

Numéro de répertoire : 2021 / 2346
Date du prononcé : 22/06/2021
Numéro de rôle : 19/524/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Réouverture des débats

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

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Madame D**

partie demanderesse, comparaissant par son conseil Maître JACQUEMART GAELLE, avocat à 5354 JALLET, Rue Saint-Martin 10

Contre :

TRADANIM FORMATIONS ASBL, (BCE: 0545.908.179), dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, Avenue Albert 1^{er}, 77/A

partie défenderesse, comparaissant par Madame V en sa qualité de directrice,
assisté de son conseil Maître BOUDRY JEAN, avocat à 5004 BOUGE, rue Georges Attout 56

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 11 juillet 2019 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 23 septembre 2019 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 23 mars 2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 19 novembre 2019
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 20 janvier 2020
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 24 mars 2020
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 4 juin 2020
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 juillet 2020
- l'ordonnance prise le 17 septembre 2020 en application de l'article 748 §2 du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 25 mai 2021, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçue au greffe le 10 novembre 2020
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du DATEAUDIENCEPLAID, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Les faits à l'origine de la demande :

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

Madame D a été engagée en qualité d'animatrice et a conclu deux contrats à durée déterminée du 5 septembre 2016 au 14 juillet 2017 et du 4 septembre 2017 au 13 juillet 2018.

Elle a été occupée, dans le cadre des deux contrats, à concurrence d'un temps partiel.

Le contrat de travail prévoit que la fonction de Madame D consiste principalement à animer des groupes d'enfants dans le contexte scolaire, extrascolaire et de stages, en anglais et/ou néerlandais.

En suite de différents problèmes rencontrés dans le cadre de la valorisation de son temps de travail, Madame D a interpellé l'ASBL TRADANIM FORMATIONS.

À défaut de régularisation, Madame D a introduit le recours faisant l'objet de la présente procédure.

III. Objet de la demande :

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

Madame D sollicite, en termes de conclusions de synthèse, la condamnation de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS au paiement des sommes provisionnelles suivantes:

- 1.047,00 € brut au titre de rémunération correspondant au temps de déplacement domicile premier et dernier lieu de travail variable pour l'année 2016-2017;
- 1.439,30 € brut au titre de rémunération correspondant au temps de déplacement domicile premier et dernier lieu de travail variable pour l'année 2017-2018;
- 1.326,20€ brut au titre de rémunération correspondant au temps de déplacement entre les lieux de prestations pour l'année 2016-2017;
- 1.672,70 € brut au titre de rémunération correspondant au temps de déplacement entre les lieux de prestations pour l'année 2017-2018 ;
- 6.375,06 € brut au titre de rémunération correspondant au temps de préparation pour les années 2016-2017 ;
- 5.601,60 € brut au titre de rémunération correspondant au temps de préparation 2017-2018;

Concernant ces deux derniers points, Madame D sollicite, avant dire droit, du Tribunal que soit ordonné la production par l'ASBL TRADANIM FORMATIONS - avec l'aide de son secrétariat social le cas échéant - d'un relevé des sommes dues après revalorisation de chaque période de cours (à raison d'1,50 heure de travail et tenant compte du barème minimum applicable au sein du secteur), et ce dans le mois suivant la signification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50 EUR par jour de retard.

Madame D sollicite, également, la condamnation de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS au paiement des sommes suivantes:

- 1.217,64 € brut au titre de sursalaires sur les heures excédant le quota d'heures complémentaires pour les années 2016-2017 et 2017-2018;
- 286,26 € net au titre de frais de déplacement pour les années 2016-2017 et 2017-2018;
- 96,02 € brut au titre de prime uniquement pour l'année 2017;
- 1.000,00 € net au titre de dommages et intérêts pour abus de droit dans la non-reconduction du contrat à durée déterminée ;
- 2.500,00 € au titre de dommages et intérêts pour non-adaptation du contrat conformément au régime de travail effectivement réalisé ;
- des intérêts sur ces sommes brutes au taux légal depuis la date du 13 juillet 2018, date de fin de contrat.

L'ASBL SPRL TRADANIM FORMATIONS, sollicite, en termes de conclusions de synthèse, la condamnation de Madame D au remboursement de la somme de 328,44€ au titre de remboursement d'indu, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13 juillet 2018, date de fin de contrat.

IV. Recevabilité :

La procédure a été introduite par requête reçue au greffe 11-07-2019.

Selon l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle, l'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts.

Le non-paiement de la rémunération¹, le non-paiement de sursalaire pour du travail supplémentaire², constitue une infraction pénale. Le non-paiement de frais de déplacement est également constitutif d'une infraction pénale en vertu de l'article 165 du code pénal social.

L'article 15³ de la loi relative aux contrats de travail ne fait pas partie "des lois spéciales qui s'appliquent à l'action en indemnisation du dommage", étant donné qu'il ne concerne, s'agissant des demandes d'indemnisations d'un dommage, que les demandes à base contractuelles.

En droit du contrat de travail, les actions civiles résultant d'un délit se prescrivent conformément aux règles de l'article 2262bis, § 1^{er}, al. 2 du Code civil, c'est à dire après 5 ans, sans pouvoir se prescrire avant l'action publique⁴.

La demande est dès lors recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

La demande reconventionnelle est également recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux et devant la juridiction compétente.

En ce qui concerne la prescription, la répétition de l'indu se prescrit par dix ans⁵.

V. Discussion :

1. Notion de temps de travail

La notion de temps de travail doit être appréhendée à la lumière du droit européen dans la mesure où les juridictions nationales sont tenues, dans les affaires qui lui sont soumises, d'interpréter le droit national à la lumière du texte et de la finalité d'une directive⁶.

En matière de droit européen, il existe une directive 2003/88/C.E du Parlement européen et du Conseil du 4.11.2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui conformément à son article 1er, fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

L'article 2 de cette directive définit :

- le temps de travail comme : « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales* ».
- la période de repos comme : « *toute période qui n'est pas du temps de travail* ».

¹ Cass., 19 octobre 1987, R.D.S., 1988, 101; R.W., 1987-1988, 1054; Cass., 22 juin 2015, J.T.T., 2015, 382, note F. LAGASSE et P. PALUMBO, J.T.T., 2016, 223 et Chron. D.S., 2016, 54, note C. CLESSE et H. FUNCK

² Cass., 4 décembre 1989, J.T.T., 1990, 5

³ 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.

