



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 MARS 2018.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 17/ 47/A

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Monsieur E

Partie demanderesse comparaissant personnellement et assisté par Maître Marc GILSON, avocat à VERVIERS.

Contre :

SA HYGIENE PRODUCTS SCA, inscrite à la BCE sous le numéro 0405.681.516.

Ayant son siège à 4801 STEMBERT, rue de la Papeterie, n°2.

Partie défenderesse comparaissant par Maître Jacques CLESSE, avocat à LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 17/47/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 16 janvier 2017.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 28 février 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur E est occupé en qualité d'ouvrier par la SCA HYGIENE PRODUCTS depuis 1979. Il est membre de la délégation syndicale CSC et membre suppléant du Conseil d'entreprise. Il est par ailleurs actuellement en préavis de prépension.

Les parties s'étendent longuement sur le climat social au sein de l'entreprise, qu'elles expliquent chacune de leur point de vue et qui, s'il n'est pas totalement étranger au présent litige, n'a cependant aucune incidence sur la solution qu'elles demandent au Tribunal d'y apporter.

Le Tribunal se limitera donc à l'exposé des faits utiles à la solution de ce litige.

Monsieur E travaille dans le département de production de papiers (MPS) qui, pour des raisons techniques, travaille en régime continu, selon des cycles de 5 semaines, soit :

- la première semaine : 60 heures de travail
- la deuxième semaine est une semaine de réserve, avec une prestation de 12 heures en moyenne
- la troisième semaine : 48 heures de travail
- la quatrième semaine : 60 heures de travail
- la cinquième semaine est une semaine de repos

de sorte que le total des 5 semaines est de 180 heures prestées, soit 36 heures par semaine.

Depuis 1999, le système est régi par une convention collective de travail (p. 1 du dossier HYGIENE PRODUCTS), dont l'application ne semble pas avoir posé de problèmes jusqu'en 2010, avant de faire l'objet de discussions de la CSC et d'une plainte au Contrôle des Lois sociales.

Un avertissement sera adressé à l'employeur "lui rappelant la législation relativement à la loi du 04.01.1974 sur les jours fériés et la loi du 16.03.1971 sur le travail" (p. 4 du dossier E).

Les parties ne déposent cependant ni la plainte qui a donné lieu à cet avertissement ni l'avertissement, de sorte que les reproches formulés par ce service du SPF demeurent inconnus.

Suite à la contestation de la CSC, une nouvelle C.C.T sera négociée, mais ne sera signée que par la seule FGTB, la CSC s'y refusant.

Cette C.C.T (p. 7 du même dossier) est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017.

Un projet de modification de cette convention collective a été établi, suite à un accord au sein du conseil d'entreprise, mais n'a pas été finalisé.

Le présent litige oppose les parties quant au paiement et à la récupération des jours fériés non travaillés qui tombent en semaine de réserve ou en semaine de repos.

Monsieur E estime en effet que le jour férié doit être payé comme s'il avait été travaillé (à 207,5%), tout comme le jour de récupération, soit un total de 415 % sous déduction du paiement effectué pour le jour férié dans la semaine de réserve (127,02 €) et du salaire du jour férié payé (107,58 %) soit un solde de 180,48% (plus 8,33% de prime de fin d'année et 7.34% de double pécule de vacances) tandis que la SCA HYGIENE PRODUCTS s'en réfère aux conventions collectives en vigueur pour estimer que tout ce qui était dû a été payé.

2. DEMANDE

Monsieur F réclame une somme brute de 5.764,61 € pour les années 2012 à 2016 (p. 12 de son dossier) et de 851,75 € (3 jours) pour 2017, soit un total brut de 6.616,36 €.

3. DISCUSSION

La loi du 4 janvier 1974 sur les jours fériés dispose notamment que

" Art. 6. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il est remplacé par un jour habituel d'activité.

Art. 8. A défaut de décision d'organe paritaire rendue obligatoire par arrêté royal, le jour de remplacement peut être fixé par le conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise ou de décision prise par lui, les dispositions peuvent résulter d'accords d'entreprises entre, d'une part, l'employeur et, d'autre part, la délégation syndicale ou, à défaut de cette dernière, les travailleurs.

En l'absence de décision prise à ces divers niveaux, les dispositions résulteront d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur.

Art. 9. Lorsque le jour de remplacement n'a pas été fixé conformément aux dispositions de la présente section, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié.

Art. 11. Lorsqu'un travailleur a été occupé pendant un jour férié, il a droit à un repos compensatoire...

