

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – Division Marche-en-Famenne
JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 JUIN 2016

R.G. n° 15/426/A

Rép. A.J. n°

Exp. du à JTT n° Coût : €

Monsieur **L**

Demandeur comparissant en personne assisté par Me Lesceux, avocat ;

CONTRE

THEIS MARCEL S.P.R.L.U., BCE 0455.321.265, dont le siège social est sis à 6662
HOUFFALIZE (Tavigny), Cetturu, 9 ;

Défenderesse comparissant par Me Chamberland, avocat ;

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en justice et l'article 1017 du C.J. ;

Vu la citation introductive d'instance du 12.08.2015 ;

Vu l'ordonnance rendue en application de l'article 747, §1^{er}, du Code judiciaire, laquelle fixe les délais pour les parties déposer leurs conclusions et les plaidoiries à l'audience du 28 avril 2016 ;

Vu les conclusions transmises dans les délais visés dans notre ordonnance précitée et les dossiers des parties ;

Vu l'impossibilité de concilier les parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 28 avril 2016.

1. OBJET

La demande vise à obtenir condamnation de la défenderesse à payer au demandeur les sommes de :

- 579,60.-€ de régularisation barémique;
 - 5.471,37.-€ de paiement d'heures supplémentaires à concurrence de 238h30 au salaire brut de 22,96 (15,31 x 150%) ;
 - 37, 40.-€ d'indemnité de vêtement de travail ;
 - 220.-€ de frais de déplacement ;
- le tout à augmenter des intérêts compensatoires depuis le 30.09.2013.

Elle tendait également à obtenir l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ce qui n'est plus visé dans les dernières conclusions auxquelles seules le tribunal doit avoir égard¹.

¹ A noter que la nouvelle mouture de l'article 1397 du code judiciaire sur l'exécution provisoire ne s'applique qu'aux litiges introduits à dater du 1.11.2015, quod non en l'espèce.

2. RECEVABILITE

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 700 du code judiciaire.

3. FAITS

La défenderesse est une société de travaux de préparation de sites et de nettoyage, spécialisée dans le fauchage des accotements et du balayage public et privé sise à Houffalize. Son siège d'exploitation est sis à Gouvy. Elle ressort de la commission paritaire 124, soit de la construction.

Le demandeur habite à Saint Marc, près de Namur. Il a été engagé en qualité de chauffeur de balayeuse du 03.07.2013 au 30.09.2013 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Après son travail, il rentrait chez lui avec le véhicule de l'entreprise.

Son salaire horaire repris au contrat de travail était de 13,70.-€ / heure.

En date du 20.12.2013, le syndicat du demandeur mit en demeure la défenderesse de lui verser le paiement de 47h15 en juillet et 41h45 en août et 109h30 en septembre, soit 198h30 supplémentaires. Ce courrier faisait état d'erreurs dans les fiches de salaire d'août et de septembre. Le syndicat indiquait en outre que le barème n'avait pas été respecté puisque le demandeur devait se trouver en catégorie III avec un salaire de 15,31.-€ au lieu de 13,70.-€. L'indemnité d'entretien de vêtements de travail n'avait pas été octroyée. Le syndicat terminait en sollicitant les frais de déplacement des lundis et vendredis qui ne lui avaient pas été remboursés.

La défenderesse répondit qu'elle transmettait au service compétent. Des discussions ont manifestement eu lieu entre-temps entre parties. Un rappel était toutefois adressé en date du 29.09.2014. Par la suite, les parties ont échangé des courriers sans obtenir d'accord.

Citation fût lancée le 12.08.2015.

4. DISCUSSION

- Quant à la régularisation barémique

Le demandeur prétend appartenir à la 3^e catégorie prévue par la convention collective applicable. Il convient de relever que le contrat de travail ne peut déroger à une convention collective que pour autant que cela soit dans un sens plus favorable pour le travailleur.

Selon la convention collective du 13.10.2011², font partie de la :

-2^eme catégorie : les ouvriers qui ne possèdent pas la connaissance complète d'un des métiers énumérés sous les catégories 3 ou 4 . Les ouvriers qui dans l'exécution de leur travail coutumier font preuve d'une certaine habilité par exemple : aide fumiste, aide maçon , niveleurs, préposés à la conduite de la bétonnière,chauffeurs de machines à vapeur fixes

² Cfr pièce 22 du dossier de la défenderesse, CCT 13.10.2011 rendue obligatoire par AR du 20.09.2012, MB 11.10.2012.

ou mobiles, préposés aux appareils simples de levage. Entrent également dans la 2^e catégorie A, les ouvriers chauffeurs de véhicules automobiles utilitaires de moins de 18 tonnes de charge.