⁴ Cass., 14 janvier 2008, J.T.T., 2008, 302, note F. LAGASSE et M. PALUMBO; Cass., 20 avril 2009, R.W., 2009-2010, 876, concl. R. MORTIER; J. CLESSE et F. KÉFER, "La prescription extinctive en droit du travail", J.T.T., 2001, 205, n° 18bis.

⁵ Cass., 12 décembre 1958, Pas., 1986, I, 466.

⁶ C.J.C.E., 5 oct. 2004, Pfeiffer, o.c.; C.J.C.E., 13 nov. 1990, Marleasing, Aff., 106/89, Rec., 1990, p. I-4135

En droit Belge, la durée du travail est définie par la loi sur le travail (article 19 alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) comme le *"temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur"*.

La notion de durée du travail ne coïncide donc pas totalement avec celle de "travail effectif": le temps de travail peut en effet être plus important que les périodes au cours desquelles un travail est réellement fourni. Le seul fait que l'employeur a la possibilité de faire appel au travailleur et que celui-ci ne peut pas se soustraire est suffisant en lui-même pour qu'il s'agisse de temps de travail⁷.

1.1. Temps de déplacement domicile – école

a) Position des parties

Madame D estime que le temps de déplacement domicile-lieux de travail (écoles) doit être considéré comme du temps de travail dans la mesure où son lieu de travail est variable.

L'ASBL TRADANIM FORMATIONS estime, quant à elle, que le lieu de travail est fixe de sorte que le trajet entre le domicile et le lieu de travail ne doit pas être considéré comme du temps de travail.

b) Position du Tribunal

En droit,

Les déplacements domicile-lieu de travail ne sont pas considérés comme du temps de travail lorsque le travailleur a un lieu fixe de travail⁸ et cela, au motif que le travailleur n'est pas, dans ce cas, à la disposition de son employeur⁹.

Concernant les déplacements domicile – lieu de travail variable, la Cour de Justice de l'Union européenne a jugé, en ce qui concerne les travailleurs itinérants, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, constitue du temps de travail à la lumière des circonstances concrètes, le temps de déplacement que ces travailleurs consacrent aux déplacements quotidiens de leur domicile vers (sans passer au préalable par le siège de leur entreprise) les sites du premier et du dernier clients désignés par leur employeur¹⁰.

La Cour de Justice a ainsi décidé 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 est utile de reproduire certains attendus de cet arrêt relatifs à l'examen des trois éléments constitutifs de la notion de temps de travail au sens de l'article 2, point 1, de la directive.

1° Le travailleur doit être dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions. La Cour de Justice a estimé que tel était le cas en l'espèce étant donné que *« les déplacements des travailleurs, qui occupent un emploi tel que celui en cause au principal, pour se rendre chez les clients désignés par leur employeur sont l'instrument nécessaire à l'exécution des prestations techniques de ces travailleurs chez ces clients »*.

2° Le travailleur doit être à la disposition de l'employeur pendant ce temps. La Cour de Justice a précisé que *"pour qu'un travailleur puisse être considéré comme étant à la disposition de son*

⁷ C. trav. Anvers (div. Anvers), 17 avril 2018, R.G. 2017/AA/141, www.terralaboris.be

⁸ C. trav. Bruxelles, 21 mars 1988, *Chron. D.S.*, 1989, p. 46.

⁹ C. trav. Anvers, 3 oct. 1985, *J.T.T.*, 1986, p. 165; M. DE GOLS, *Les temps de travail*, Bruxelles, De Boeck, 2003, p. 38.

¹⁰ CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, www.terralaboris.be

employeur, ce travailleur doit être placé dans une situation dans laquelle il est obligé, juridiquement, d'obéir aux instructions de son employeur et d'exercer son activité pour celui-ci", tout en précisant: "En revanche, il ressort de la jurisprudence de la Cour que la possibilité pour les travailleurs de gérer leur temps sans contraintes majeures et de se consacrer à leurs propres intérêts est un élément de nature à manifester que la période de temps considérée ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt Simap, C303/98, EU:C:2000:528, point 50)". Elle a considéré que dans le cas d'espèce, "pendant ces déplacements les travailleurs sont soumis auxdites instructions de leur employeur qui peut changer l'ordre des clients ou annuler ou ajouter un rendez-vous », ajoutant « en tout état de cause, il convient de relever que, pendant la durée nécessaire de déplacement, laquelle est le plus souvent incompressible, lesdits travailleurs n'ont pas la possibilité de disposer librement de leur temps et de se consacrer à leurs propres intérêts, de telle sorte que, partant, ils sont à la disposition de leurs employeurs".

3° Le travailleur doit être au travail au cours de la période considérée. La Cour de justice a relevé que: *"ainsi qu'il ressort du point 34 du présent arrêt, si un travailleur qui n'a plus de lieu de travail fixe exerce ses fonctions au cours du déplacement qu'il effectue vers ou depuis un client, ce travailleur doit également être considéré comme étant au travail durant ce trajet", ajoutant que "dès lors que les déplacements sont consubstantiels à la qualité de travailleur n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, le lieu de travail de tels travailleurs ne peut pas être réduit aux lieux d'intervention physique de ces travailleurs chez les clients de leur employeur".*

En l'espèce,

Il y a lieu d'examiner si le lieu de travail de Madame D doit être considéré comme « fixe » ou « variable ».

Le contrat de travail précise, en son article 3 : *« Les prestations seront effectuées sur l'ensemble de la Wallonie, selon les nécessités de l'entreprise. Le travailleur accepte que son lieu de travail puisse être modifié, en fonction des besoins de l'entreprise et des missions confiées par les établissements scolaires et TRADANIM. »*

Toutefois, en pratique, Madame D recevait une grille horaire (pièce 1.5 et 1.6 du dossier de Madame D), au début de la prestation de son contrat, reprenant les différents lieux de travail.

Ainsi, la grille horaire 2016-2017 prévoyait :

- le lundi : Madame D débutait sa journée à l'École de Velaine à Jambes et terminait sa journée à Champion
- le mardi : Madame D débutait sa journée à l'École de Belgrade Centre et terminait sa journée à Meux
- le jeudi : Madame D débutait sa journée à l'École de Waret l'Evêque et la terminait à Assesse
- le vendredi : Madame D débutait sa journée à l'École Parc Astrid à Jambes et la terminait à l'école libre Saint-Joseph à Malonnes

La grille horaire 2017-2018 prévoyait :

- le mardi : Madame D débutait sa journée à l'École communale de Lustin et la terminait à Leuze
- le mercredi : Madame D prestait sa journée à l'École communale de Lustin
- le jeudi : Madame D débutait sa journée à l'École de Waret l'Evêque et la terminait à Wépion
- le vendredi : Madame D débutait sa journée à l'École Parc Astrid à Jambes et la terminait à Wépion

Sur cette base, le Tribunal estime que le lieu de travail n'est pas variable dans la mesure où il est fixé dès le début de l'année et se répète de manière hebdomadaire.

