



Numéro du répertoire 2015 /
R.G. Trib. Trav. RG 410.953
Date du prononcé 11 décembre 2015
Numéro du rôle 2015/AL/34
En cause de : K. D. C/ VARIAN MEDICAL SYSTEMS BELGIUM

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre

Cour du travail de Liège

Division Liège

huitième chambre

Arrêt

Contrat de travail – employé – paiement d’heures supplémentaires en cours d’exécution du contrat de travail – art. 3, § 3, L. 16/3/1971 – art. 2, 5° et 12° A.R. 10/2/1965 – personnel de direction ou de confiance: notion – interprétation restrictive de la liste – notion de personnel de direction (directive européenne 2003/88 du 4/11/2003) – distinction des 2 notions: personnel de confiance et personnel de direction – établissement d’un décompte – nombre d’heures prestées – système de rémunération applicable aux autres travailleurs exerçant la même fonction.

EN CAUSE :

Monsieur D. K., domicilié à ,
partie appelante,
comparaissant personnellement et assisté par Maître Laurence GAJ qui remplace Maître Vincent DELFOSSE, avocat à 4000 LIEGE, Rue Beeckman, 45.

CONTRE :

VARIAN MEDICAL SYSTEMS BELGIUM, dont le siège social est établi à 1831 DIEGEM, Jan Emile Mommaertsiaan, 16/B, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0465.791.624,
partie intimée,
comparaissant par Maître Guiseppe-Henri TORRENI, avocat à 1180 BRUXELLES, Rue Egide Van Ophem 40 C.

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 13 novembre 2015, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 17 octobre 2014 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 5^e chambre (R.G. : 410.953);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 12 janvier 2015 et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 16 janvier 2015 ;
- les conclusions d'appel de l'intimée entrées au greffe de la Cour les 17 et 20 avril, 16 et 17 juillet 2015 ;
- les conclusions de l'appelant entrées au greffe de la Cour le 16 juin, 17 et 24 août 2015 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 4 mars 2015 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 6 mars 2015, fixant la cause à l'audience publique de la 8^e chambre du 13 novembre 2015,
- le dossier de l'intimée entré au greffe de la Cour le 4 novembre 2015 et celui de l'appelant déposé à l'audience publique du 13 novembre 2015;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 13 novembre 2015

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

Monsieur K., ci-après l'appelant, a été employé depuis le 1^{er} septembre 1989 par la SA. VARIAN MEDICAL SYSTEMS BELGIUM, ci-après la société qui a repris la Société Général Electric Healthcare dans le cadre d'un transfert d'entreprise en application de la convention collective du travail n° 32bis (pièce 1 du dossier de l'appelant).

Il y assurait les fonctions de technicien et s'employait tous les jours à effectuer divers dépannages et entretiens chez les clients de la société.

Pendant toutes ces années, il prétend avoir presté de nombreuses heures supplémentaires qui n'ont pas été rémunérées.

Par courrier du 13 avril 2011 et du 3 juin 2011, l'appelant a réclamé à la société le paiement de la rémunération relative aux heures supplémentaires qu'il prétend avoir effectuées les cinq dernières années (pièces 3 et 4 du dossier de l'appelant).

La société a refusé la demande en invoquant le fait que l'appelant était investi d'un poste de confiance au sens de l'Arrêté Royal du 10 février 1965 (pièce 5 du dossier de l'appelant).

Ne pouvant se rallier à cette position, l'appelant a décidé d'introduire une procédure judiciaire.

3. L'ACTION ORIGINALE.

- L'appelant a introduit une action devant le tribunal du travail de Liège afin d'entendre condamner la société :
 - au paiement d'une somme brute de 71.902.29 € à titre d'arriérés de rémunération ;
 - au paiement d'une somme brute de 1.141.13 € à titre d'arriérés de jours de congé conventionnels ;
 - au paiement d'un montant de 2700,00 € à titre de préjudice subi suite à la limitation de l'usage du téléphone mis à la disposition de l'appelant.

