

numéro de répertoire 2022/774
date du jugement <u>16 mars 2022</u>
numéro de rôle R.G. : 16/ 560/ A

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

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

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer



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

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 MARS 2022.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 16/560/A

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Monsieur _____ I

Partie demanderesse comparaissant par Maître Paul CIOCOTISAN, loco Maître BUZINCU GELU, avocat, avocat à WOLUWE-SAINT-LAMBERT.

Monsieur _____ B

Partie demanderesse comparaissant par Maître Paul CIOCOTISAN, loco Maître BUZINCU GELU, avocat, avocat à WOLUWE-SAINT-LAMBERT.

Monsieur _____ R

Partie demanderesse comparaissant par Maître Paul CIOCOTISAN, loco Maître BUZINCU GELU, avocat, avocat à WOLUWE-SAINT-LAMBERT.

Monsieur _____ S

Partie demanderesse comparaissant par Maître Paul CIOCOTISAN, loco Maître BUZINCU GELU, avocat, avocat à WOLUWE-SAINT-LAMBERT.

Monsieur _____ BL

Partie demanderesse comparaissant par Maître Paul CIOCOTISAN, loco Maître BUZINCU GELU, avocat, avocat à WOLUWE-SAINT-LAMBERT.

Monsieur _____ G

Partie demanderesse comparaissant par Maître Paul CIOCOTISAN, loco Maître BUZINCU GELU, avocat, avocat à WOLUWE-SAINT-LAMBERT.

CONTRE :

JUST & CIE SA, inscrite à la BCE sous le numéro BCE: 0438.199.181
Ayant son siège à 4651 BATTICE, Rue de Maestricht, 79.

Partie défenderesse comparaisant par Maître José MAUSEN, avocat à LIEGE.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 16/560/A et notamment la citation introductive d'instance signifiée le 8 avril 2016, les conclusions et dossier des parties.

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

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 16 février 2022.

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, les parties demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

Il en est de même de l'action reconventionnelle introduite par la S.A. JOST & Cie, par conclusions reçues au greffe le 18 juillet 2016.

1. ANTÉCÉDENTS

Les demandeurs sont des ouvriers, chauffeurs de camion, de nationalité roumaine, occupés par la S.A. JOST & Cie, selon des contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Il y est précisé (p. 1 à 6 a du dossier ION e.a) que :

*"L'employeur recrute le travailleur en tant que chauffeur pour la distribution.
Le travailleur est informé qu'il effectuera ses prestations dans le cadre de la "distribution" de marchandises à partir de Sint-Katelijn Waver et en particulier pour la chaîne de distribution de "Carrefour Belgium"... (article 1)*

A l'exception de Mr I (24 juin 2016) et de Mr S (30 juin 2016), les dates de fin de contrat ne sont pas connues avec certitude (p. 17 et 18 du même dossier).

Selon les contrats déposés (p. 1 à 6a), les relations de travail ont débuté pour :

Mr I
Mr B
Mr S
Mr R
Mr Bl.
Mr G

Les demandeurs auraient constaté que les données mentionnées sur leurs feuilles de prestations (qu'ils ont signées sans contestation pendant quelques temps) ne correspondaient pas avec les données tachygraphes de sorte qu'ils n'auraient pas perçu le salaire qui leur était dû.

Ainsi, ils allèguent que tous les mois, des heures étaient comptabilisées à titre de "temps de disponibilité" ou "récupération" et "récupération-disponibilité", heures qui ne seraient payées qu'à

99% du salaire et ne donnent pas lieu à sursalaire, au lieu d'être comptabilisées au titre d'heures de travail.

Ils affirment avoir interpellé plusieurs fois leur employeur à cet égard, mais en vain, le dossier ne comportant cependant aucune trace de ces interpellations, en tout cas pas avant l'échange de courriers entre leur conseil et celui de l'employeur à partir du 5 novembre 2015 et l'introduction de la présente procédure.

La plainte qu'ils ont déposée le 9 mai 2017 a été classée sans suite.

La S.A JOST & Cie conteste ces faits en expliquant que les données tachygraphes ne sont pas nécessairement fiables et qu'il y a lieu de prendre en compte également les données de son ordinateur de bord (ODB) ou système "transic's", plus complètes et plus sûres, pour le calcul des salaires, qui a donc été effectué correctement, ce que les demandeurs rejettent, estimant que les seules données valables sont celles issues du tachygraphe.

Les deux parties s'accordent cependant pour dire que, hormis pour le temps de conduite, dont l'enregistrement est automatique dès le démarrage du camion, les autres données nécessitent une manipulation du chauffeur pour leur encodage.

Le Tribunal s'en tiendra strictement aux pièces relatives aux 6 chauffeurs à la cause dans la présente procédure (la procédure "parallèle" introduite devant la division de Liège et les chauffeurs qui y sont parties n'étant pas de son ressort) et aux éléments avérés dans ce cadre, sans égard pour les extrapolations faites à partir d'autres chauffeurs ou pour d'autres périodes, ou à partir d'articles de journaux ou de déclarations relatives à de tout autres problématiques, sur lesquelles il n'a pas non plus à se prononcer.