Le Roi peut prescrire un autre régime de repos compensatoire que celui fixé à l'alinéa 2. Il ne peut toutefois modifier la durée du repos compensatoire qui y est prévue si ce n'est pour la fixer à la durée réelle du travail effectué.

Le repos compensatoire doit être imputé sur la durée du travail et ne peut coïncider avec celui accordé en vertu du chapitre III de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Ce repos est octroyé dans les six semaines qui suivent le jour férié.

Dans le cas où le repos compensatoire ne peut être accordé au cours de la période précitée, soit en raison de la suspension de l'exécution du contrat de louage de travail, s'il s'agit des travailleurs visés à l'article 1er, alinéa 1er, soit en raison des effets temporaires d'un cas de force majeure s'il s'agit des travailleurs visés à l'article 1er, alinéa 2, 1°, il est octroyé dans les six semaines qui suivent respectivement la disparition de la cause de suspension ou la fin des effets temporaires du cas de force majeure..."

La C.C.T du 2 mars 1999 fixe, sur base de cette loi, 8 jours fériés travaillés et 2 jours fériés non travaillés et prévoit en son article 3 que :

"Les jours fériés travaillés sont payés au tarif dimanche soit 207,5% (équipes 6-14 et 14-22) et 223,5% (équipe de nuit) que le jour tombe en semaine ou un dimanche. Ces jours sont ensuite récupérés.

Les jours fériés non travaillés qui tombent en semaine de réserve non travaillée, en semaine de repos et le dimanche en 14/22 sont payés directement au salaire moyen le jour férié..."

En son article 4, la C.C.T prévoit que

"Les jours fériés prestés sont récupérés sur le temps normal de travail et payés au taux de 207,5% ou 223,5% s'ils ont été prestés de jour ou de nuit. Ils doivent être obligatoirement récupérés dans l'année en cours (au plus tard le 31/12).

Aucune récupération n'est prévue pour les jours fériés non prestés.

La C.C.T du 17 octobre 2016 prévoit les mêmes jours fériés, travaillés ou non ainsi que le même paiement pour les jours fériés travaillés.

En son article 3, elle prévoit

"Les jours fériés travaillés sont payés au tarif dimanche soit 207,5% (équipes 6-14 et 14-22) et 223,5% (équipe de nuit) que le jour tombe en semaine ou un dimanche. Ces jours sont ensuite récupérés.

Les jours fériés non travaillés qui tombent en semaine de réserve non travaillée, en semaine de repos et le dimanche en 14/22 sont payés directement au salaire moyen le jour férié" et ajoute

"La récupération (non payée puisque le jour férié est payé directement au salaire moyen) se fait au libre choix du travailleur et ce, après que le jour férié ait été presté, dans un délai de 6 semaines..."

L'article 4 n'a pas été modifié.

La seule modification apportée par le projet de convention du 17 mai 2017 concerne la récupération qui "peut se faire au libre choix du travailleur et ce, en application des règles légales en vigueur".

A l'audience, Monsieur E a fait état de ce que la récupération devrait obligatoirement intervenir le lundi suivant, en vertu du règlement de travail qui n'est cependant pas produit.

Si le Tribunal comprend bien les prétentions de Monsieur E, il s'agirait de faire payer à l'entreprise, le jour férié non presté au tarif du jour férié presté et la journée de récupération d'un jour férié non presté au tarif d'un jour férié presté (2 x 207,5%) sous déduction toutefois d'un paiement du jour férié de la semaine de repos ou de réserve et du salaire du jour travaillé qui aurait dû être la compensation du jour férié (127,02% + 107,58 %).

Monsieur E reconnaît donc qu'il a été payé pour les jours fériés non travaillés de la semaine de repos ou de réserve (conformément aux conventions collectives) et déduit de sa réclamation le salaire moyen du "jour travaillé qui aurait dû être la compensation du jour férié".

La Cour de cassation, dans son arrêt du 17 septembre 2007, S.06.0103.N, consultable sur JURIDAT) est particulièrement claire à cet égard :

"En vertu de l'article 4, alinéa 1er, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le travailleur ne peut être occupé au travail pendant dix jours fériés par an... Conformément à l'article 6 de la loi, le jour férié qui coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, est remplacé par un jour habituel d'activité.