- En cours de procédure, le 7 février 2014, la société a licencié l'appelant pour motif grave. Ce licenciement, contesté par l'appelant, fait l'objet d'une procédure distincte introduite par voie de requête devant le tribunal du travail.

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 17 octobre 2014, le Tribunal du travail de Liège a :

- déclaré l'action recevable et très partiellement fondée,
- condamné la société à lui payer le montant de 1.141,13 € à titre d'arriéré de rémunération concernant le jour de congé conventionnel (fête de la communauté flamande),
- compensé partiellement les dépens et a condamné l'appelant à verser un montant de 3.000 € à la société.

5. L'APPEL.

L'appelant a interjeté appel contre ce jugement en ce que le premier juge a considéré que :

1. il était un travailleur investi d'un poste de confiance sur base des points 5 et 12 de l'article 2 § 1 de l'Arrêté Royal du 10 février 1965 ;
alors que
 - le point 5 de l'article 2 concerne *«les ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise »* ;
A cet égard, l'appelant relève que :
 - il n'était pas nécessaire à la sécurité des travailleurs ni à la sécurité du fonctionnement de l'entreprise ;
 - le Tribunal a confondu la sécurité des travailleurs et du fonctionnement de l'entreprise avec la sécurité des clients de l'actuelle partie intimée (et des patients de ses clients) ;
 - il n'était nullement maître de son agenda, le planning étant fait au sein de l'entreprise, en son absence, et lui était imposé ;

- il ne disposait d'aucune autonomie de gestion ;
- le point 12 de l'article 2 de l'Arrêté Royal du 10 février 1965 vise quant à lui «*les chefs de service de réparation ou d'entretien, les chefs de service de rechargement, de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs de service de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes* » ; l'appelant relève que ce point vise donc exclusivement les « *chefs de service* », qualité qu'il n'avait pas.
2. c'est la combinaison des points 5 et 12 de l'arrêté 10 février 1965 qui conduit à cette interprétation de la notion de travailleurs investis d'un poste de confiance.
alors que le Tribunal n'explique pas pourquoi il y aurait lieu de combiner différents points d'une liste limitative ;
L'appelant considère que c'est également à tort que le Tribunal a estimé que la rémunération significative dont il bénéficiait établirait à suffisance la nécessaire confiance donnée par l'employeur quant à son travail ;
3. «*en raison du ius variandi laissé à l'employeur, la suppression des lignes fixes peut se comprendre ; que le demandeur bénéficiait d'un portable avec forfait illimité ; que d'autre part l'utilisation d'une deuxième ligne fixe pour recevoir des fax s'est avérée inutile en raison de la généralisation de l'utilisation des scans et des emails* » ;
alors que l'avantage lié à la ligne fixe qui était mise à sa disposition avant son incapacité faisait partie intégrante de sa rémunération ;
l'appelant estime que la société ne pouvait donc pas décider unilatéralement de supprimer cette ligne fixe sans compensation financière ; les collègues de l'appelant n'ont pas subi de telles suppressions ;

L'appelant demande à la Cour de

déclarer l'appel recevable et fondé,

réformer le jugement entrepris et, en conséquence, condamner la société à lui payer une somme de 71.902,29 € au titre d'arriérés d'heures supplémentaires ainsi qu'un montant de 2.700 € au titre de compensation suite à la restriction de l'usage du téléphone qui avait été mis à sa disposition, ces montants devant être majorés des intérêts au taux légal. ;

confirmer le jugement en ce qu'il lui octroie la somme de 1.141,13 € au titre de paiement de la journée de congé de la fête de la Communauté Flamande,

condamner la société aux dépens d'instance et d'appel.

6. FONDEMENT.

6.1. Personnel de direction et de confiance – notion.

A. Principes.

- Dispositions légales applicables.

L'article 3, § 3, de la loi du 16 mars 1971 prévoit que « *les dispositions du chapitre III sections 2 et 4 à 7 ne sont pas applicables, en outre :*

1. Aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance ; »

L'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 énumère les personnes considérées comme des travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance.