2. DEMANDE

Au terme de ses dernières conclusions de synthèse (et après plusieurs modifications), les demandeurs réclament :

A titre principal :

Provisionnellement, à titre de rémunération à charge de l'employeur :

- pour Monsieur I , la somme de 5.393,15 € pour la période 2014-2015
- pour Monsieur B , la somme de 3.303,93 € pour la période 2015
- pour Monsieur R la somme de 9.279,64 € pour la période 2015-2016
- pour Monsieur S la somme de 6.175,36 € pour la période 2015
- pour Monsieur Bl la somme de 4.510,55 € pour la période 2015
- pour Monsieur C , la somme de 6.246,39 € pour la période 2015

A titre d'indemnité compensatoire de préavis,

- pour Monsieur I la somme de 10.122,86 €
- pour Monsieur S la somme de 10.464,90 €

A titre subsidiaire :

Provisionnellement, à titre de rémunération à charge de l'employeur :

- pour Monsieur I la somme de 2.529,54 € pour la période 10/2015 à 06/2016
- pour Monsieur B la somme de 3.047,38 € pour la période 08/2015 à 09/2016
- pour Monsieur R la somme de 9.950,15 € pour la période 08/2014 à 07/2017
- pour Monsieur S la somme de 10.207,98 € pour la période 07/2015-06/2016
- pour Monsieur Bl , la somme de 2.911,98 € pour la période 01/2015 à 03/2016
- Pour Monsieur G la somme de 9.201,44 € pour la période 06/2014 à 08/2017

A titre d'indemnité compensatoire de préavis,

- pour Monsieur I , la somme de 10.122,86 €
- pour Monsieur S la somme de 10.464,90 €

Ordonner à la défenderesse la production de toutes les données manquantes, à savoir les feuilles de prestations, les décomptes salariaux et les données du tachygraphe pour toute la durée de la relation de travail sous peine d'une astreinte de 250 € par jour et par travailleur.

Réserver à statuer sur les autres périodes de la relation contractuelle, en attendant que la défenderesse verse aux débats l'entière des documents nécessaires au calcul des rémunérations des demandeurs.

A titre infiniment subsidiaire, si le Tribunal ne retient pas la condamnation de la défenderesse à produire les données manquantes :

- Condamner la défenderesse à payer
A titre d'arriérés de rémunération sur la durée totale des relations contractuelles :
 - à Monsieur I la somme de 31.208,43 €
 - à Monsieur B' , la somme de 20.517,41 €
 - à Monsieur R la somme de 43.941,09 €
 - à Monsieur S la somme de 33.964,48 €
 - à Monsieur BL la somme de 7.893,46 €
 - à Monsieur G la somme de 43.121,08 €

A titre d'indemnité compensatoire de préavis :

- à Monsieur I la somme de 10.122,86 €
- à Monsieur S la somme de 10.464,90 €

Condamner la défenderesse aux intérêts sur les montants susmentionnés à compter du moment où ils étaient dus jusqu'à parfait paiement.

Condamner la défenderesse au paiement d'un dommage évalué ex aequo et bono à 10.000 € par demandeur pour traitement discriminatoire fondé sur la nationalité et/ou l'origine ethnique.

Condamner la défenderesse au paiement d'un dommage évalué ex aequo et bono à la somme de 2.500 € par demandeur pour le préjudice occasionné par les comportements fautifs suivants :

- A. Compte individuel incorrect ou inexact (A.R. du 8 août 1980)
- B. Défaut d'octroi de repos compensatoire en cas de dépassement de la durée du travail maximale (loi du 16 mars 1971 sur le travail)
- C. Dépassement de la durée de 12 heures de travail par jour (loi du 17 mars 1987, C.C.T n° 42 , C.C. de la SCP 140.03 du 28 septembre 1999)
- H. Absence d'instructions appropriées aux conducteurs et/ou de contrôles réguliers (Règlement CE 561/2006).

Condamner la défenderesse aux dépens en ce compris les frais de citation (217,49 €) et l'indemnité de procédure fixée au taux de base.

La S.A. JOST conteste, à titre principal, le fondement de l'ensemble de ces réclamations et demande la condamnation des demandeurs aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure de 1.430 €.

A titre subsidiaire, si les demandes devaient être accueillies totalement ou partiellement, elle sollicite que l'exécution provisoire ne soit pas accordée ou, à titre encore plus subsidiaire, de maintenir son droit à procéder au cantonnement.

Elle introduit en outre, par conclusions reçues au greffe le 18 juillet 2016, une action reconventionnelle

- tendant au paiement par Monsieur I et Monsieur S d'une indemnité compensatoire de préavis fixée pour chacun à la somme de 3.449,28 € à augmenter des intérêts moratoires et, au besoin, de les condamner à produire leur nouveau contrat de travail.
- tendant au paiement, par chacun des demandeurs, de la somme d'1€ au titre de procédure téméraire et vexatoire.

3. DISCUSSION

L'ACTION PRINCIPALE

1. Quant aux rémunérations impayées.

Les bases légales

La contestation entre les chauffeurs et la S.A JOST quant à la comptabilisation et la nature des heures prestées trouve essentiellement son fondement dans la force probante des systèmes de contrôle des prestations (tachygraphe ou ordinateur de bord transic's, qui a une fonction plus large) pour établir la réalité de celles-ci.

Des réglementations européennes et nationales ont été prises en matière de transport par route.

Le Règlement (CEE) n° 3821/85 du Conseil du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route dispose notamment :

"L'employeur et les conducteurs veillent au bon fonctionnement et à la bonne utilisation de l'appareil." (article 13)

"L'entreprise conserve, en bon ordre, les feuilles d'enregistrement pendant au moins un an après leur utilisation et en remet une copie aux conducteurs intéressés qui en font la demande. Les feuilles sont présentées ou remises à la demande des agents chargés du contrôle." (article 14, 2)

" Les conducteurs:

- *veillent à la concordance entre le marquage horaire sur la feuille et l'heure légale du pays d'immatriculation du véhicule,*
- *actionnent les dispositifs de commutation permettant d'enregistrer séparément et distinctement les périodes de temps suivantes:*
 - a) sous le signe : le temps de conduite;*
 - b) sous le signe : tous les autres temps de travail;*
 - c) sous le signe : le temps de disponibilité, à savoir:*
 - le temps d'attente, c'est-à-dire la période pendant laquelle les conducteurs ne sont pas tenus de rester à leur poste de travail, sauf pour répondre à des appels éventuels afin d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux,*
 - le temps passé à côté d'un conducteur pendant la marche du véhicule,*
 - le temps passé sur une couchette pendant la marche du véhicule;*
 - d) sous le signe : les interruptions de conduite et les périodes de repos journalier." (article 15, 3)*

Les dispositions des articles 14 et 15 ont été modifiées par le Règlement (CE) no 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) no 3821/85 et (CE) no 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) no 3820/85 du Conseil, qui dispose que :

"À l'article 14, le paragraphe 2 est remplacé par le texte suivant:

«2. L'entreprise conserve, par ordre chronologique et sous une forme lisible, les feuilles d'enregistrement, ainsi que les sorties imprimées chaque fois que de telles sorties imprimées sont produites en application de l'article 15, paragraphe 1, pendant au moins un an après leur utilisation et en remet une copie aux conducteurs concernés qui en font la demande. L'entreprise remet également une copie des données téléchargées depuis les cartes de conducteur aux conducteurs concernés qui en font la demande ainsi que les versions imprimées de ces copies. Les feuilles d'enregistrement, les sorties imprimées et les données téléchargées sont présentés ou remis sur demande de tout agent de contrôle habilité.»