Madame D dépose quelques mails attestant, selon elle, que les lieux de travail étaient susceptibles de changer. Toutefois, seul un mail atteste d'un changement effectif de lieu de prestation.

Le courriel du 16-05-2018 fait état de changement « horaire » et non de « lieu de prestation ».

À l'estime du Tribunal, un changement ponctuel du lieu de travail par rapport à la grille fournie en début d'année ne permet pas d'emporter la qualification de « lieu de travail variable ».

Seuls les déplacements dans le cadre des heures jokers, à savoir les heures attribuées en fonction de remplacements éventuels (domicile – heure joker) pourraient être considérés comme du temps de travail pour autant que le lieu de travail soit variable (et donc, change fréquemment), ce qui n'est pas démontré en l'espèce.

Le lieu de travail devant être considéré comme « fixe », la demande doit être déclarée non fondée sur cette base.

1.2. Temps de déplacement entre écoles

a) Position des parties

Madame D estime que le temps de déplacement entre écoles constitue du temps de travail et doit être rémunéré.

L'ASBL TRADANIM FORMATIONS estime, quant à elle, que les temps de déplacement ont bien été rémunérés.

b) Position du Tribunal

En droit,

Le trajet que le travailleur effectue pour se rendre d'un lieu de travail à un autre doit être considéré comme du « temps de travail » puisque, dès le moment où son travail a débuté, le travailleur se trouve à la disposition de l'employeur, excepté les périodes de pauses prévues dans le règlement de travail.

Le temps de déplacement entre les écoles doit donc être considéré comme du temps de travail.

En l'espèce,

Il y a lieu d'examiner la question de savoir si le temps de déplacement entre les écoles a bien été rémunéré.

- Mode de calcul de la rémunération :

Le salaire est calculé sur base d'un calcul spécifique (annexe au contrat-pièce 1 du dossier de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS) à savoir :

- pour l'année 2016-2017 : 42 heures de formations + (26 heures scolaires x 30 semaines) + (3 heures extrascolaires x 30 semaines) + 2 semaines de stages.
- pour l'année 2017-2018 : 42 heures de formations + (21 heures scolaires x 30 semaines) + (3 heures extrascolaires x 30 semaines) + 3 semaines de stages.

Le Tribunal constate :

1. Le mode de calcul parle d' « heures scolaires ». Il n'est nullement précisé qu'une « heure scolaire » comprend autre chose que le temps prévu pour l'animation.

2. Le mode de calcul est fixé, et ce indépendamment des implantations scolaires dans la mesure où ce calcul est effectué lors de la signature du contrat (début septembre) alors que les implantations scolaires sont connues à la signature de l'avenant (fin de septembre).

- Horaires de travail

L'horaire de travail¹¹ de Madame D , durant l'année 2016-2017 est le suivant :

Lundi : 8h30 à 12h – 13h30 à 17h

Mardi : 8h30 à 10h10 – 11h15 à 12h05 – 13h30 à 17h

Mercredi : xxx

Jeudi : 8h40 à 12h10 – 13h30 à 17h

Vendredi : 8h25 à 12h05 – 15h à 16h.

La grille horaire prévoit :

Lundi	8h30 école de Velaine - Jambes	9h20 école de Velaine - Jambes	10h25 école de Velaine - Jambes	11h15 école de Velaine - Jambes	13h30 école de Velaine - Jambes	14h20 école de Velaine - Jambes	15h55 Champion
Mardi	8h30 École de Belgrade	9h20 École de Belgrade => fin <u>10h10</u>		11h15 École de Boverie => fin <u>12h05</u>	13h30 École de Bellevue	14h30 École de Bellevue	15h45 École de Meux
Mercredi							
Jeudi	8h40 Waret-l- Evêque	9h30 Waret-l- Evêque	10h35 Surlomez	11h25 Surlomez => <u>12h15</u>	13h30 Lustin	14h40 Lustin	15h55 Assesse
vendredi	8h25 École Parc Astrid Jambes	9h15 École Parc Astrid Jambes	10h25 École Parc Astrid Jambes	11h15 École Parc Astrid Jambes		15h École libre de Malonne	

Il apparaît de l'horaire de travail et de la grille horaire que si certains trajets entre établissements scolaires sont repris dans l'horaire et, dès lors rémunérés, ce n'est pas le cas de tous les temps de déplacement. Ainsi, le temps de déplacement entre l'école de Belgrade et l'école de Boverie, les mardis, n'est pas comptabilisé dans le temps de travail.

Les temps de déplacement effectués entre deux écoles sur le temps de midi ne sont également pas comptabilisés.

Le fait qu'il s'agisse d'un temps de midi n'élude pas le fait que le travailleur est, durant le temps pendant lequel il se déplace d'un établissement à un autre, « à disposition » de son employeur.

Les mêmes constats sont faits concernant l'année 2017-2018. Le temps de déplacement entre établissements scolaires sur le temps de midi n'est pas compris dans l'horaire et n'est donc pas rémunéré. C'est également le cas du temps de déplacement entre l'implantation scolaire de la dernière heure du jeudi et de l'heure joker (horaire du jeudi : 8h30 à 12h30 – 13h30 à 15h30 – 15h45 à 16h45(heure joker)).

Le Tribunal ne peut dès lors suivre la position de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS selon laquelle la rémunération tient compte, dans son calcul et dans l'horaire, des temps de déplacement.

¹¹ Le Tribunal souligne

Le Tribunal ne peut également pas suivre la position de Madame D selon laquelle aucun temps de déplacement ne fut rémunéré dans la mesure où l'horaire, et donc les heures rémunérées, tenait compte de certains déplacements.

Le Tribunal rouvre les débats afin de permettre aux parties de s'expliquer sur le montant dû au regard des constats qui précèdent.

1.3. Temps de préparation

a) Position des parties

Madame D sollicite la condamnation de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS à rémunérer le temps de préparation de ses « animations ». L'apprentissage de langues à des enfants, dans des groupes hétéroclites (entre 4 et 12 ans), ne s'improvise pas et exige un temps de préparation des cours quotidiennement dispensés. Ce temps de préparation s'effectue en dehors des heures de travail s'imputant sur le temps de vie privée de Madame D.