En vertu de l'article 10, alinéa 1er, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le travailleur peut être occupé au travail pendant un jour férié lorsque le travail dominical est autorisé par ou en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Dans ce cas, conformément à l'article 11, alinéa 1er, de la loi, il a droit à un repos compensatoire qui, conformément à l'article 11, alinéa 5, de la loi, doit être octroyé dans les six semaines qui suivent le jour férié. En vertu de l'article 11, alinéa 6, de la même loi, dans le cas où il ne peut être accordé au cours de la période précitée en raison de la suspension de l'exécution du contrat de louage de travail, le repos compensatoire est octroyé dans les six semaines qui suivent la disparition de la cause de suspension. En

vertu de l'article 11, dernier alinéa, de la même loi, si un délai de préavis court pendant la période précitée, le repos compensatoire doit être accordé avant l'expiration de ce délai.

Il suit de ces dispositions que la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés tend essentiellement à garantir au travailleur l'octroi de dix jours fériés par an, en outre des jours habituels d'inactivité.

3. En vertu de l'article 14, §1er, alinéa 1er, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le travailleur a droit à une rémunération pour chaque jour férié ou chaque jour de remplacement au cours duquel il n'a pas été occupé au travail ainsi que pour chaque jour de repos compensatoire.

Il suit de cette disposition que la rémunération des jours fériés n'est due que pour les jours où le travailleur n'a pas été occupé au travail.

4. Il ne découle d'aucune disposition de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés que l'employeur est tenu de payer la rémunération des jours fériés pour les jours de remplacement des jours fériés ou les jours de repos compensatoire dont le travailleur n'a pas bénéficié, même si ce fait est imputable à l'employeur.

5. L'arrêt attaqué constate qu'en violation de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le demandeur a été indûment occupé au travail trois jours par an. Il constate ensuite que le demandeur réclame le paiement des arriérés de salaire pour les jours de remplacement et/ou les jours de repos compensatoire dont il n'a pas bénéficié, la défenderesse ne les ayant pas accordés, pendant lesquels il a été occupé au travail et pour lesquels il a perçu la rémunération habituelle.

Par ces constatations, l'arrêt décide légalement que le demandeur ne peut demander le paiement de la rémunération des jours fériés pour les jours de remplacement et/ou les jours de repos compensatoire que la défenderesse a illégalement refusé d'accorder, mais peut réclamer des dommages-intérêts pour le dommage résultant de cette faute.

Monsieur E ne soutient pas qu'il aurait presté au total plus d'heures que les 36 heures de moyenne hebdomadaire, ni que son nombre d'heures de prestations annuelles en ce compris les dimanches et jours fériés ainsi que les repos compensatoires aurait été dépassé, les 12 heures de semaine de réserve servant de variable d'ajustement.

Cela peut également s'expliquer de la manière suivante :

Horaire d'un cycle de 5 semaines réparti comme suit:

JOURS	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
1ère s	8h	8h	8h	8h	8h	8h	12h
2ème s	RC	RC	RC	12h	RC	RC	RC
3ème s	8h	8h	8h	8h	8h	8h	RC
4ème s	8h	8h	8h	8h	8h	8h	12h
5ème s	RC	RC	RC	RC	RC	RC	RC

Pour 10 cycles sur l'année soit 50 semaines ou 180h/cycle pendant 10 cycles = 1800 heures.

1.800h moins 1 cycle de vacances soit 180h : solde 1620h.

Il reste 2 semaines pour avoir une année complète; il s'agit de celle du 24 décembre et du 1er janvier où il est travaillé 2 x 12h = 24h.

1620 h + 24 h = 1644 h par rapport à un horaire de semaine: 52 semaines - 4 semaines de vacances - 2 semaines de jours fériés = 46 semaines

46 X 5 X 7.2 h = 1656h.

1656 h - 1644h = 12h à imputer dans la variable d'ajustement.

Il semble donc que le problème se limite au paiement des jours de remplacement ou de repos compensatoire dont il n'aurait pas bénéficié pour les jours fériés qui tombaient dans la semaine de réserve ou de repos et qui n'était pas prévu par la C.C.T du 2 mars 1999, qui a pourtant été appliquée sans problème jusqu'en 2010.

Par ailleurs, la C.C.T du 17 octobre 2016 prévoit bien la récupération de ces jours-là, Monsieur E n'apportant aucune explication au fait qu'il n'en aurait pas bénéficié.

Il résulte de l'arrêt de la Cour de cassation précité que Monsieur E ne peut cependant en réclamer actuellement le paiement, les pièces déposées à son dossier ne permettant en outre aucune vérification puisqu'elles concernent d'autres travailleurs.

Son action ne peut en conséquence être déclarée fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée.

En déboute Monsieur E

Condamne Monsieur E aux dépens liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 1.080 €.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,
qui ont participé au délibéré,

G. NISIN

B. WASTIAU

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 28 MARS DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN

