Ils leur appartient d'établir des « faits qui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination fondée sur leur nationalité ». Dans cette hypothèse seulement, la société [REDACTED] doit alors démontrer qu'il n'y a pas de discrimination et que les travailleurs de nationalité roumaine sont traités de manière identiques à leur homologue belge, hongrois, tchèques,....

Contrairement à ce que les demandeurs soutiennent, l'existence d'un « agent de référence », employé par la société [REDACTED] pour aider et assister les travailleurs roumains, ne constitue pas un « critère intrinsèquement suspect ».

Pour qu'une différence de traitement soit prohibée, il faut qu'elle aboutisse à léser ou à traiter défavorablement la personne à laquelle elle s'applique. N'est pas suspect le fait pour un employeur de vouloir communiquer adéquatement avec ses travailleurs et de leur permettre d'avoir une personne de référence parlant leur langue, en cas de difficultés notamment. L'est encore moins le fait de mettre à disposition des outils de communication interne en roumain, comme la société [REDACTED] le dépose à son dossier.

Les références aux rapports d'UNIA déposés par les demandeurs ne sont pas pertinents et ne visent pas expressément une discrimination à l'égard des travailleurs de nationalité roumaine.

La procédure pénale diligentée contre la société [REDACTED] pour des infractions de dumping social ne peut être invoquée comme un commencement de preuve d'une prétendue discrimination, le présent litige concernant des travailleurs engagés en Belgique pour y exécuter leurs prestations.

Aucune discrimination fondée sur la nationalité n'est établie en l'espèce.

Le dommage moral allégué (10 000 euros par demandeur) n'est par ailleurs ni précisé, ni prouvé.

La demande est non-fondée sur ce point.

iii. Quant à la demande d'indemnisation pour comportement fautif

1.

Pour la première fois par conclusions principales déposées au greffe le 05/08/2021, les demandeurs sollicitent la condamnation de la société [REDACTED] à leur payer à chacun l'indemnisation de leur dommage, évalué *ex aequo et bono* à 2 500 euros pour les 4 comportements fautifs constatés par l'inspection des lois sociales à savoir :

Compte individuel incorrect ou inexact (Arrêté Royal du 08 août 1980)

Défaut d'octroi de repos compensatoire en cas de dépassement de la durée de travail

*maximale (loi du 16 mars 1971 sur le travail) ;
Dépassement de la durée de 12 heures de travail par jour (loi du 17 mars 1987,
Convention collective de travail n°42, Convention collective de travail de la SCP
n°140.03 du 28 septembre 1999)
H. Absence d'instructions appropriées aux conducteurs et/ou de contrôles réguliers
(Règlement CE 561/2006).*

La société ■■■■ soulève la prescription d'un an visé à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, la demande nouvelle ayant été introduite plus d'un an après la cessation du contrat de tous les demandeurs. Elle relève encore que, même si un délai de prescription de 5 ans était retenu, les prétendues infractions sont antérieures à la citation (signifiée le 20/09/2016), laquelle ne peut être considérée comme un acte interruptif de prescription.

2.

En droit du travail, les règles de prescription diffèrent selon la cause de la demande.

L'action contractuelle qui se fonde sur des faits constitutifs d'un manquement contractuel se fonde sur l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, lequel dispose que les actions qui naissent du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Le fondement de la prescription de l'action délictuelle, soit celle qui se fonde sur des faits constitutifs d'infraction, est visé par les articles 26 et 26bis du Titre préliminaire du Code de procédure pénale. En vertu de ces dispositions, l'action civile résultant d'une infraction se prescrit en cinq ans à partir du lendemain du jour où la personne lésée a eu connaissance de son dommage et de l'identité du responsable, sans pouvoir se prescrire avant l'action publique.

La prescription quinquennale prévue par ces dispositions trouve à s'appliquer à toute demande tendant à une condamnation civile qui se fonde sur des faits révélant l'existence d'une infraction⁶⁵, pour autant que le juge constate l'existence de l'infraction alléguée⁶⁶.

Il ne suffit pas que l'infraction pénale soit invoquée ; avant de faire application des règles régissant la prescription de l'action civile fondée sur une infraction, le juge doit relever en l'espèce tous les éléments constitutifs de cette infraction et vérifier si celle-ci est imputable à la partie à qui l'indemnisation est réclamée⁶⁷.

3.

Les demandeurs ne fondent pas leur demande d'indemnisation sur la base de l'infraction de défaut de paiement de la rémunération, constatée par l'inspection des lois sociales.

Le Tribunal a indiqué en quoi il estimait que la demande de condamnation principale au versement d'arriérés de rémunération était fondée. Sur ce point, la constatation de la première infraction est établie puisque les comptes individuels pour chaque travailleur sont inexacts, après le 01/01/2014.

⁶⁵ Cass., 23 octobre 2006, JTT, 2007, p. 227; Cass., 22 janvier 2007, R.G. n° S.04.0165.N, JTT, p. 289; Cass., 20 avril 2009, JTT, p. 429

⁶⁶ Cass., 9 février 2009, JTT., p. 211, Cass., 25 octobre 2004, www.juportal.be

⁶⁷ Cass., 11 février 1991, JTT, p. 298; C.Trav. Bruxelles, 18/12/2014 J.T.T., 2015/10, n° 1214 - 10 avril 2015 p. 153-156,

Dans la mesure où les faits invoqués par les demandeurs dans leur citation étaient susceptibles de constituer une infraction, il y a lieu d'examiner la prescription sous l'angle des articles 26 et 26bis du Titre préliminaire de procédure pénale.