L'ASBL TRADANIM FORMATIONS estime, quant à elle, au regard du mode de fonctionnement spécifique de l'ASBL, qu'aucune préparation n'était nécessaire. Des supports étaient remis aux animateurs et chaque travailleur dispensait la même animation. L'ASBL TRADANIM FORMATIONS n'a aucunement donné son accord sur la prestation d'heures supplémentaires.

b) Position du tribunal

En droit,

Le travailleur ne peut imposer à l'employeur la prestation d'heures supplémentaires, en fixant lui-même son propre horaire de travail, le travailleur étant alors tenu d'en assumer les conséquences financières. Cette jurisprudence considère que le travailleur ne peut, dans ces conditions, imputer à l'employeur des heures supplémentaires¹².

Le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit non seulement prouver qu'elles ont été effectivement prestées, mais aussi que cela s'est fait à la demande ou avec l'approbation de l'employeur¹³, même tacite¹⁴.

Il appartient au travailleur qui réclame le paiement de prétendues prestations supplémentaires de démontrer avec précision suffisante la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée, comme des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre parties. La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestations ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral fiable¹⁵.

Devant l'impossibilité de prouver jour par jour, et avec précision le nombre d'heures prestées, une évaluation *ex aequo et bono* s'impose¹⁶.

En l'espèce,

Madame V atteste de ce qui suit (Pièce 59 C dossier ASBL TRADANIM FORMATIONS):

« Chaque année j'ai reçu une formation de 4 jours début septembre pour préparer l'année scolaire suivante. Dans cette formation il y avait une partie plus « théorique » et une grande partie pratique

¹² C. Trav. Bruxelles, 22 novembre 1996, *Chron.D.S.*, 1999, 18

¹³ C. trav. Bruxelles, 8 septembre 1993, *Bull. F.E.B.*, 1994/10, 89

¹⁴ C. trav. Liège, 11 décembre 2015, *Chron. D.S.*, 2016, 289

¹⁵ C. Trav. Gand, 10 mai 1991, *Chron.D.S.*, 1992, p.414

¹⁶ C. Trav. Liège, 6e ch., 11 mai 1998, R.G. n° 25.141/96

avec des exemples de jeux et activités à faire¹⁷. Pendant ces formations j'ai aussi appris à organiser ¹⁸50 minutes d'animation, sans acheter ou fabriquer des choses. Pendant les années scolaires, j'ai reçu une formation par mois avec tous les animateurs pour préparer les animations du mois suivant avec des exemples de contenu et des préparations concrètes d'animations¹⁹. Pendant les premières années j'ai eu en plus des formations de l'aide sur le terrain, c'est-à-dire que Véronique VDA ou une autre collègue vient assister à une de mes animations ou co-anime une animation pour montrer sur le terrain comment faire. En cas de difficultés dans les années après j'ai toujours pu compter sur l'assistance et l'aide de Véronique VDA ou des autres collègues ».

Madame K témoigne de ce qui suit (Pièce 59J dossier ASBL TRADANIM FORMATIONS) :

« En début d'année et en moyenne une fois par mois, nous avons ce que l'on appelle un TAT où tous les animateurs sont réunis au bureau afin d'apprendre les différentes techniques d'animation et thèmes qu'ils vont devoir aborder en classes auprès de leurs élèves dans les semaines qui suivent. Lors de ce TAT, ma mission est de réunir tout le matériel didactique nécessaire pour les animateurs (peluche Pop, t-shirt, sac, fardes, rames de feuilles, livres, planches, cd...). À chaque fois, mes collègues animent le TAT, répètent qu'il ne faut rien acheter car les animateurs peuvent se servir de leur imagination en utilisant des objets dans la classe, du quotidien ou bien même en les créant²⁰. »

Madame V. témoigne (Pièce 59 E dossier ASBL TRADANIM FORMATIONS):

« De nombreux outils sont mis à disposition des employés afin de faciliter le travail. Par exemple : les réunions « Tradanimatable » qui sont payées en tant que heures de formation. Lors de celles-ci toutes les idées et informations qui doivent être connues pour les animations sont données aux animateurs.²¹ Aucun matériel n'est obligatoire et à chaque fois il y a des idées ludiques qui sont fournies afin de ne pas avoir à préparer de matériel à la maison. Le matériel « obligatoire » est fourni par Tradanim (livres). De plus le bureau propose l'impression de feuilles si ce n'est pas possible à domicile. Pour les animateurs qui font les impressions à domicile de ces quelques feuilles sur l'année, le bureau (Tradanim) offre une (voire plusieurs) rames de feuilles. »

Madame S témoigne (Pièce 59B dossier ASBL TRADANIM FORMATIONS) :

« Je déclare que l'ASBL TRADANIM FORMATIONS pour laquelle j'ai travaillé ne contraint en rien ses employés d'acheter du matériel ou de passer de longues heures à préparer²². J'ai toujours reçu le matériel et l'aide nécessaire lors des formations et séances de coaching ainsi que grâce au système de parrainage mis en place. L'ASBL dispose d'un modèle d'animation défini et structuré fourni aux animateurs. Ces outils prévoient d'ailleurs nombre d'animations pour lesquelles aucun matériel n'est nécessaire. De cette manière les animateurs gagnent en efficacité. En résumé, je me suis toujours sentie épaulée et en aucun cas obligée d'effectuer des dépenses excessives, qu'elles soient temporelles ou pécuniaires ».

Ces différentes attestations permettent d'apporter la preuve qu'un système est mis en place pour, à tout le moins, minimiser le temps de préparation. Il est question d' « idées » fournies aux animateurs. Les animateurs « peuvent se servir de leur imagination en utilisant des objets dans la classe, du quotidien ou bien même en les créant ». Il est donc laissé une certaine liberté aux animateurs dans la manière dont ils doivent appréhender le « programme », les « idées fournies ».

¹⁷ Le Tribunal souligne

¹⁸ Le Tribunal souligne

¹⁹ Le Tribunal souligne

²⁰ Le Tribunal souligne

²¹ Le Tribunal souligne

²² Le Tribunal souligne

Au vu de ses attestations, le Tribunal ne peut suivre la position de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS selon laquelle aucun temps de préparation n'est nécessaire dans le cadre des animations données de par le fait qu'une part du travail est laissé « à l'imagination » de l'animateur. Ceci est, par ailleurs, confirmé par l'échange produit à la pièce VII.6 du dossier de Madame D , dans lequel il apparaît qu'Eloïse « ne sais pas trop comment amener la planche de pop ». Madame D répondra qu'elle pense l'amener avec « mes mascottes » et « inventer » une histoire.

Le Tribunal constate dès lors qu'il y a lieu de comptabiliser un temps de préparation.