"L'article 15 est modifié comme suit:

au paragraphe 3, les points b) et c), sont remplacés par le texte suivant:

«b) par "autre tâche", on entend toute activité autre que la conduite, définie à l'article 3, point a), de la directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier ainsi que toute activité accomplie pour le même ou un autre employeur dans le secteur du transport ou en dehors; ces activités sont enregistrées sous le signe ;

c) la "disponibilité", définie à l'article 3, point b), de la directive 2002/15/CE, est enregistrée sous le signe."

Le Règlement (CE) no 561/2006 du 15 mars 2006 définit les diverses périodes comme suit :

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

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

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

et prévoit :

"Un conducteur enregistre comme autre tâche tout temps tel qu'il est défini à l'article 4, point e), ainsi que tout temps passé à conduire un véhicule utilisé pour des opérations commerciales n'entrant pas dans le champ d'application du présent règlement, et enregistre tout temps de disponibilité, tel qu'il est défini à l'article 3, point b), de la directive 2002/15/CE, conformément à l'article 34, paragraphe 5, point b) iii), du règlement (UE) no 165/2014 du Parlement européen et du Conseil. Cet enregistrement est effectué manuellement sur une feuille d'enregistrement, sur une sortie imprimée ou à l'aide de la fonction de saisie manuelle offerte par l'appareil de contrôle." Article 6, 5)

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

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

b) Aux fins du présent paragraphe, le terme «téléchargées» est interprété conformément à la définition figurant au Chapitre I, point s), de l'annexe I B du règlement (CEE) no 3821/85." (Article 10,5)

L'A.R portant exécution du règlement (CEE) n° 3821/85 du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route a été abrogé, à l'exception de l'article 14, § 3, par l'A.R du 17 octobre 2016 portant exécution du règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif au tachygraphe et aux temps de conduite et de repos et du règlement (UE) n° 165/2014 du Parlement européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers (M.B. 24.10.2016), qui prévoit en son article 35 que

"Les données téléchargées sont conservées par l'entreprise au moins cinq ans."

Il résulte du Règlement (UE) n° 165/2014 du Parlement Européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers, abrogeant le règlement (CEE) n° 3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route que :

"Article 32

Utilisation correcte des tachygraphes

- 1. Les entreprises de transport et les conducteurs veillent au bon fonctionnement et à la bonne utilisation des tachygraphes numériques et des cartes de conducteur. Les entreprises de transport et les conducteurs qui utilisent des tachygraphes analogiques veillent à leur bon fonctionnement et à la bonne utilisation des feuilles d'enregistrement.*
- 2. Les tachygraphes numériques ne sont pas configurés de façon à basculer automatiquement vers une catégorie d'activités spécifique lorsque le moteur du véhicule est arrêté ou que le contact est coupé, sauf si le conducteur demeure en mesure de sélectionner manuellement la catégorie d'activités appropriée.*

Article 33

Responsabilité des entreprises de transport

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

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

5. Les conducteurs:

- a) veillent à la concordance entre le marquage horaire sur la feuille d'enregistrement et l'heure légale du pays d'immatriculation du véhicule;*
- b) actionnent les dispositifs de commutation permettant d'enregistrer séparément et*

distinctement les périodes de temps suivantes:

i) *sous le signe*



: le temps de conduite;

ii) *sous le signe*



: toute «autre tâche», à savoir toute activité autre que la conduite, au sens de l'article 3, point a), de la directive 2002/15/CE, ainsi que toute activité accomplie pour le même ou un autre employeur dans le secteur du transport ou en dehors;

iii) *sous le signe*



: la «disponibilité», au sens de l'article 3, point b), de la directive 2002/15/CE;

iv) *sous le signe*



: les pauses ou repos.

6. *Chaque conducteur d'un véhicule équipé d'un tachygraphe analogique porte sur sa feuille d'enregistrement les indications suivantes:*

- a) ses nom et prénom au début de l'utilisation de la feuille d'enregistrement;*
- b) la date et le lieu du début et de la fin d'utilisation de la feuille d'enregistrement;*
- c) le numéro de la plaque d'immatriculation du véhicule auquel il est affecté, avant le premier trajet enregistré sur la feuille d'enregistrement et ensuite, en cas de changement de véhicule, pendant l'utilisation de la feuille d'enregistrement;*
- d) le relevé du compteur kilométrique:*

- i) avant le premier trajet enregistré sur la feuille d'enregistrement;*
- ii) à la fin du dernier trajet enregistré sur la feuille d'enregistrement;*
- iii) en cas de changement de véhicule pendant la journée de service, le relevé du compteur du véhicule auquel il a été affecté et le relevé du compteur du véhicule auquel il va être affecté;*

e) le cas échéant, l'heure du changement de véhicule"...

Enfin, une C.C.T a été conclue le 27 janvier 2005 au sein de la Commission paritaire du transport, fixant les conditions de travail et les salaires du personnel roulant occupé dans les entreprises du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et de la manutention de choses pour compte de tiers, rendue obligatoire par A.R. du 24 septembre 2006, qui dispose que :

"Art. 2.