-3^e catégorie : les ouvriers qui possèdent la connaissance approfondie d'un métier qui ne s'acquiert qu'à la faveur d'un apprentissage sérieux, soit à l'atelier ou sur chantier, soit dans une école professionnelle et exercent celui-ci depuis trois ans au moins avec une habilité et

un rendement normal. Par exemple : carreleurs, charpentiers, couvreurs, sculpteurs mais aussi conducteurs de camion-mixer, de véhicule avec aspirateur de grenailles, préposés à la conduite de la dameuse ou vibreuse, machiniste d'engins mécaniques. Les chauffeurs de véhicules automobiles de 18 tonnes de charge et plus sont assimilés à des ouvriers de catégories III. Les chauffeurs des autres camions sont également assimilés s'ils possèdent une expérience de 3 ans au moins.

Même si la fonction de chauffeur de balayeuse n'est pas reprise comme telle dans la convention, il apparaît que cette fonction demande une connaissance particulière qui s'apparente davantage à celle de chauffeur de véhicule aspirateur de grenailles que celle de chauffeur de machine à vapeur. On peut par ailleurs assimiler la balayeuse à la notion d'« autre camion » telle que visée ci-dessus.

En l'espèce, le demandeur avait une expérience de plus de 3 ans comme conducteur de camion balayeuse chez Sotraplan³ de sorte qu'il doit être considéré comme ressortissant de la 3^e catégorie.

La demande de régularisation barémique pour un montant de 579,16.-€ est donc fondée. Le nombre d'heures n'est pas contesté.

- Quant au paiement des heures supplémentaires

Il appartient au demandeur en justice d'établir les faits qui justifient sa demande.

En l'espèce, le demandeur prétend avoir fait des heures supplémentaires calculées sur base des relevés de prestations telles qu'elles apparaissent dans les rapports journaliers.

La défenderesse reconnaît expressément qu'elle est soumise à beaucoup d'imprévus résultant des demandes urgentes de nettoyage des clients suite par exemple à des accidents de circulation, incidents survenus sur chantier ... Les durées sont également variables avec des contraintes d'horaires fixées par exemple par la police. Elle indique donc qu'une partie des horaires de travail dans l'entreprise se situe en dehors des horaires normaux de travail. La défenderesse précise que l'entreprise a effectué des démarches auprès du SPF Emploi et Travail et de l'Inspection sociale pour obtenir un système dérogatoire au niveau de la durée du travail. Le tribunal ignore toutefois si cette dérogation a été accordée. Le contrôle des prestations est organisé par la remise à l'ouvrier d'un bon de prestation par le client, bon qui est utilisé pour facturer les prestations. En outre un rapport de prestation doit correspondre au bon de prestation. Ce faisant, la défenderesse reconnaît l'existence de documents officiels établissant les prestations.

D'emblée, le tribunal relève que les prestations indiquées sur les fiches de salaire ne correspondent pas à ce qui a été réellement presté, ce qui constitue une infraction sur base de la loi sur la protection de la rémunération. Il suffit de constater qu'en juillet 21 jours sont déclarés prestés alors que le demandeur a été en congé du 15 au 31.07.

³ Cfr pièce 8 du dossier du demandeur

Par ailleurs, la défenderesse conteste la valeur probante des feuilles de prestations au motif que le demandeur ne les aurait pas remises en temps utiles. Il apparaît quelque peu cavalier de sa part de les contester alors qu'elles lui servent à l'établissement des factures des clients. Par conséquent, si la défenderesse les conteste, il faudrait qu'elle s'explique sur l'établissement de ses factures.

Enfin, la défenderesse indique qu'elle organise un système de récupération des heures supplémentaires mais ne paie habituellement pas d'heures supplémentaires.

Il est nécessaire de rappeler les principes en la matière :

1. La notion de « **heures supplémentaires** » est définie à l'article 29 de la loi du 16.03.1971 sur le travail :

§ 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, 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 précédent.

§ 4. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser le remplacement du sursalaire dû en application du § 1er par un repos compensatoire complémentaire.

Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % ouvre le droit à un repos d'au moins une heure.

Des dérogations sont toutefois prévues aux articles 20 et suivants de la loi et moyennant le respect de certaines conditions.