Madame D ne sait toutefois pas démontrer le nombre exact d'heures de préparation réalisées. La comparaison avec le système mis en place dans l'enseignement ne trouve pas à s'appliquer, à l'estime du Tribunal, au cas d'espèce au regard de ce qui est mis en place par l'ASBL TRADANIM FORMATIONS. En outre, Madame D précisera, dans l'échange avec l précité, *in tempore non suspecto*, « je fais toujours mes prépas le soir dans mon lit ».

Au vu des circonstances, il y a lieu d'accorder un montant fixé *ex aequo et bono* de 1.000€ à titre de paiement d'heures complémentaires/ supplémentaires pour le temps de préparation.

1.4. Quant aux sursalaires sur les heures excédant le quota d'heures complémentaires pour les années 2016-2017 et 2017-2018

a) Position des parties

Madame D sollicite la condamnation de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS au paiement d'un sursalaire pour les heures prestées au-delà du quota d'heures sans sursalaire.

L'ASBL TRADANIM FORMATIONS sollicite que cette demande soit déclarée non-fondée dans la mesure où Madame D n'a pas effectué d'heures supplémentaires.

b) Position du tribunal

En droit,

Dans le cadre d'un régime hebdomadaire fixe, à savoir un régime de travail dont la durée hebdomadaire est constante et dans lequel l'horaire journalier de travail peut être fixe ou variable, les prestations complémentaires sont celles qui sont effectuées :

- En cas d'application d'un horaire fixe : en dehors de l'horaire de travail;
- En cas d'application d'un horaire variable : en dehors de l'horaire de travail affiché.

L'article 3 de l'arrêté royal du 25 juin 1990 prévoit que toutes les heures complémentaires accomplies au cours d'un mois calendrier vont donner lieu à l'octroi d'un sursalaire, excepté les 12 premières heures.

En l'espèce,

Le Tribunal ayant fixé l'indemnisation des heures supplémentaires *ex aequo et bono*, il y a lieu de considérer que cette évaluation englobe toutes les conséquences de la prestation des heures complémentaires / supplémentaires, dont la composante « sursalaire ».

2. Frais de déplacement

a) Position des parties

Madame D. sollicite le paiement de frais de mission en application de la convention collective de travail du 30 mars 2009 modifiant la convention collective de travail du 15 décembre 2008 concernant le

défraiement pour l'utilisation de véhicules à moteur personnels pour raisons de service applicable au sein de la CP 329.02.

L'ASBL TRADANIM FORMATIONS précise que les kilomètres ont été calculés sur base des kilomètres encodés par Madame D dans l'ERP. En outre, si la méthode de re-calcul devait être suivie par le tribunal pour l'année 2017-2018, il y aura lieu d'effectuer le même calcul pour l'année 2016-2017, ce qui arrivera à une condamnation de Madame D au remboursement de la somme de 89,46 € pour cette année-là.

b) Position du Tribunal

En droit,

- Transport domicile-lieu de travail :

Une convention collective de travail relative aux remboursements des frais de transport du domicile au lieu de travail a été conclue le 30 mars 2009 au sein de la Sous-Commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la communauté française et germanophone et de la Région wallonne.

Cette CCT est rendue obligatoire par un arrêté royal du 19 novembre 2009 et publiée au Moniteur belge du 8 avril 2010.

L'article 3 prévoit l'indemnisation en cas d'utilisation d'un autre moyen de transport que les transports en commun

§ 1. Sans préjudice du prescrit du paragraphe 2, en cas d'utilisation d'autres moyens de transport à moteur que les transports en commun publics, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs à concurrence de 60 p.c. du prix de la carte mensuelle train 2e classe de la SNCB, pour le nombre de kilomètres séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail, ou pour le nombre de kilomètres effectués avec un moyen de transport privé dans le cadre de l'article 4. Pour les travailleurs dont le domicile est situé en dehors du territoire de la Belgique, l'intervention est limitée aux 150 premiers kilomètres séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail.

Pour pouvoir bénéficier de l'intervention, la distance parcourue doit être égale ou supérieure à 3 kilomètres.

§ 2. Pour les travailleurs utilisant un vélo, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs à concurrence d'un montant de 0,15 EUR par kilomètre pour le nombre de kilomètres séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail, ou pour le nombre de kilomètres effectués à vélo dans le cadre de l'article 4. Le montant de 0,15 EUR évolue concomitamment au montant maximum exonéré fixé par l'article 38 §1, 14° du Code des Impôts sur le Revenu 1992.

- Défraiement pour l'utilisation de véhicules à moteur personnels pour raison de service

Une convention collective de travail a été conclue le 30 mars 2009 (A.R. 18/11/2009; M.B. 08/04/2010).

En vertu de l'article 2 :

Il est octroyé au travailleur utilisant son véhicule à moteur personnel sur le territoire de l'Union Européenne, pour raisons de service et pour autant que ce déplacement avec son véhicule soit autorisé par l'employeur, un défraiement pour les kilomètres parcourus.

En vertu de l'article 3 :

Dans le respect des conditions visées à l'article 2, le défraiement par kilomètre parcouru est fixé à minimum 0,31 EUR.

En dérogation à l'alinéa 1er, le défraiement par kilomètre parcouru est fixé à 0,15 EUR pour le travailleur utilisant un cyclomoteur.

Le défraiement est liquidé moyennant la production d'une déclaration sur l'honneur datée et signée par le travailleur, appuyée d'un relevé détaillé établissant le nombre de kilomètres parcourus pour le service. La déclaration précise au minimum par mission: la distance parcourue, la date, l'objet de la mission, le lieu de départ et de destination.

Le défraiement pour les kilomètres parcourus est payé au travailleur au plus tard dans la semaine qui suit le mois durant lequel ils ont été effectués. L'employeur peut convenir avec le travailleur d'un autre moment pour le paiement du défraiement.

Les montants indexés sont les suivants :

- 0,3392€/km à partir du 01-01-2016
- 0,3430€/km à partir du 01-01-2017
- 0,3492€/km à partir du 01-01-2018.

En l'espèce,

Le Tribunal ne peut suivre la position de Madame D. ., selon laquelle elle devait bénéficier des « frais de mission » (correspondant aux défraiements pour l'utilisation de véhicules à moteur personnels pour raison de service) au motif qu'elle n'avait pas de lieu de travail fixe.

Madame D. . avait droit :

- aux frais de déplacement « domicile-lieu de travail », le lieu de travail devant être considéré comme fixe (dans la mesure où ils sont identiques toutes les semaines). Ces frais de déplacement doivent être calculés sur base des kilomètres réellement parcourus.
- aux « frais de mission » pour les trajets entre implantations scolaires.