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

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

Art. 3. Définitions

3.1. Temps de travail

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

- à la conduite, au chargement et au déchargement;
- au nettoyage et à l'entretien technique du véhicule;
- aux travaux visant à assurer la sécurité du véhicule ou du chargement;
- aux travaux visant à remplir les obligations légales ou réglementaires liées au transport, y compris le contrôle des opérations de chargement et de déchargement, les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, etc.

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

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

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

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

3.2. Temps de disponibilité

3.2.1. Le temps de disponibilité comme prévu à l'article 3, b) "temps de disponibilité" de la Dir. Parl. Eur. et Conseil C.E. 2002/15/CE du 11 mars 2002, à savoir :

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

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

3.2.2. Ne sont pas considérés comme temps de disponibilité

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

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

3.3. Temps de service

On entend par "temps de service" : la somme des temps de travail et des temps de disponibilité, y inclus les heures passées sur le train ou le ferry-boat pour des trajets de moins de quatre heures, à l'exclusion des autres heures passées sur le train ou le ferry-boat et des heures de séjour fixe.

3.4. Interruptions du temps de travail

La somme des temps suivants :

- 3.4.1. L'interruption réglementaire du temps de conduite;*
- 3.4.2. Le temps consacré aux repas;*
- 3.4.3. Le temps dont le travailleur peut disposer librement;*
- 3.4.4. Le temps que le travailleur s'octroie.*

3.5. Temps de repos

3.5.1. Les temps de repos journalier et hebdomadaire sont fixés dans les dispositions réglementaires en la matière;

3.5.2. Est compris dans le temps de repos journalier :

- 3.5.2.1. Le temps nécessaire à l'habillage et à la toilette avant et après le travail;*
- 3.5.2.2. Le temps nécessaire pour parcourir la distance de son domicile à l'entreprise ou à l'endroit habituel du véhicule et inversement;*
- 3.5.2.3. En cas de transport spécifique requérant légalement la présence permanente du travailleur, on considère que le travailleur a pris au moins huit heures de repos si une indemnité de séjour lui est accordée. En aucun cas, le paiement d'autres prestations ne peut être cumulé avec l'indemnité de séjour.*

3.6. Travail supplémentaire

Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail en vigueur relative à la mise en œuvre de nouveaux régimes de travail applicables au personnel roulant occupé dans les entreprises du sous-secteur du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et du sous-secteur de la manutention de choses pour compte de tiers, on entend par "travail supplémentaire" : le travail dans le sens de l'article 3.1. de la présente convention collective de travail, effectué au-delà des limites fixées par la loi sur le travail.

3.7. Séjour fixe

On parle de "séjour fixe" lorsque par suite de nécessité de service, le travailleur n'effectue aucune prestation entre deux repos journaliers, ou entre un repos journalier et un repos hebdomadaire, tels que prévus dans le Règl. Comm. C.E. n° 3820/85 du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route, pris en dehors de son domicile ou du poste de travail prévu dans son contrat de travail. Ces heures n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la durée moyenne de travail, visée dans la loi sur le travail."

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

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

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

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

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

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

Pour le calcul de la rémunération ainsi que pour la fixation des indemnités des travailleurs, les parties liées par le contrat de travail sont tenues d'utiliser la feuille journalière de prestations.

Ce document est admis par les parties comme étant le seul instrument auquel il peut être recouru en cas de contestation de la rémunération. L'exemplaire du document, lorsqu'il est signé par les deux parties liées par le contrat de travail, rend toute contestation irrecevable.

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

La charge de la preuve incombe à la partie non signataire et, en cas de contestation, à l'employeur. (C'est le Tribunal qui souligne)

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

Il en résulte que :

- les feuilles de prestations, signées des deux parties, sont le seul instrument probant de vérification de la rémunération
- elles sont établies sur base des relevés tachygraphes pour autant qu'ils n'aient pas été falsifiés (voir les décisions citées par les demandeurs (C.T. Liège, 3 mars 1997, C.T. Mons 17 avril 2014, R.G. 2012/AM/256, Terra laboris, C.T. Gand 30 mars 1998 également cités in Morsa, M., « 6 - Contrôle du transport par route » dans Les Inspections sociales en mouvement, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 637-664).

Quant au jugement correctionnel cité, il portait sur des infractions de roulage (temps de conduite et de repos) et non sur la rémunération de prestations, ce qui modifie le point de vue quant à la fiabilité de l'ordinateur de bord pour mesurer ces données automatiques.

- le tachygraphe enregistre automatiquement un certain nombre de données (conduite, vitesse,...) mais nécessite l'intervention du chauffeur pour "actionner les dispositifs de commutation permettant d'enregistrer séparément et distinctement les périodes de temps de disponibilité, pause ou repos ou toute autre activité", bref la raison pour laquelle le véhicule est à l'arrêt, ce qui engendre des risques d'erreur si la commutation n'est pas effectuée ou n'est pas effectuée correctement (tout comme d'ailleurs avec l'ordinateur de bord (ODB).

- rien dans les dispositions légales applicables ne détermine que seul le tachygraphe serait un élément probant des prestations, les décisions citées se bornant à invoquer un élément "suffisant".

Quant aux demandeurs.

Les constats

Dans sa lettre de "mise en demeure finale" du 25 mai 2019 (p. 36 du dossier I , e.a), Madame V Inspectrice sociale, indique notamment :

"... Je ne peux admettre votre calcul de pourcentage du temps de disponibilité par rapport au temps de travail. Les données sur lesquelles vous vous basez sont imprécises, parfois contradictoires, en tout cas pour celles que j'ai analysées et ne tiennent pas compte d'éléments probants (puisque votre programme Transic's n'a pas de valeur probante)..."

2. Selon les données digitales, très peu d'heures de disponibilité sont réalisées, la plupart du temps, il n'y en a pas.

Or, sur les fiches de paie, j'en constate un nombre très élevé, établi sans base concrète et objective. Le compte individuel est donc incorrect.

Vous estimez que cela provient d'une mauvaise manipulation du tachygraphe par les chauffeurs.

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

Vu la persistance dans le temps de cette mauvaise manipulation potentielle, je m'étonne qu'aucune mesure n'ait été prise à ce propos qui ait été suivie d'effet.

