

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION NAMUR

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 NOVEMBRE 2018

3^{ème} chambre

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur

ayant pour conseil **Me M-Fr. LECOMTE** et comparaissant par **Me LOUAYE**, avocats à 6000 Charleroi, rue de France, 8,

partie requérante, demandeur, d'une part,

Contre :

La SPRL

BCE

ayant son siège social à

ayant pour conseil et comparaissant par **Me St. GILSON**, avocat à Namur,

partie défenderesse, d'autre part,

I. Indications de procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application des dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le dossier de la procédure sur lequel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- La requête contradictoire reçue au greffe le 06.01.2017 (article 1034 CJ),
- l'ordonnance de fixation (747§1 CJ) en date du 15.02.2017,
- les conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 18.04.2017,
- les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 16.06.2017,

- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 04.08.2017,
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 13.10.2017,
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 23.11.2017,
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

Vu le code judiciaire.

Après avoir entendu les parties en leurs explications à l'audience publique du 09.10.2018, - la tentative de conciliation n'ayant pas abouti -, le tribunal a déclaré les débats clos, puis a pris la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le tribunal prononce son jugement.

I. LA DEMANDE :

Monsieur Nicolas P demande au Tribunal de condamner la SPRL SECURITY IMPACT :

- à lui payer la somme de **1.892,68 €** bruts à titre d'arriérés de rémunération correspondant à la régularisation du temps de déplacement, primes des samedis et dimanche du 02.03.2015 au 11.01.2016, à majorer des intérêts légaux, et des dépens liquidés à la somme de **480 €** (indemnité de procédure).
- à titre subsidiaire, à produire le relevé des prestations encodées pour la même période litigieuse.

II. LES FAITS ET LES ANTECEDENTS :

Le demandeur a été occupé en qualité de gardien pour compte de la société défenderesse dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée à temps partiel (du 02.03.15 au 02.06.15, du 03.05.15 au 03.09.15 et du 04.09.15 au 04.01.16), avant de signer un contrat à durée indéterminée le 05.01.16.

Le demandeur remettra sa démission le 11.01.16 et paiera une indemnité compensatoire de préavis.

Par courrier de son syndicat du 02.03.16, le demandeur réclamait le paiement des temps de déplacement des missions urgentes lors des périodes de stand-by, considérées comme du temps de travail.

La défenderesse contestera être redevable desdites sommes, estimant qu'il s'agissait de frais de déplacements déjà défrayés à l'intéressé qui ne peuvent entrer dans la notion de temps de travail.

III. RECEVABILITE :

La partie demanderesse a introduit la présente action par requête contradictoire du 05.01.17.

L'article 704, § 1er, du Code judiciaire énonce que :

« § 1er. Devant le tribunal du travail les demandes principales peuvent être introduites par une requête contradictoire, conformément aux articles 1034bis à 1034sexies, sans préjudice des règles particulières applicables aux comparutions volontaires, aux procédures sur requête unilatérale, et aux procédures spécialement régies par des dispositions légales qui n'ont pas été explicitement abrogées. »

La requête respecte les formes prévues par les articles 1034 bis à 1034 sexies du Code judiciaire.

L'article 15 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que « Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq 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 ».

En l'espèce, les relations contractuelles ont pris fin le 11.01.16. Le fondement de l'action est contractuel.

L'action principale est introduite dans les formes et délais requis et elle est donc recevable.

IV. FONDEMENT :

Le demandeur estime la défenderesse redevable de la somme de 1.892,68 € bruts à titre d'arriérés de rémunération correspondant à la régularisation du temps de déplacement, primes des samedis et dimanches du 02.03.2015 au 11.01.2016.

En substance, le demandeur estime que le temps des déplacements effectués durant des périodes de « stand-by » à la demande de l'employeur pour des missions urgentes doit être rémunéré comme du temps de travail dès le départ de son domicile jusqu'à son retour, alors que la défenderesse a rétribué le trajet domicile-lieu d'intervention-domicile en tant que frais de déplacements, seules les prestations en tant que telle étant considérées comme du temps de travail.

a) La notion de temps de travail

1.

Dans le cadre du droit de l'Union Européenne, aux termes de l'article 153 TFUE :

« 1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants :

a) l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;

b) les conditions de travail ;

c) la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs ;

[...] 2. À cette fin, le Parlement européen et le Conseil : [...] b) peuvent arrêter, dans les domaines visés au paragraphe 1, points a) à i), par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres. [...]

5. Les dispositions du présent article ne s'appliquent [pas] aux rémunérations [...] ».

L'Union a réglementé la question du temps de travail par l'adoption 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. L'article 1er de cette directive dispose que :

« 1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique :

a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et

b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.

3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE [du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO 1989, L 183, p. 1)], sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive. [...] ».

L'article 2 définit la notion de temps de travail :

« 1. "temps de travail": toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;

2. "période de repos": toute période qui n'est pas du temps de travail; ».

Il est clair que l'objectif de la Directive précitée, à la lecture des considérants qui la précèdent et des obligations mises à charge des Etats membres, est de garantir le respect des principes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Par conséquent, la question de la définition du temps de travail au sens du droit communautaire doit être distinguée de celle de la rémunération.

La jurisprudence européenne a été amenée à préciser la notion de temps de travail¹. La Cour de Justice rappelle les trois éléments constitutifs du temps de travail au sens de la directive : « être au travail », « à la disposition de l'employeur » et « dans l'exercice de ses fonctions ».

En droit belge, la loi du 16 mars 1971 définit la notion de temps de travail en son article 19, alinéa 2 : « On entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur ».

L'article 19, alinéa 5, de la loi du 16 mars 1971 précise encore ce qui suit : « La durée du travail des travailleurs occupés dans les mines, minières et carrières comprend le temps normalement nécessaire pour descendre ou monter au lieu de travail et pour en remonter ou en redescendre. ». Selon la Cour de cassation², il s'agit de l'illustration du principe général contenu à l'article 19, alinéa 2.

2.

Quant aux temps de déplacement, selon la Cour du travail de Liège³ : « la jurisprudence distingue entre les trajets du domicile au travail qui ne sont, en principe, pas compris dans le temps de travail, puisque, durant cette période, le travailleur n'est, sauf exception (cfr l'exemple cité in fine de cette page), pas encore à la disposition de l'employeur et ceux effectués à la demande de celui-ci qui sont, en règle, considérés comme temps de travail (M. De Gols, « Arrêté royal n°255. Durée du travail, heures supplémentaires et repos compensatoires: commentaires », Orientations, 1985, 37).

Ainsi en va-t-il de l'ouvrier en bâtiment qui se rend sur un chantier (M. Davagle, op. cit., p. 8).

L'exemple le plus marquant de cette définition extensive de la notion de temps de travail appliquée à des déplacements en dehors du siège de l'entreprise peut être trouvé dans un arrêt du 17 juin 1988 de la Cour du travail de Liège (J.T.T., 1988, 414), qui a qualifié de temps de travail celui passé dans un bateau par un travailleur chargé par son employeur de transporter des marchandises en Ecosse, après avoir constaté que « l'intéressé restait à la

¹ Arrêt Simap du 3 octobre 2000, C-303/98 ; arrêt Jaeger du 9 septembre 2003, C-151-02 ; arrêt Dellas du 1^{er} décembre 2005, C-14/04 ; ordonnance Vorel du 11 janvier 2007, C-437-05

² Cass., 22 mars 1971, I, 73, arrêt auquel se réfère un arrêt du 14 septembre 1983 de la Cour du travail de Liège, J.T.T., 1985, 136 ; c'est également l'avis de l'Auditorat Général près la Cour du travail : arrêt du 15.01.2010, RG 36.261/09, p. 14, terralaboris.be

³ Arrêt du 15.01.2010, RG 36.261/09, terralaboris.be

disposition de son employeur pendant tout le parcours, tant sur la route qu'en mer, dès lors que des instructions pouvaient lui être données, fût-ce par télégramme ou par radio. »

Il a de même été jugé que « le déplacement que doit effectuer un employé technique, depuis son domicile jusque chez le client, est du temps de travail dans la mesure où, dès son départ de chez lui, il est à la disposition de son employeur, sur l'ordre duquel il se déplace. » (C.T. Bruxelles, 22 novembre 1996, Chr.Dr.soc., 1999, 18). ».

3.

En l'espèce, le temps de déplacement du demandeur lors des rappels urgents durant les périodes de *stand-by* constitue du temps de travail au sens des articles 19 de la loi du 16 mars 1971 et 2 de la Directive 2003/88.

Le demandeur est rappelé durant la période de *stand-by* pour se rendre en un lieu déterminé pour effectuer une mission urgente à la demande de son employeur. Dès le moment de l'appel, le demandeur ne dispose plus comme il le veut de son temps. Il doit de manière urgente prendre son équipement, son véhicule et se rendre sur le lieu d'intervention. Il effectue le trajet vers le lieu d'intervention dans le seul but d'exécuter la mission confiée par l'employeur. Le demandeur est au travail, à la disposition de son employeur et dans l'exercice de ses fonctions puisque dès qu'il accepte la mission urgente de l'employeur, il répond aux instructions qui lui sont données et doit exécuter immédiatement la mission et ce, quand bien même aucune prestation effective de travail ne serait accomplie durant ce temps de trajet. Le demandeur n'est pas libre de se consacrer à ses propres intérêts durant le trajet, il ne peut par exemple pas s'arrêter dans un magasin ou chez un ami ... Il demeure à la disposition de l'employeur qui peut lui donner des injonctions ou instructions à tout moment (recommandations pour la mission à effectuer, fin prématurée de la mission, nouvelle mission/miſſion supplémentaire, ...).

Dans un cas similaire, la Cour du travail de Liège a estimé que le temps de déplacements des ouvriers de l'entreprise vers le chantier était du temps de travail, considérant que « *Les travailleurs de la société appelante sont donc, durant leur temps de trajet sur chantier, soumis à l'autorité de leur employeur et tenus de faire en sorte d'être à même d'accomplir en temps et lieu les prestations que requiert d'eux l'exécution de leur contrat de travail.* »⁴.

Les trois critères visés de façon cumulative par la définition du temps de travail au sens de l'article 2 de la directive 2003/88 et de la jurisprudence communautaire sont bien réunis en l'espèce, de même que la notion de « mise à disposition de l'employeur » telle que visée par la loi belge du 16 mars 1971.

La défenderesse conteste cette qualification.

⁴ C.T. Liège, 15.01.2010, RG 36.261/09, terralaboris.be.

Elle invoque l'article 12 de la CCT du 15.03.2015 conclure au sein de la CP 317 qui énonce : « Le temps de déplacement situé entre des prestations successives chez différents clients ou sur différents sites, sera considéré comme temps de travail, et sera donc rétribué. Par temps de déplacement, il est entendu le temps nécessaire effectif pour se rendre d'un client/site à l'autre client/site ».

Elle estime que cette disposition ferait obstacle à ce que le temps de déplacement lors des rappels urgents soit considéré comme du temps de travail. Elle prétend que le travailleur conserverait sa liberté et ne serait pas à la disposition de l'employeur.

Or, ainsi que l'a rappelé le Tribunal ci-dessus, le demandeur n'est plus libre de se consacrer à ses propres intérêts à partir du moment où l'employeur l'appelle en période de stand-by pour une mission urgente jusqu'à son retour à son domicile. Il est incontestablement à la disposition de son employeur et le temps qu'il consacre à ses déplacements doit être qualifié de temps de travail.

b) La rémunération

1.

Dans la mesure où le Tribunal considère que le temps des déplacements du demandeur de son domicile vers le lieu d'intervention et du lieu d'intervention vers son domicile en cas de rappels urgents en période de stand-by constitue du temps de travail, se pose la question de la rémunération de ce temps de travail.

Le demandeur chiffre les arriérés de rémunération correspondant à « la régularisation du temps de déplacement, prime des samedis et dimanches » du 02.03.15 au 11.01.16 à la somme de 1.892,68 € bruts.

La partie défenderesse conteste être redevable d'autres montants que ceux déjà payés à titre d'indemnité de déplacement telle que prévue par la CP 317. Subsidiairement, elle conteste le montant réclamé par le demandeur, estimant que les éléments unilatéraux produits par le demandeur sont insuffisants pour apporter la preuve qui repose sur lui quant au quantum de sa réclamation.