Le travail devient donc « supplémentaire » dès que l'on dépasse soit les 40h par semaine ou les 9 h par jour (ou des limites inférieures prévues par CCT) à moins que le travail supplémentaire n'ait été effectué dans le respect des conditions et limites reprises ci-dessous :

- la limite doit être prévue par CCT ou règlement de travail, soit un maximum pour un temps plein de 9h/jour (art 20 bis, 2°) et de 45 h/semaine (art 20 bis, 3°), **moyennant adaptation du règlement de travail.**

- Un maximum / an ou par trimestre est prévu en cas d'application des articles 25 (surcroît extraordinaire de travail) et 26 & 1^{er}, 3° (travaux commandés par une nécessité imprévue) (art 20 bis & 4), ce qui a priori n'est pas rapporté en l'espèce mais pourrait l'être pour certaines prestations;

- en cas de travail par équipes successives et travaux qui ne peuvent être interrompus de par nature (art. 22), quod non en l'espèce ;

- lorsque les limites prévues aux art 19 et 20 ne peuvent être appliquées, le Roi peut autoriser le déplacement à des catégories d'entreprises ou branches d'activités, ce qui ne semble pas être le cas en l'espèce ;
- lorsque l'entreprise a introduit de nouveaux régimes de travail tels que prévus dans la CCT du CNT n°42 pour autant que la loi du 17.03.1987 soit respectée, ce qui doit être démontré.

2. Encore faut-il déterminer ce qu'on entend par heures de prestations ? Dans le secteur de la construction, la pratique habituelle implique que le temps de travail débute sur chantier et que les heures de déplacement entre le domicile et le chantier soient indemnisées en indemnité de mobilité (différentes selon que l'on est chauffeur ou pas). Les heures pour effectuer le trajet du domicile au lieu de travail et celles du retour au domicile sont indemnisées en heures de mobilité, telles que visées dans les conventions collectives du secteur (notamment la CCT 13.10.2011 précitée). Ce n'est évidemment pas le cas des trajets effectués en cours de journée pour se rendre au siège d'exploitation de la défenderesse.

Cette pratique doit toutefois être lue au regard de l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne du 10.09.2015⁴ relatif à la notion de temps de travail pour les travailleurs n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel qui considère que « *L'article 2, point 1, 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, doit être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, dans lesquelles les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur.* ». Il convient que les parties puissent s'expliquer quant à l'application de cet arrêt au cas d'espèce et notamment quant au fait de savoir si l'indemnité de mobilité visée dans le secteur de la construction correspond le cas échéant à une juste rétribution des heures de travail, étant entendu qu'une question préjudicielle pourrait être posée à la Cour de Justice de l'Union européenne.

Il convient enfin de relever que depuis janvier 2012, l'employeur est obligé de délivrer aux travailleurs chaque trimestre une déclaration écrite reprenant les chantiers sur lesquels ils ont travaillé.

En l'espèce,

Différents problèmes existent.

-Premièrement, la défenderesse n'indique pas si son règlement de travail prévoit une quelconque dérogation, elle ne dépose pas les conventions collectives relatives aux aménagements des temps de travail et n'indique pas si des dérogations sont applicables (par exemple les conventions des 12.06.2014 et 01.07.2011 conclues au sein de la commission paritaire de la construction). Elle ne précise pas si certains travaux peuvent entrer dans le cadre de dérogations en raison de leur nature. Par conséquent, le tribunal ne peut fixer le taux des rémunérations (100% ou 150%), puisque cela dépend des dérogations possibles prévues par conventions collectives.

⁴ C 266/ 14 publié sur le site internet eur-lex.

Ensuite, partant du fait que la balayeuse roule à du 90 km/h sur l'autoroute (ce que le demandeur a précisé à l'audience), on peut raisonnablement considérer que l'employeur met à la disposition du travailleur un véhicule d'entreprise pour se rendre sur chantier. En comparant les rapports journaliers (qui ne font pas la distinction entre l'heure de départ et l'heure de l'arrivée sur chantier et départ de celui-ci) et les bons de prestations, on peut facilement faire la distinction entre les heures réellement prestées sur chantier (qui pourront donner lieu, le cas échéant, à du sursalaire) et les heures de mobilité qui, selon les pratiques et conventions collectives applicables au secteur de la construction, ne constituent pas en principe du temps de travail (sous réserve toutefois de l'interprétation à donner à la notion de temps de travail au regard de l'arrêt de la Cour de Justice Européenne susmentionné).

La distinction que la défenderesse effectue entre les indemnités de mobilité et de déplacement n'est pas correcte. Cette distinction ne dépend pas du fait de savoir si les heures de déplacement sont faites pendant les heures de travail ou non mais bien selon que le déplacement est réalisé par des moyens personnels auquel cas les indemnités de déplacement et de mobilité sont dues ou par des moyens mis à disposition de l'employeur auquel cas seule l'indemnité de mobilité est due. Par conséquent, en principe le demandeur doit distinguer les heures prestées sur chantier (qu'il doit rendre lisible pour le tribunal⁵) et celles qui justifient l'octroi d'indemnités de mobilité. Quant à la défenderesse, elle doit déposer une déclaration reprenant les différents chantiers sur lesquels le demandeur a travaillé.