En ce sens, les dispositions européennes relatives au tachygraphe ne sont pas respectées.

Selon mon analyse, si la disponibilité semble exister effectivement dans certaines circonstances, son pourcentage est cependant très difficile à être identifié et évalué.

De votre côté, vous estimez que ce temps de disponibilité, repris à partir des explications que vous me fournissez, s'évalue à 1/3 du temps de travail.

Après les analyses successives sur base de vos explications, il ne m'appartient pas de trancher sur ce point. (C'est le Tribunal qui souligne). D'autant que toutes les données que vous avez fournies sont issues d'un logiciel qui n'a pas de valeur officielle, seul le tachygraphe étant probant et qu'il reste encore des éléments imprécis ou contradictoires ou manquants. Cependant, libre à vous d'établir une régularisation sur cette base si vous estimez que cela se rapproche le plus de la réalité. (C'est encore le Tribunal qui souligne)

Mais pour ma part, je ne peux que m'en tenir aux données digitales. Et les chauffeurs estiment que ce qui se trouve dans le tachygraphe reflète leur travail.

3. Vous avez déclaré avoir été obligée de retirer les 45m de pause réglementaire. Cependant, les données digitales n'indiquent pas ces pauses et les chauffeurs déclarent que les données du tachygraphes sont conformes à la réalité. (C'est toujours le Tribunal qui souligne)

Il est quand même un peu curieux que l'inspectrice sociale :

- admette les possibilités d'erreur de manipulation
- en rejette la faute sur le seul employeur alors qu'il résulte du Règlement (UE) n° 165/2014 que tant l'employeur que le conducteur doit veiller à la bonne utilisation et au bon fonctionnement de l'appareil
- tienne pour acquises les déclarations des chauffeurs selon lesquels les données du tachygraphe sont correctes ou reflètent leur travail, ce qui paraît contradictoire puisqu'elle admet que du temps de disponibilité n'a pas été mentionné et que la pause réglementaire n'y figure généralement pas, et ce sans autre vérification.
- Indique ne pas pouvoir trancher le temps de disponibilité alors qu'il s'agit de l'élément crucial du problème, puisque, de ces heures de disponibilité dépendent non seulement les salaires mais également les sursalaires, les repos compensatoires, ...qui sont la base des revendications des travailleurs.

In fine, dans son courriel du 12 décembre 2019 (p. 34 du même dossier), elle indique :

"Pour calculer la durée du travail, j'ai pris en compte les DD mais en retirant forfaitairement 1h/jour qui correspond à une heure de disponibilité que j'estime que le chauffeur a dû avoir, en moyenne, soit 10% des prestations du tachygraphe. En effet, il apparaît que le chauffeur ne commute pas nécessairement correctement à chaque fois et qu'il est raisonnable de croire que dans certaines situations (attente chez un client, généralement), le tachygraphe était mis en travail et non en disponibilité.

Je précise que le forfait de 10% considérés comme disponibilité est basé également sur la déclaration des chauffeurs disant qu'ils chargeaient et déchargeaient à 90% de leur temps...

A titre d'exemple, je vous ai établi un tableau pour un seul chauffeur : E *"* (Ce tableau, qui figure en pièce jointe à ce mail, n'a cependant pas été versé au dossier).

"En conclusion, la mise en conformité des heures de travail en durée du travail aboutit effectivement à un sursalaire dû à 50% et des heures de travail à régulariser à 100% mais le total à payer doit être réduit du montant correspondant aux heures de disponibilité à déduire. la différence, en l'occurrence, amène à un trop perçu par le travailleur."

Madame V base les conclusions de son P.V n° L.I.069.11.002044.20 sur les faits suivants :

"...Je précise qu'étant donné l'absence de signature sur les feuilles journalières de prestations analysées, celles-ci ont été écartées au profit des seules données issues du tachygraphes digitaux...

Après examen de ce tableau et comparé au tableau que j'ai établi sur base des données digitales, je ne peux accepter le forfait indiqué. Les calculs de l'employeur sont trop imprécis et parfois contradictoires. Les données tachygraphiques ne sont toujours pas prises en compte.

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

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

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

L'employeur a déclaré avoir été obligé de retirer les 46 min de pause réglementaire pour cause de mauvaise manipulation. Cependant, les données digitales n'indiquent pas ces pauses et les chauffeurs déclarent que les données du tachygraphe sont conformes à la réalité..." (p. 32 du dossier I)

Dans la mesure où il est établi qu'il "apparaît que le chauffeur ne commute pas nécessairement correctement à chaque fois et qu'il est raisonnable de croire que dans certaines situations (attente chez un client, généralement), le tachygraphe était mis en travail et non en disponibilité" (selon Madame V), et donc que, sans affirmer qu'il pourrait s'agir d'une falsification, les données du tachygraphe ne sont cependant pas entièrement fiables, rien n'interdit de recourir aux données de l'ordinateur de bord, fournies sur base des indications du chauffeur lui-même, plutôt que de s'en tenir aux seules déclarations desdits chauffeurs, non vérifiées et par ailleurs contredites par d'autres éléments du dossier.

Ainsi, il apparaît que, par exemple :

- le 19 juin 2015, Monsieur B encode 35 minutes d'arrêt dans l'ordinateur de bord, que le tachygraphe renseigne cependant comme du temps de travail
- il en est de même pour le 30 avril 2016 alors que Monsieur B renseigne 1h27 minutes d'arrêt
- le 3 août 2016, Monsieur BL encode 21 minutes d'arrêt que le tachygraphe renseigne comme temps de travail
- le 11 mai 2015, Monsieur BL n'encode pas sa pause obligatoire de 45 minutes de repos

- le 27 février 2015, Monsieur I n'encode pas ses temps d'arrêt pour repos dans le tachygraphe qui comptabilise donc à tort du temps de travail pour une durée de 19 minutes
- le 3 mars 2016 et le 8 mars 2015, Monsieur I n'encode pas ses pauses obligatoires de 45 minutes
- le 21 avril 2015, Monsieur I encode 38 minutes d'arrêt de travail dans l'ordinateur de bord que le tachygraphe enregistre comme temps de travail et n'encode pas sa pause obligatoire de 45 minutes. (p. 20 du dossier JOST)

Or, aucun des chauffeurs ne soutient qu'il n'aurait pas pris de pause réglementaire, sur instruction de JOST.