L'action des demandeurs se prescrit dès lors dans un délai de cinq ans à partir du lendemain du jour où ils ont eu connaissance de leur dommage. Les premières contestations relatives à la rémunération non payées et la non-conformité des fiches de paie remontent, à tout le moins, au 01/01/2014.

La citation ayant été introduite le 20/09/2016, leur demande n'est pas prescrite.

Force est de constater toutefois que le dommage moral des demandeurs n'est pas précisé et qu'il ne peut dès lors être considéré comme fondé.

Les infractions relatives au dépassement du temps de travail et au défaut octroi de repos compensatoire ne peuvent être, en l'état, constatées par le Tribunal. En tout état de cause, le dommage moral invoqué par les demandeurs n'est absolument pas précisé et, pour des motifs identiques, il n'y a pas lieu d'y faire droit.

L'infraction relative à l'absence d'instructions appropriées au conducteur, fondée sur le Règlement CE 561/2006 n'est, quant à elle, pas établie. En effet, la société ■■■■ dépose à son dossier une attestation d'un sieur ■■■■, formateur des chauffeurs romains au sein de l'entreprise. Ce dernier confirme qu'il explique aux chauffeurs formés l'utilisation des deux outils utilisés dans les véhicules (tachygraphes et Transics). La dispense de cette formation est confirmée par plusieurs employés de la société.

b. Quant aux demandes reconventionnelles

i. Réclamation à l'égard de monsieur G

La société ■■■■ démontre que monsieur G a été engagé le 15/09/2009⁶⁸. Le 30 janvier 2017, il adresse à son employeur une lettre dans laquelle il déclare démissionner, et qu'il effectuera son préavis jusqu'au 01/03/2017⁶⁹.

Par courrier en réponse, la société ■■■■ prend acte de cette démission et lui signale que son préavis est d'une durée de 8 semaines, lequel prend cours le 6 février pour se terminer le 01/04/2017.

Monsieur G met fin à ses obligations contractuelles, de manière unilatérale, le 6 mars 2017 ; c'est à juste titre que la société ■■■■ lui réclame le solde du préavis non presté, soit un montant brut de 1.751,00 euros, aucun moyen de prescription n'étant par ailleurs soulevé par les demandeurs.

ii. Réclamation à l'égard de monsieur D

Monsieur D s'est vu infliger une amende en perception immédiate de 2.270,00 euros, au motif que la feuille de route n'était pas complétée de manière exacte.

⁶⁸ Pièce 20 de son dossier

⁶⁹ Pièce 24a dossier du défendeur.

La société [REDACTED] limite sa réclamation reconventionnelle à la somme de 1 500 euros. Elle rappelle être civilement responsable du paiement des amendes infligées au travailleur dans l'exercice de ses fonctions, alors qu'elle bénéficie d'une subrogation légale dans les droits du créanciers (article 1 251, 3 alinéa du Code civil), pour autant qu'elle ait acquitté l'amende.

Le demandeur produit le courrier adressé à monsieur D le 01/02/2017 par lequel la société [REDACTED] l'invite à payer l'amende routière, la proposition de perception immédiate est jointe à ce courrier⁷⁰.

La société [REDACTED] ne démontre pas s'être acquittée de l'amende concernée en sorte qu'aucune subrogation légale ne peut être reconnue en l'espèce.

La demande reconventionnelle est non-fondée.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit les demandes principales,

Reçoit la requête en intervention volontaire de monsieur I,

Reçoit les demandes reconventionnelles,

Concernant les demandes principales :

Dit partiellement fondée la demande d'arriérés de rémunération de messieurs A, B, D, G, H, E.

Dit pour droit que les rémunérations dues à partir du 01/01/2014 doivent être calculées sur la base d'un temps de disponibilité estimé à 15 % du temps de travail,

Condamne la S.A [REDACTED] aux arriérés de rémunérations dus sur cette base en faveur des travailleurs A, B, D, G, H, E.

Dit non-fondée les demandes d'arriérés de rémunération de messieurs C, F et I.

Pour le surplus, dit les demandes non-fondées.

Concernant les demandes reconventionnelles :

Condamne monsieur G à payer à la société [REDACTED] la somme de 1.751,00 euros, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date d'admissibilité,

Dit non fondée la demande à l'encontre de monsieur D.

⁷⁰ Pièce 14 du dossier du demandeur

Ordonne une réouverture des débats à l'audience de la 11^{ème} chambre **le jeudi 22 septembre 2022 à 13H00** afin de statuer sur les montants dus à messieurs A, B, D, G, H, E.

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens et la demande de condamnation pour procédure téméraire et vexatoire.

AINSI jugé par la Onzième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

DESIR SARAH,	Juge, président la chambre,
TAQUET DOMINIQUE,	Juge social employeur,
ESPOSITO VINCENT,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **21/04/2022** par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assistée de **SCHYNS CLARISSE**, Expert, Greffier assumé en application de l'Art.329 du C.J.,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

Mme. TAQUET s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785C)