En l'espèce, les heures de prestations reprises sur les bons de prestations signés par les clients doivent être confirmées (sous réserve du temps de repos de midi éventuel repris dans le règlement de travail que la défenderesse est invitée à déposer). Si certains bons ne sont pas signés par le client et que la défenderesse veut les contester, elle doit déposer la facture afin de vérifier le nombre d'heures qu'elle a comptabilisé au client. Actuellement, il est impossible pour le tribunal de déterminer si le temps de déplacement est compatible avec l'endroit du chantier vu le caractère illisible de certains bons de prestation.

Enfin, quant au calcul des heures supplémentaires, il semble que le demandeur ait oublié de déduire les heures payées en juillet alors qu'il était en vacances annuelles. Etant ouvrier, les heures de vacances sont en principe payées par la caisse et non l'employeur.

Il convient donc que les parties mettent leur dossier en état sur cette base.

Quant à l'indemnité de vêtement de travail

Cette demande n'est pas contestée en son principe. La réouverture des débats permettra le cas échéant de déterminer le nombre de jours de travail réellement presté. Il y a lieu de condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité provisionnelle de 22,50.-€.

Quant aux frais de déplacement :

La défenderesse conteste le fait que le demandeur déposait le véhicule le vendredi au siège d'exploitation et venait le rechercher le lundi.

Le demandeur n'apporte pas la preuve qu'il laissait le véhicule tous les week-end au siège social ou d'exploitation. Ainsi, par exemples⁶, le lundi 26.08, selon son carnet, il indique être parti à 4h15 alors qu'il débute son chantier à Jodoigne à 5h, ce qui démontre qu'il n'est certainement pas parti du siège d'exploitation à 4h15 ni qu'il a fait le détour par ce siège

⁵ Sur certaines pièces, le lieu de chantier est repris avec une écriture illisible.

⁶ Il s'agit d'exemples pris au hasard.

d'exploitation en partant de chez lui à 4h15. Il en est de même le 23.09 où il indique être parti à 6h alors qu'il débute sur chantier de la nationale 25 à 7h.

En tout état de cause, il retournait parfois au siège de l'entreprise pour faire le plein ou effectuer des entretiens de sorte qu'il est impossible de déterminer sur base de son relevé s'il effectuait ses déplacements avec son véhicule personnel ou celui de la société.

En revanche, le demandeur a éventuellement droit aux indemnités de mobilité (cfr supra) pour les kilomètres qu'il réclamait en déplacement.

Par ces motifs ;

Le tribunal, statuant contradictoirement.

Dit les demandes recevables et fondées en ce qui concerne la régularisation barémique et les indemnités de vêtement de travail.

Condamne la défenderesse au paiement d'une somme de 579,60.-€ bruts de régularisation barémique et d'une indemnité provisionnelle nette de 22,50.-€ de vêtement de travail.

Invite les parties à se concilier pour le surplus,

A défaut, rouvre les débats pour le surplus et les dépens à l'audience du 24 novembre 2016 à 14 heures ;

Eu égard à l'article 775 du code judiciaire,

- dit que la défenderesse dispose jusqu'au 12.08.2016 pour déposer son règlement de travail, les conventions collectives prévoyant les dérogations au temps de travail et la déclaration trimestrielle des lieux de chantiers ainsi que ses conclusions après jugement.
- dit que le demandeur dispose jusqu'au 23.09.2016 pour déposer ses conclusions après jugement.
- dit que la défenderesse dispose jusqu'au 21.10.2016 pour déposer ses conclusions additionnelles et de synthèse après jugement.

Ainsi jugé le **9 juin 2016** par la deuxième chambre du tribunal du travail de Liège, Division Marche-en-Famenne, Palais de Justice-Bâtiment B, rue Victor Libert, 9, composée de A. GODIN, Juge présidant la chambre, A. Dumont, juge social employeur, V. Daco, juge social ouvrier, P. Sion, greffier.

P. SION

A. DUMONT

V. DACO

A. GODIN

Madame A. GODIN, Juge, est légitimement empêchée et remplacée par Monsieur J-P. MOENS, Juge présidant la chambre, pour la prononciation du jugement qu'elle a préalablement signé (art. 782 bis).

P. SION