Par ailleurs, il résulte des attestations de Messieurs M, I, C, L (p. 49 à 51 du dossier JOST) que des formations au maniement du tachygraphe et de l'ordinateur de bord sont organisées au sein de l'entreprise.

Les feuilles de prestations journalières

L'article 16 de la C.C.T du 27 janvier 2005 dispose que :

"Pour le calcul de la rémunération ainsi que pour la fixation des indemnités des travailleurs, les parties liées par le contrat de travail sont tenues d'utiliser la feuille journalière de prestations.

Ce document est admis par les parties comme étant le seul instrument auquel il peut être recouru en cas de contestation de la rémunération. L'exemplaire du document, lorsqu'il est signé par les deux parties liées par le contrat de travail, rend toute contestation irrecevable.

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

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

Il résulte du dossier JOST (p. 27 à 32) que les feuilles de prestations ont été signées par les chauffeurs sans aucun commentaire :

- pour Mr I jusqu'au 16 février 2015
- pour Mr B jusqu'au 15 juillet 2015
- pour Mr BL jusqu'au 30 janvier 2015
- pour Mr G jusqu'au 1^{er} août 2014
- pour Mr F, jusqu'au 19 août 2014
- pour Mr S jusqu'au 23 septembre 2014

En vertu de la C.C.T du 27 janvier 2005, aucune contestation relative à ces périodes n'est plus recevable.

Par la suite :

- Mr J ne les a plus retournées ou les a retournées signées, mais avec la mention "Ik ben niet akkoord met afbetaling vor mijn uren"
- Mr E ne les a plus retournées
- Mr BL les a retournées à partir du 15 juillet 2015 avec les mentions "pas possible", "nu sun beacord cu pontajul orelor", "je ne suis pas d'accord avec votre pontaj" et/ou des rectifications des heures de service puis ne les a plus retournées.
- Mr G les a retournées à partir du 16 octobre 2015 avec la mention "nu sant de acord"
- Mr R les a retournées avec la mention "ik ben niet akkoord" à partir du 16 octobre 2015 pour ne plus les rentrer à partir d'avril 2016
- Mr S a modifié les totaux pour novembre et décembre 2014, puis a indiqué "nu sunt de accord cu orele" pour finalement ne plus rien rendre.

La simple mention d'un désaccord ne peut être considérée comme un motif précis et légitime pour refuser de signer les feuilles de prestations non plus que le fait de ne pas les rendre du tout.

Les demandeurs soutiennent maintenant que l'employeur ne pourrait se prévaloir de ces feuilles de prestation, en invoquant l'adage "fraus omnia corrumpit", la fraude consistant dans "la manifestation d'une volonté malicieuse, la tromperie intentionnelle ou la déloyauté dans le but de nuire ou de réaliser un gain " (Cass. 3 octobre 1997, Pas. p. 962; C.T. Bruxelles (6^e ch) 23 mars 2015, J.T.T 2015, 386, pièce 30 de leur dossier).

Encore faut-il établir l'existence d'une fraude et par exemple que les heures effectivement prestées n'auraient, sciemment, dans l'intention de nuire ou de réaliser un gain, pas été rémunérées ou l'auraient été insuffisamment.

La charge de la preuve incombant à la partie non signataire, il revient donc aux chauffeurs d'établir la preuve des heures qui n'auraient pas été, fautivement, prises en compte pour le paiement de leur rémunération (voir C.T. Bruxelles, 17 janvier 2011, R.G. N° 2007/AB/49706, p. 33 du dossier JOST) ce qu'ils restent en défaut de faire.

Dans ce cadre, le tachygraphe est un des moyens de preuve des heures prestées et de leur "qualification", mais l'ordinateur de bord Transics (ou tout autre) l'est également (voir courriel du service juridique de FEBETRA du 29 décembre 2015, p. 26 du dossier JOST).

Quant aux périodes de disponibilité

Le principal élément de contestation des demandeurs, base de l'ensemble de leurs revendications, porte sur la prise en compte des heures de disponibilité.

Commentant un arrêt de la Cour du travail de Liège (C.T. Liège, 5 novembre 2013, R.G. 2012/AL/420, que le Tribunal n'a malheureusement pas retrouvé), portant sur la qualification des heures prestées, soit comme heures de travail, soit comme heures de disponibilité, Madame VI relève que :

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

En cas de contestation, la charge de la preuve revient à l'employeur." (S. Vincleire, Heures de travail et heures de disponibilité, Bulletin Juridique & Social 2014, Numéro 512, p. 5).

Il ne peut donc être sérieusement soutenu que ces heures doivent être considérées comme heures de travail, que le chauffeur participe ou non à ces opérations, puisque dans la mesure où il n'y participe pas (hormis pour la préparation du camion), il s'agit d'heures de disponibilité et non d'heures de travail.

Le contrat de travail des six chauffeurs en cause mentionne, pour chacun d'eux, *"qu'il effectuera ses prestations dans le cadre de la "distribution" de marchandises à partir de Sint-Katelijn Waver et en particulier pour la chaîne de distribution de "Carrefour Belgium"*

Il est établi que Monsieur R (aussi) effectué des prestations pour DELHAIZE (p. 37 du dossier I) tout comme Monsieur G (p. 27 du même dossier).

En ce qui concerne CARREFOUR, la société JOST dépose un extrait (le Tribunal aurait aimé être en possession de l'ensemble du contrat) du contrat conclu avec Carrefour le 17 juin 2011, dont il ressort que le chargement est effectué, à l'entrepôt, par le prestataire logistique. (p. 21 de son dossier).