Il apparaît des fiches de paie que Madame D. . percevait :

- une « intervention autre moyen de transport » ;
- une intervention pour « usage professionnel du véhicule privé ».

Les déplacements étaient calculés sur base des informations que Madame D. . encodait dans l'ERP. Les fiches de paie font, par ailleurs, apparaître des montants qui varient chaque mois.

La demande de Madame D. ., en ce qu'elle sollicite que tous les déplacements soient indemnisés au montant « frais de mission », est non fondée.

3. Quant à la prime unique pour l'année 2017

a) Position des parties

Madame D. . sollicite la condamnation de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS au paiement d'une prime unique prévue par la CCT du 20 novembre 2017 instaurant une prime unique aux travailleurs en exécution de l'accord non marchand 2017 en Communauté française pour certains secteurs de la CP 329.02.

L'ASBL TRADANIM FORMATIONS estime que cette demande doit être déclarée non fondée au regard du champ d'application de cette CCT.

b) Position du Tribunal**En droit,**

L'article 1^{er} de la CCT du 20 novembre 2017 prévoit ce qui suit :

Cette convention s'applique aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne et relevant d'un des dispositifs d'agrément et/ou de subventionnement suivants et à leurs travailleurs:

1° Ateliers de production et d'accueil, réglementés par le Chapitre 1er du titre VI du décret du 10 novembre 2011 relatif au soutien au cinéma et à la création audiovisuelle à l'exception des ateliers d'école visés à l'article 62, 3° et par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 février 2000 agréant l'asbl Atelier de création sonore et radiophonique en qualité de structure d'accueil en matière de création radiophonique;

2° Bibliothèques, agréées et subventionnées en vertu du décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture organisé par le réseau public de la lecture et les bibliothèques publiques

3° Centres culturels, agréés et subventionnés en vertu du décret du 21 novembre 2013 relatif aux Centres culturels;

4° Centres de jeunes, agréés et subventionnés en vertu du décret du 20 juillet 2000, déterminant les conditions de reconnaissance et de subventionnement des maisons de jeunes, en centres de rencontres et d'hébergement et centres d'information des jeunes et de leurs fédérations ;

5° Organisations d'Éducation permanente réglementées par le décret du 17 juillet 2003 au soutien de l'action associative dans le champ de l'Éducation permanente ainsi que les associations reconnues en vertu de l'arrêté royal de 1921 et 1971 ;

6° Fédérations sportives, agréées et subventionnées en vertu du décret du 8 décembre 2006 visant l'organisation et le sport en Communauté française et le décret du 30 mars 2007 organisant la reconnaissance et le subventionnement d'une association de sport; fédérations sportives francophones;

7° Organisations de jeunesse, agréées et subventionnées en vertu du décret du 26 mars 2009 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organisations de jeunesse;

8° PointCulture : l'organisme agréé en vertu de l'arrêté royal du 7 avril 1971 fixant les conditions d'octroi de subventions à la « Médiathèque francophone de Belgique et les francophone de Belgique » en de conditions d'octroi de subventions aux organismes régionaux et locaux assurant le prêt de moyens audiovisuels au service de l'éducation permanente, devenu "PointCulture" par modification de ses statuts du 5 juillet 2013;

9° Télévisions locales, agréées et subventionnées en vertu de l'article 74 du décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion.

Le décret relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Éducation permanente du 17 juillet 2003 précise, en son article 1 :

§ 1er. Le présent décret a pour objet le développement de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente visant l'analyse critique de la société, la stimulation d'initiatives démocratiques et collectives, le développement de la citoyenneté active et l'exercice des droits

sociaux, culturels, environnementaux et économiques dans une perspective d'émancipation individuelle et collective des publics en privilégiant la participation active des publics visés et l'expression culturelle.

§ 2. Cet objet est assuré par le soutien aux associations qui ont pour objectif de favoriser et de développer, principalement chez les adultes :

a) une prise de conscience et une connaissance critique des réalités de la société;

b) des capacités d'analyse, de choix, d'action et d'évaluation;

c) des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique.

§ 3. La démarche des associations visées par le présent décret s'inscrit dans une perspective d'égalité et de progrès social, en vue de construire une société plus juste, plus démocratique et plus solidaire qui favorise la rencontre entre les cultures par le développement d'une citoyenneté active et critique et de la démocratie culturelle.

En l'espèce,

Au regard de l'objet social de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS, publié au moniteur belge du 20-10-2019 (« la réalisation de travaux d'édition et de publicité, ... ; l'organisation et l'animation dans le domaine de l'apprentissage des langues (enseignements et stages dans des écoles et autres) , traduction, coaching et suivi psycho-pédagogique ; la consultance, le conseil et l'assistance aux entreprises ... notamment dans les matières de management, marketing, de communication, de gestion de projet ... »), elle ne rentre pas dans le champ d'application du décret du 13-07-2003.

La CCT du 20 novembre 2017 instaurant une prime unique aux travailleurs en exécution de l'accord non marchand 2017 en Communauté française pour certains secteurs de la CP 329.02. ne lui est, dès lors, pas applicable.

La demande doit être déclarée non fondée.

4. Quant à la non-reconduction du contrat à durée déterminée :

a) Position des parties

Madame D estime que l'employeur a commis une faute en ne signant pas un nouveau contrat de travail à durée déterminée. Madame D estime que le non-renouvellement de son contrat est intervenu en représailles en suite de sa demande de paiement de ses temps de déplacement. Enfin, l'ASBL TRADANIM FORMATIONS avait pour habitude de conclure plusieurs contrats à durée déterminée en contradiction avec l'article 10 de la loi du 03-07-1978.

L'ASBL TRADANIM FORMATIONS estime que cette demande doit être déclarée non fondée dans la mesure où Madame D ne disposait pas d'un droit au renouvellement de son contrat. Un employeur est libre de contracter ou pas. Enfin, elle estime qu'il n'y a pas lieu d'examiner la conformité du renouvellement de contrats à durée déterminée successifs puisque seuls deux contrats ont été conclus avec Madame D. Pour le surplus, l'ASBL TRADANIM FORMATIONS estime que la nature de l'activité permet une succession de CDD.

b) Position du Tribunal

Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

En vertu de l'article 10 de la loi du 03-07-1978,

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.
(...)

En vertu de l'article 10 bis de la loi précitée,

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux § 2 et § 3 du présent article.

§ 2. Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.

§ 3. Moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à six mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser trois ans.

En l'espèce,

Madame D. , a été engagée dans les liens de deux contrats de travail à durée déterminée :

- du 05-09-2016 au 14-07-2017 ;
- du 14-09-2017 au 13-07-2018.

Le Tribunal constate que la conclusion de deux contrats à durée déterminée de 10 mois, ne dépassant pas deux ans, rentre dans les conditions de l'article 10 bis de la loi du 03-07-1978. Il n'a y a, dès lors, pas lieu d'examiner les conditions de l'article 10 de la loi du 03-07-1978. Le fait que d'autres travailleurs aient été concernés par la conclusion de plusieurs contrats n'impacte pas la qualification des contrats à durée déterminée de Madame D

Il ressort des pièces les éléments suivants :

1. Un mail de V , daté du 20-08-2018, qui précise :

Bonjour ,
Nous n'avons visiblement pas eu l'occasion de reprendre contact après ton dernier entretien au bureau. Peux-tu revenir vers nous dès que possible ? Pourrais-tu me faire part de ton état d'esprit et de ton état de motivation dans les plus brefs délais afin de nous positionner ²³ par rapport à la rentrée scolaire.
(...)

2. Le 23-08-2018, Madame D| l répondra en ces termes :

Bonjour
J'ai, en effet, attendu de tes nouvelles (ou du moins des nouvelles du bureau), ayant conclu mon entretien par « Parlez-en entre vous et renvoyez un mail. »
De plus, je suis assez surprise de n'avoir reçu aucun mail concernant les dates de la formation initiale. Lors de mon entretien individuel, tu m'avais pourtant longuement félicitée quant à la qualité de mon travail, et tu m'avais annoncé que j'avais la chance de signer en septembre

²³ Le Tribunal souligne

prochain chez Tradanim pour une nouvelle année. Mon état d'esprit et mon état de motivation sont très positifs, si on respecte des conditions de travail appropriées²⁴.

Aussi, je tenais à te signaler que, à partir de maintenant, toutes questions relatives aux 328,44€ que je dois rembourser à tradanim, et au temps de travail (sujet que j'ai longuement abordé avec et toi-même) devront être adressées par mail à Mme. de la première ligne juridique (, @acv-csc.be) qui est en charge de ce dossier. »²⁵

3. Par courriel du 24 août 2018, Madame V répondra :

« Pour toute précision et afin d'éviter toute conclusion hâtive, sache que le mail de rentrée n'a pas encore été distribué à tous les animateurs qui commenceront sans doute en septembre car les conditions du contrat doivent être ok pour envisager une collaboration joyeuse et élevante. C'est bien dans ce but que je t'ai envoyé mon mail du 20/08 à 14h. Cependant, d'après ce que tu as exprimé en juillet et ce que tu as pu exprimer à nouveau à en début de semaine, nous comprenons que les conditions ne te conviennent pas²⁶. Est-ce bien cela qu'il faut comprendre ? Si c'est bien le cas et s'il faut s'adresser pour nos communications avec toi à une personne intermédiaire, comment envisages-tu les choses constructivement pour rejoindre l'équipe en septembre avec énergie, enthousiasme et dynamisme ? ».

4. Par courriel du 29-08-2018, Madame D répondra :

« Si tu avais été présente à la réunion de juillet, tu saurais que ce n'était pas mon discours. Le but de cette réunion était de trouver une solution (c'est du moins ce que je croyais...), nous n'avons pas abordé le sujet de l'année prochaine. (...) Le dialogue avec Tradanim étant plus que compliqué, j'ai pensé que ce serait une bonne solution. »

Au vu des éléments qui précèdent, le Tribunal estime qu'aucune faute ne peut être invoquée dans le chef de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS. L'ASBL disposait, en raison de la liberté contractuelle, du droit de ne pas conclure un nouveau contrat de travail au regard de la situation plus que tendue entre les parties, situation que Madame D admet par ailleurs (elle sollicitera l'intervention d'un tiers au vu du dialogue compliqué). Si Madame D est, incontestablement, en droit de faire valoir ses droits, l'ASBL est également en droit de ne pas signer un nouveau contrat de travail au vu des difficultés rencontrées.

La demande est non fondée.

5. Quant à la non-adaptation du contrat à temps partiel :

a) Positions des parties

Madame D estime qu'elle avait droit à une adaptation de son contrat de travail en raison des heures complémentaires effectuées.

L'ASBL TRADANIM FORMATIONS estime, quant à elle, que cette demande doit être déclarée non-fondée dans la mesure où les heures n'ont pas été sollicitées par l'employeur et que Madame D. n'a effectué aucune demande à cet égard durant la relation de travail.

²⁴ Le tribunal souligne

²⁵ Le tribunal souligne

²⁶ Le tribunal souligne

b) Position du Tribunal

En droit,

L'article 7 de la CCT n°35 invoquée à l'appui de la demande précise ce qui suit :

À défaut de conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire, les heures complémentaires prestées à la demande de l'employeur ne pourront l'être qu'avec l'accord du travailleur.

En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre, les dispositions suivantes s'appliqueront :

Le travailleur intéressé bénéficiera à sa demande ²⁷:

a) soit de la révision du contrat selon les normes définies à l'article précédent ;

b) soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre atteigne en moyenne 20 % de l'horaire convenu. Ce repos compensatoire doit être accordé endéans les treize semaines qui suivent le trimestre. Les modalités d'octroi du repos compensatoire sont fixées par accord entre l'employeur et le travailleur intéressé. À défaut d'un tel accord, le repos compensatoire doit être octroyé par tranche minimum d'une heure et ne peut dépasser par semaine 20 % de la durée hebdomadaire prévue dans le contrat. Le calcul de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant les périodes de vacances sera établi par assimilation à celle des autres mois de la période trimestrielle, de manière à éviter que la période de vacances n'influence le calcul de la moyenne.

En l'espèce,

Outre l'impossibilité pour Madame D . de pouvoir démontrer la réalité du nombre d'heures complémentaires effectuées, elle ne démontre pas avoir effectué la demande durant la période d'occupation. La problématique du calcul du temps de travail a été soulevée, au regard des éléments du dossier, à la fin du second contrat de travail. Le fait que les fiches de paie ne mentionnaient que les heures théoriques et non celles réellement prestées ne l'empêchait pas d'effectuer la demande au moment de l'exécution de son contrat.

La demande est non fondée.

6. Quant à la demande reconventionnelle – remboursement d'indu.**a) Position des parties**

Madame D estime que l'ASBL TRADANIM FORMATIONS ne démontre pas la réalité du montant indu. À titre subsidiaire, elle sollicite que les intérêts soient calculés à partir de la date de la demande, soit le 20-07-2020, au regard de sa bonne foi.

L'ASBL SPRL TRADANIM FORMATIONS, sollicite la condamnation de Madame D au remboursement de la somme de 328,44€ au titre de remboursement d'indu, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13 juillet 2018, date de fin de contrat. Il s'agit de la rémunération pour une semaine de stage annulée. Madame D . avait parfaitement connaissance de l'indu de sorte que la bonne foi ne peut être retenue.

²⁷ Le Tribunal souligne

b) Position du Tribunal**En droit,**

Les règles applicables en cas de paiement indu sont édictées notamment par les articles 1235, 1376 et 1378 du Code civil dans les termes suivants :

Article 1235 : « Tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû, est sujet à répétition » ;

Article 1376 : « Celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment perçu » ;

Article 1378 : « S'il y a eu mauvaise foi de la part de celui qui a reçu, il est tenu de restituer, tant le capital que les intérêts ou les fruits, du jour du paiement ».

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions qu'il importe peu que celui qui reçoit le paiement indu soit de bonne foi ou de mauvaise foi : il doit en toute hypothèse rembourser le montant qui lui a été payé indûment et seule l'étendue du remboursement variera selon qu'il est de bonne ou de mauvaise foi, puisque s'il est de bonne foi, il ne devra rembourser que le capital, tandis que s'il est de mauvaise foi, il devra en outre restituer les intérêts²⁸.

Est considéré de mauvaise foi, *l'accipiens* (celui qui reçoit le paiement) qui retient la prestation accomplie à titre de paiement après qu'il ait été informé du caractère indu de ce dernier²⁹.

En l'espèce,

Par courriel du 21-08-2018 Madame DU pour TRADANIM écrit ce qui suit à Madame E :

« Suite à notre conversation téléphonique voici un mail récapitulatif. Pour rappel et comme annoncé par mail par le 24/07/2018 :

« !!! Attention, nous devons rééditer les fiches de paie de tous les employés concernés par la sem stage juillet 1 qui n'a pas eu lieu ainsi que celles de et pour la sem 2. Un nouveau courrier contenant les corrections vous sera envoyé directement à votre domicile. »

Lors de la paie de juillet, tu as perçu un salaire trop élevé. En effet, tu as été payée pour la semaine de stage qui a été annulée et pour laquelle tu avais marqué ton accord de ne pas prester et être en absence non-rémunérée. Par conséquent, Tradanim a dû effectuer des rectifications sur les fiches de paie. Tu recevras dans les prochains jours ta nouvelle fiche de paie (avec les documents adaptés à renvoyer à ton syndicat ou Capac). Sur celle-ci, une rubrique indique clairement « code 3044.00 - Indû à récupérer 328,44€ ». Il s'agit du montant que tu dois rembourser à Tradanim.

2 options s'offrent à toi :

A/ Tu rembourses ce montant immédiatement au nr de compte de Tradanim BE.

ou

B/ Ce montant sera déduit de ta prochaine fiche de paie. Il se peut que le montant soit déduit en plusieurs fois (donc réparti sur plusieurs mois) afin de respecter un minimum net à te verser.

Merci de choisir l'option que tu souhaites par retour de ce mail, et déjà merci de ta compréhension et bonne collaboration. »

²⁸ P. Van Ommeslaghe, in De Page, Traité de Droit civil belge – Tome II : Les obligations, Volume 2, n° 768.

²⁹ Mons, 17 mars 1995, J.T. 1995, p. 684; Bruxelles, 23 juin 1980, J.T., 1980, p. 640.

Le Tribunal constate que Madame D ne conteste pas le fondement de l'indu, mais estime que l'ASBL TRADANIM FORMATIONS ne donne aucune explication quant au montant de l'indu.

Le Tribunal constate toutefois que ce montant ressort de la fiche de paie de juillet 2018 (pièce 7 du dossier de l'ASBL TRADANIM FORMATIONS).

Madame D, dans un courriel du 29-08-2018, précisera :

« Avec au téléphone non plus elle m'a longuement expliqué que légalement Tradanim avait le droit de réclamer cet argent, ce que je n'ai pas contesté. »

Dans la mesure où Madame D était parfaitement informée de ce qu'elle avait perçu indûment cette somme, sa bonne foi ne peut être retenue.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,**

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

- Condamne l'ASBL TRADANIM FORMATIONS au paiement de la somme de 1.000 € au titre de paiement d'heures complémentaires/ supplémentaires pour le temps de préparation (évaluation *ex aequo et bono*) ;
- Ordonne la réouverture des débats aux fins précisées ci-dessus quant à la demande de rémunération relative aux temps de déplacement entre implantations scolaires.

Dit pour droit que, sous peine d'être écartées d'office des débats, les conclusions du demandeur devront être déposées au greffe et communiquées au défendeur au plus tard le 22 septembre 2021.

Dit pour droit que, sous peine d'être écartées d'office des débats, les conclusions du défendeur devront être déposées au greffe et communiquées au demandeur au plus tard le 22 octobre 2021.

Fixe date pour la réouverture des débats au mardi 23 novembre 2021 à 09h00 devant la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège – division Namur (15' de plaidoirie).

Dit la demande reconventionnelle recevable et fondée.

Condamne Madame D au remboursement de la somme de 328,44€ au titre de remboursement d'indu, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13 juillet 2018, date de fin de contrat.

Réserve à statuer pour le surplus, notamment en ce qui concerne les dépens.

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

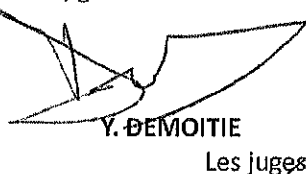
Madame Sophie BINAME, président du siège,

Madame Stéphanie DEMARCHE, juge social représentant les employeurs

Monsieur Yves DEMOITIE, juge social suppléant représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Anne DE LAET**, greffier.

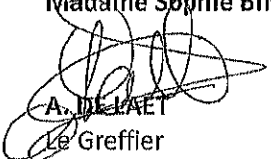

A. DE LAET
Le greffier


Y. DEMOITIE
Les juges sociaux


S. DEMARCHE


S. BINAME
Le Juge présidant la chambre

Et prononcé anticipativement en langue française à l'audience du **mardi vingt-deux juin deux mille vingt et un**, par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur, **Madame Sophie BINAME** Juge, assistée de **Madame Anne DE LAET**, greffier, qui signent ci-dessous.



A. DE LAET

Le Greffier

S. BINAME

Le juge président la chambre