2.

Il est certain que si le temps de déplacement est qualifié de temps de travail, il doit donner lieu au paiement d'une rémunération.

En effet, il est unanimement admis que le salaire est la contrepartie du travail fourni dans le cadre du contrat de travail, soit en l'espèce également le temps consacré aux déplacements lors des missions urgentes, lorsque le demandeur est à la disposition de son employeur étant du temps de travail.

Cette prestation de travail ouvre le droit à une rémunération selon un salaire horaire identique à celui appliqué aux autres prestations de travail du demandeur.

En effet, même si la jurisprudence européenne considère qu'une rémunération différente peut être prévue en fonction de l'exécution effective d'une prestation ou non, force est de constater qu'aucune disposition spécifique de droit interne belge ne règle la question dans le secteur du gardiennage. Aucun arrêté royal ou convention collective ne limite la rémunération due en cas de déplacements lors de rappels urgents en période de stand-by, de sorte que la rémunération due est celle appliquées aux prestations de travail.

Toutefois, le demandeur ne détaille pas le montant réclamé, si ce n'est par la production de tableaux établis unilatéralement. La défenderesse conteste ce montant et estime que les documents produits par le demandeur (rapports de mission et feuilles de route) sont insuffisants pour apporter la preuve qu'un solde de rémunération lui serait dû.

Il sera dès lors ordonné la réouverture des débats afin de permettre à la défenderesse de produire le relevé des déplacements qui ont été effectués par le demandeur du 01.03.2015 au 11.01.2016, et de distinguer ceux relatifs aux rappels urgents durant les périodes de stand-by, et ensuite aux parties de chiffrer la rémunération qui aurait été proméritée, sous déduction des indemnités forfaitaires déjà perçues le cas échéant, et de s'expliquer sur les montants.

c) L'exécution provisoire – le cantonnement – la garantie – les dépens

Il sera réservé à statuer sur le surplus.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT :

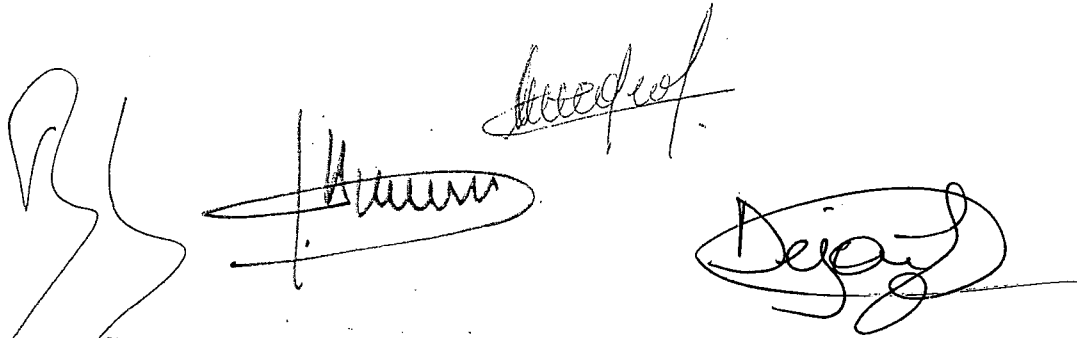
Dit la demande recevable et fondée.

Dit pour droit que le temps de déplacement effectué par le demandeur lors des missions urgentes en périodes de stand-by est du temps de travail et doit donner lieu au paiement d'une rémunération.

Pour le surplus, ordonne une réouverture des débats aux fins précitées.

Fixe cette réouverture des débats à l'audience publique du 14 mai 2019 à 9h00 pour 30 minutes maximum.

AINSI jugé par la troisième chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Namur, composée de
Madame DEJAIFVE Caroline, Juge suppléant,
Monsieur HANSENNE Jacques, Juge social représentant les Employeurs,
Madame MINGEOT Christiane, Juge social représentant les Ouvriers, assistés de
Monsieur GAUTIER Benoit, Greffier,



ET le présent jugement a été prononcé le 13 NOVEMBRE 2018, à l'audience publique de la 3^{ème}
Chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR, où siégeaient Madame C. DEJAIFVE,
Magistrat prénommée, assistée de Monsieur B. GAUTIER, greffier.