Elle dépose également une attestation de Monsieur B laquelle :

Manager Trafic de Jost, selon

"Dans les grands magasins, tels les hyper et supermarchés, le déchargement est pris en charge par le magasinier sur place qui achemine la marchandise vers le magasin. Dans les petits magasins, les chauffeurs peuvent être amenés à procéder eux-mêmes au déchargement des marchandises. Cependant, sur les différents sites logistiques, que ce soit Carrefour ou Delhaize, les chauffeurs ne chargent jamais la remorque. Celle-ci est prise en charge par le chauffeur sur le quai après préparation par l'équipe logistique du site. (p. 52 de son dossier).

Et Mr L. précise :

"Transics : quand je roule, le système se met automatiquement sur conduite, quand je charge et décharge, je me met en chargement/déchargements. Quand j'arrive à Nivelles, je décroche la remorque, je mets dispo quand je me rends au dispatching" (p. 51 du même dossier).

Les chauffeurs croient pouvoir tirer argument des Instructions (p. 27 de leur dossier) pour établir qu'ils effectuaient bien des chargements et déchargements dans les magasins.

Or, il s'agit essentiellement d'instruction d'utilisation du pont pour le chargement et le déchargement des marchandises (qui incombe au chauffeur et relève des opérations de préparation et/ou de contrôle, sans que nécessairement le chargement ou le déchargement lui-même soit effectué par lui).

Tout au plus, pourrait-il y avoir un doute quant à la "procédure reprise vidange" où figure une mention "obligation de charger et/ou de scanner" qui pourrait prêter à confusion.

Aucune précision n'est toutefois apportée par aucun des demandeurs en la présente cause sur le travail de chargement ou de déchargement réellement effectué par eux, ni même sur les magasins qu'ils desservait. Aucune preuve non plus.

A cet égard, en effet, de simples allégations, vagues, ou des extrapolations à partir de la situation d'autres personnes, non présentes à la cause, ne sauraient suffire.

En conclusion, dès lors que l'employeur démontre à suffisance que le calcul des heures prestées ne peut se faire sur base des seules données tachygraphes, insuffisamment fiables, spécialement en ce qui concerne le décompte des temps de disponibilité et de repos, et que les travailleurs, non signataires des feuilles de prestations journalières restent en défaut de rapporter la preuve qui leur incombe, il y a lieu de considérer que ces documents reflètent la réalité du travail presté et de sa rémunération.

L'ensemble des réclamations salariales des demandeurs, qui en découlent, doivent donc être déclarées infondées, sans qu'il soit utile d'ordonner, pour les raisons détaillées ci-dessus, la production des documents réclamés par les demandeurs, d'autant qu'ils affirment être en possession de la plupart.

2. Quant à l'indemnité pour traitement discriminatoire

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

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

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

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

que l'article 4 définit comme suit :

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

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

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

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

Elle précise également que :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il incombe donc aux demandeurs d'établir "des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés".

En l'espèce, les demandeurs invoquent que "les chauffeurs belges ont tous un "badge" pour enregistrer leurs heures de travail qui permet de rémunérer automatiquement les heures "entre le badge-in et le badge-out" alors que les chauffeurs roumains seraient rémunérés sur la base d'un système qui dépend unilatéralement de Jost, de sorte qu'il existerait bien une discrimination fondée sur la nationalité.

JOST explique cependant, et sans être contredit, que les seuls travailleurs à "badger" sont des chauffeurs, quelle que soit leur nationalité, engagés par la S.A. SUPERTRANSPORT et que le système qui y était en vigueur a été maintenu lors de son rachat par JOST GROUP.

Les rémunérations sont calculées de la même manière, hormis pour ceux qui, pour des raisons historiques, ont un badge.

Ils entendent aussi tirer aussi argument du fait que "les chauffeurs étrangers bénéficient d'un traitement personnalisé par un responsable parlant la langue nationale de chaque groupe national, ce qui renforcerait le constat que les travailleurs sont bien divisés suivant leur nationalité et font l'objet d'un encadrement différent".

Pour que la différence de traitement soit prohibée, il faut qu'elle aboutisse à léser ou à traiter défavorablement la personne à laquelle elle s'applique.

Or le fait de pouvoir s'adresser à un responsable dans sa langue, de pouvoir disposer d'outils de communication interne en roumain (p. 18 et 19 du dossier JOST) et de formation continue également dans sa langue ne constitue pas un traitement défavorable, de nature à léser les intéressés, au contraire.

Il n'existe donc pas de preuve ni même d'indices d'une discrimination au détriment des demandeurs.

Par ailleurs, le dommage moral allégué n'est nullement précisé et encore moins prouvé.

3. Quant à l'indemnité pour comportement fautif de la défenderesse

Cette nouvelle demande a été introduite par conclusions reçues au greffe le 21 juin 2021.

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

S'il est vrai qu'une citation en justice (ou une requête contradictoire) interrompt la prescription (article 2244 § 1 du Code civil), cette interruption ne vaut que pour l'action qu'elle introduit et les demandes virtuelles qui y sont contenues (voir notamment Cass. 26 novembre 1990, J.T.T 1991, p. 25 ; Cass. 17 mars 2003, J.T.T. 2003, p. 367).

Une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale lorsqu'elle a le même objet que cette demande (Cass. 24 avril 2017, J.T.T. 2017, p. 343), ce qui n'est, à l'évidence, pas le cas en l'espèce, la citation ne portant que sur des arriérés de rémunération et sur une indemnité pour traitement discriminatoire.

Sur cette base, la demande est prescrite.

"En vertu de l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale et de l'article 2262***bis*** du Code civil, l'action civile résultant d'une infraction se prescrit en cinq ans à partir du lendemain du jour où la personne lésée a eu connaissance de son dommage et de l'identité du responsable, sans pouvoir se prescrire avant l'action publique.

La prescription quinquennale prévue par ces dispositions trouve à s'appliquer à toute demande tendant à une condamnation civile qui se fonde sur des faits révélant l'existence d'une infraction (Cass., 23 octobre 2006, JTT, 2007, p. 227 ; Cass., 22 janvier 2007, R.G. n° S.04.0165.N, JTT, p. 289 ; Cass., 20 avril 2009, JTT, p. 429), pour autant que le juge constate que les faits qui servent de base à cette demande tombent sous l'application de la loi pénale. Il ne suffit pas que l'infraction pénale soit invoquée ; avant de faire application des règles régissant la prescription de l'action civile fondée sur une infraction, le juge doit relever en l'espèce tous les éléments constitutifs de cette infraction et vérifier si celle-ci est imputable à la partie à qui l'indemnisation est réclamée (Cass., 11 février 1991, JTT, p. 298 ; Cass., 25 octobre 2004, www.cass.be, R.G. n° S.99.0190.F ; Cass., 9 février 2009, JTT, p. 211)" (C.T. Bruxelles, 18/12/2014 J.T.T., 2015/10, n° 1214 - 10 avril 2015 p. 153-156, STRADALEX).

Même s'il fallait admettre que, sur cette base, la prescription civile ne serait pas atteinte, en tout cas pas pour toute la période considérée, encore faudrait-il que les infractions qui fondent la réclamation soient établies, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, au vu des éléments qui précèdent.

En outre, il faut bien admettre que le dommage moral réclamé n'est ni précisé ni, a fortiori, établi.

Toutes ces demandes ne peuvent donc pas être accueillies.

LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE

Rupture du contrat de Monsieur I et de Monsieur S

Le 14 juin 2016, Monsieur T adresse un mail à Madame W. en indiquant que Monsieur ION veut mettre fin à son contrat pour le 24 juin 2016 et qu'il y a lieu de préparer une rupture de commun accord (p. 22 du dossier JOST).

Le 15 juin 2016, Monsieur T adresse un mail à Madame W en indiquant que Monsieur S "vient de demander 3-4 mois de congé sans paie" pour s'occuper de son père malade et le 17 juin 2016 qu'il vient de demander une rupture de commun accord avec fin au 30 juin 2016 (p. 24 du même dossier).

Une convention, assez classique, de rupture de commun accord avec fin au 24 juin 2016 pour Monsieur I et au 30 juin 2016 pour Monsieur S (p. 29 de leur dossier) a bien été rédigée (et signée par un représentant de JOST en ce qui concerne Mr I) mais n'ont jamais été signées par les travailleurs en raison de la clause de renonciation de son article 5.

Monsieur I et Monsieur S ont alors adressé à JOST une lettre, fort similaire, de rupture du contrat aux dates prévues, en invoquant l'acte équipollent à rupture dans le chef de leur employeur.

Le contenu de ces courriers a immédiatement été contesté par JOST (voir p.13 à 16 de son dossier).

Si l'employeur n'était, en principe, pas opposé à une rupture, aucun document à cet égard n'a été signé, Messieurs I et S s'y étant refusés, de sorte qu'il ne peut être sérieusement soutenu qu'il s'agissait d'une rupture de commun accord.

"La partie à un contrat de travail qui estime être libérée de son obligation d'exécuter ledit contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant, d'y mettre fin, a, conformément au second alinéa de l'article 1315 du code civil, l'obligation de prouver cette volonté de l'autre partie" (Cass. 22 octobre 2012, J.T.T 2013, p. 85).

Cette preuve fait défaut en l'espèce.

Il y a donc lieu de considérer que tant Monsieur I que Monsieur S ont rompu unilatéralement et irrégulièrement le contrat qui les liait à JOST et qu'ils sont redevables de l'indemnité de rupture réclamée, soit un montant de 3.449,28 € pour chacun d'eux.

Procédure téméraire et vexatoire.

Si les amalgames effectués par les défendeurs sur reconvention avec des travailleurs détachés, sans aucune relation avec leur situation, et les allégations de fraude généralisée, sur base de coupures de presse ou de déclarations non vérifiées, sont dépourvus de pertinence et/ou effectivement déplaisants, il ne peut en être déduit que la procédure qu'ils ont entamée serait, ipso facto, téméraire et vexatoire, de sorte que la demande de ce chef ne peut être accueillie.

Par ces motifs,

**Le Tribunal, après en avoir délibéré,
Statuant publiquement et contradictoirement,**

Dit la demande principale recevable mais non fondée.

Dit la demande reconventionnelle recevable et partiellement fondée.

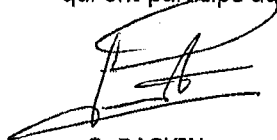
Condamne Monsieur I et Monsieur S à payer à la S.A. JOST & CIE, à titre d'indemnité de rupture, la somme de 3.449,28 € chacun, augmentée des intérêts moratoires.

Condamne les demandeurs au principal, défendeurs sur reconvention aux dépens, liquidés pour la défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention, à l'indemnité de procédure de 1.430 € pour chacun d'entre eux et liquidés pour eux-mêmes à l'indemnité de procédure fixée au taux de base et aux frais de citation de 217,49 €.

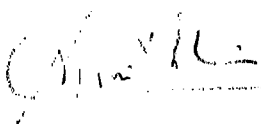
AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION Verviers (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,

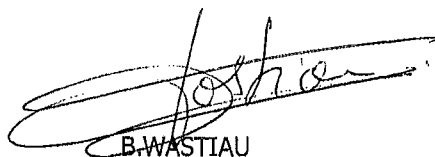
qui ont participé au délibéré,



G. RASKIN



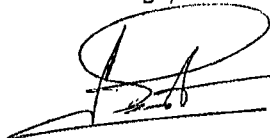
G. NISIN



B. WASTIAU

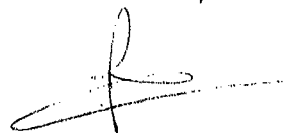
et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE Verviers, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE Verviers, le 16 MARS DEUX MILLE VINGT DEUX**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier assumé selon l'article 329 du C.J.

Le Juge,



G. RASKIN

Le Greffier assumé,



N. FRANCOEUR