(...)

5° « *les Ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise* »

(...)

12° « *les chefs de service de réparation ou d'entretien, les chefs de service de rechargement de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs de service de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes* ».

- Interprétation jurisprudentielle.

1. En ce qui concerne l'interprétation de la liste visée par l'arrêté royal du 10 février 1965, la majorité de la jurisprudence considère qu'elle doit être interprétée restrictivement.¹

La jurisprudence de la Cour du travail de Liège s'inscrit dans ce courant.

Ainsi, un arrêt du 24 juin 2008² a considéré que l'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 est une exception aux principes généraux contenus dans la loi du 16 mars 1971 et, qu'à ce titre, cet article doit être interprété restrictivement.

Un autre arrêt du 18 novembre 2008³ a souligné le caractère limitatif de la liste visée par l'arrêté royal du 10 février 1965.

2. En ce qui concerne la notion de personnel de direction, une directive européenne 2003/88 du 4 novembre 2003 a invité les états membres à définir de manière restrictive le personnel qui peut échapper à la législation sur la durée du travail notamment en visant le personnel dirigeant.

¹ C. Trav. Mons, 14 mars 2012, R.G. 2007/AM/20.526.

² C. Trav. Liège, 24 juin 2008, www.juridat.be

³ C. Trav. Liège, 18 novembre 2008, J.T.T., 2009, 39.

A la lumière de cette directive, il convient de considérer comme personnel dirigeant celui qui a une compétence de décision autonome.

Cette dernière précision permet dès lors de définir de manière très circonstanciée la notion de personnel de direction.

3. En ce qui concerne la distinction entre personne de confiance et personnel de direction, la Cour de cassation⁴, dans un arrêt du 29 mars 2010, a considéré qu'un poste de confiance n'impliquait nullement la nécessité d'un pouvoir de décision autonome.

L'exigence d'un pouvoir de décision autonome prévue par la directive européenne a pour seul but d'assimiler des travailleurs aux employés dirigeants, mais ne s'applique pas à d'autres fonctions, telles que celles de gardien et de concierge.

La Cour de céans considère donc que

1. La liste visée par l'arrêt royal de 1965 est limitative ;
2. Le poste de direction implique une compétence décisionnelle autonome ;
3. Les notions de poste de confiance et de poste de direction s'interprètent séparément. Un travailleur occupant un poste de confiance « pur et simple » peut être exclu du régime de la durée de travail. Il n'est pas nécessaire que le poste en question implique également un pouvoir de décision autonome.

B. En l'espèce.

Pour déterminer si l'appelant se trouvait dans une situation d'exception quant au régime de la durée du travail prévue par la loi sur le travail du 16 mars 1971, il convient d'examiner si l'appelant tombe sous la définition soit de l'article 2, 5°, soit de l'article 2, 12° de l'arrêt royal du 10 février 1965 sans qu'aucun lien ne soit établi entre ces 2 catégories de travailleurs.

1. L'article 2, 5° de l'arrêt royal vise les Ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise.

Sur base de cette définition, il convient de vérifier si la fonction de l'appelant en sa qualité de membre du personnel technique était nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise.

Au regard de cette catégorie de travailleurs, il est sans intérêt d'examiner si l'appelant disposait dans l'exercice de sa fonction de technicien d'une autonomie de gestion.

Il convient de rappeler que la fonction de l'appelant se limitait à entretenir et réparer les machines des clients de la société.

La fonction définie dans le contrat de travail est « *RT service engineer* ».

Le salaire de l'appelant est Justifié uniquement par sa compétence technique très pointue.

⁴ Cass., 29 mars 2010, S.09 0034N.

Force est de constater que la société ne prouve pas que sa présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise.

Cette preuve n'est pas rapportée par le seul fait que le bon fonctionnement des appareils sur lesquels intervenait l'appelant est important.

La cour considère qu'il ne résulte d'aucune pièce que l'appelant pouvait être considéré comme un travailleur visé par l'article 2, 5° de l'arrêté royal du 10 février 1965.

2. L'article 2, 12° de l'arrêté royal vise les chefs de service de réparation ou d'entretien, les chefs de service de rechargement de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs de service de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes.

Cette définition vise une catégorie de travailleurs exerçant une fonction si ce n'est de direction, au moins de coordination dans un groupe. Etre chef implique la nécessité d'avoir au moins un travailleur sous ses ordres auquel il est possible de donner des instructions.

Le travailleur exerçant une fonction de coordination entre différents membres d'une équipe est également visée par le point 12 de l'article 2 de l'arrêté royal de 1965 dans la mesure où ce travailleur donne des instructions à d'autres travailleurs.

Il ne résulte d'aucune pièce des dossiers que l'appelant pouvait exercer un quelconque pouvoir, ne fût-ce que sur un seul autre travailleur. Il n'organisait ni ne coordonnait le travail d'autres techniciens. Il n'exerçait, dès lors, aucune fonction de chef au sens de l'article 2, 12° de l'arrêté royal précité.

L'examen pourrait s'arrêter là.

La cour tient néanmoins à souligner l'absence totale d'autonomie de gestion qui résulte à suffisance des pièces déposées par l'appelant.

Il apparaît clairement de ces pièces que

- les fonctions de l'appelant se limitaient à effectuer des réparations techniques sur des machines lorsque son employeur lui disait de le faire et Il n'assumait aucune responsabilité particulière.
- L'appelant ne disposait même pas d'un bureau au sein de la société ; il allait directement de son domicile chez les clients de la société.
- Un horaire de travail lui était strictement imposé, comme le démontre à suffisance les différents échanges d'e-mails avec ses supérieurs hiérarchiques (pièce 15 du dossier de l'appelant).
- Il ne pouvait pas organiser son travail à sa convenance (p. 15 et 21 du dossier de l'appelant). A cet égard, l'appelant souligne que :
 - Le badge d'accès à l'entreprise ne lui permettait qu'un accès limité à celle-ci entre 8 h. et 20h. (p. 19 du dossier de l'appelant).
 - L'appelant ne pouvait même pas se rendre à un rendez-vous médical sans porter en déduction des heures de prestations de travail le temps consacré à ce rendez-vous. (p. 21 du dossier de l'appelant).

La société ne prouve pas que :

- L'appelant occupait une place importante dans la hiérarchie de l'entreprise,
- Les fonctions de l'appelant entraient dans une des catégories visées par la liste de l'article de l'arrêté royal précité ;
- L'appelant exerçait une fonction de chef à savoir qu'il exerçait son autorité sur au moins une personne ;
- L'appelant n'était pas soumis à un horaire de travail.

La cour considère que le seul fait que la rémunération de l'appelant puisse être considérée comme relativement élevée n'est pas de nature à justifier la qualité de personne de confiance.

A juste titre, l'appelant relève que la hauteur de sa rémunération était uniquement justifiée par ses compétences techniques pointues et que ce n'est qu'au fil de l'expérience acquise que son salaire a augmenté en restant toutefois inférieur à celui de ses collègues (salaire au moment de son engagement : 2.700 €/mois).

Sur base de ces considérations, il convient de considérer l'appelant comme un technicien hautement qualifié et rémunéré conformément à cette qualification.

Il n'avait aucun travailleur sous son autorité et ne bénéficiait d'aucune autonomie de gestion.

Il n'occupait ni poste de direction, ni poste de confiance.

Il ne rentre dans aucune des catégories visées par la liste de l'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965.

Le seul fait pour un technicien de travailler régulièrement seul sur du matériel de haute technologie ne permet pas, de facto, de considérer ce technicien comme investi d'un poste de confiance alors qu'il ne rentre dans aucune des catégories visées par l'article 2 précité.

L'appelant tombe, dès lors, sous l'application de la loi du 16 mars 1971 et peut prétendre légitimement au paiement de la rémunération relative aux heures supplémentaires qu'il a prestées et dont la preuve peut être apportée.

A tort, la société demande à la Cour qu'elle déclare la demande de l'appelant non fondée sur base du contrat de travail de celui-ci- invoquant à cet égard l'article 1344 du Code Civil.

En effet, la loi du 16 mars 1971, qui trouve à s'appliquer est une loi d'ordre public⁵.

Cette circonstance est confirmée par :

1. la Cour de cassation⁶ qui considère qu'il est d'ordre public que les majorations de salaire soient payées au travailleur et qu'il en résulte que toute stipulation du contrat de travail exonérant l'employeur de l'obligation de payer ces majorations est nulle de plein droit.
2. La cour du travail de Liège.⁷

⁵ C. Trav. Bruxelles, 27 juin 2011, www.juridat.be

⁶ Cass., 19 janvier 1984, J.T.T., 1984, p. 363.

⁷ C. Trav. Liège, 15 janvier 2010, www.juridat.be

3. La cour du travail de Mons⁸ qui a jugé dans son arrêt du 18 janvier 2010 que : « *les dispositions qui régissent la durée du travail sont principalement contenues dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Il s'agit de dispositions d'ordre public de telle sorte que toute clause du contrat de travail ou du règlement de travail qui exonérerait l'employeur de ses obligations ou par laquelle le travailleur renoncerait à ses droits serait nulle* ».

Il est en tout état de cause unanimement admis qu'on ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs, comme le stipule l'article 6 du Code Civil.

La clause du contrat de travail de l'appelant prévoyant que la rémunération mensuelle versée comprend la rémunération des heures supplémentaires prestées est donc nulle et la société ne peut s'en prévaloir.

Egalement à tort, la société invoque la qualité de travailleur à domicile de l'appelant pour échapper au paiement d'heures supplémentaires.

La cour constate que dans le cadre des réclamations d'heures supplémentaires, l'appelant déclare expressément limiter celles-ci aux heures supplémentaires qu'il a prestées dans le cadre de son travail technique. Le fait qu'une partie du travail de l'appelant soit effectué à domicile ne peut avoir pour effet de le priver de la rémunération des heures supplémentaires prestées chez les clients dans le cadre de son travail technique, soit 90% de son occupation.

6.2. Les heures supplémentaires.

A. Principes

La jurisprudence majoritaire considère que :

1. 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 supplémentaires.⁹

Cependant, le droit à la rémunération des prestations de travail supplémentaires n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations. Il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur, sur lesquelles il a donc marqué son accord tacite.¹⁰

⁸ C. Trav. Mons, 18 janvier 2010, www.juridat.be

⁹ C. Trav. Bruxelles, 22 novembre 1996, Ch.D.S., 1999, 18 ; Trib. Trav. Bruxelles, 3^e ch., 18 novembre 2004, R.G. 69.094/04, inédit, jurisprudence commentée par M. GOLDFAYS, « la preuve des heures supplémentaires », Ors. N° 3, mars 2005, 16 et 17.

¹⁰ C. Trav. Liège, 20 avril 2004, J.T.T., 2004, p. 435

Ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron.¹¹

2. 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.

Le juge apprécie souverainement si les éléments de fait de la cause qui lui est soumise justifient le recours à des enquêtes.¹²

La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestation ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral¹³ fiable¹⁴ lequel peut notamment être confirmé par les heures d'ouverture d'un magasin.¹⁵

Devant l'impossibilité de prouver jour par jour, et avec précision le nombre d'heures prestées, une évaluation *ex aequo et bono* s'impose.¹⁶ Il incombe à l'employeur d'établir régulièrement le décompte des heures prestées et de remettre les documents sociaux y relatifs. A défaut, l'employé doit faire face à une preuve d'autant plus difficile à apporter que le temps passe.

3. Lorsque le travailleur ne réclame pas le paiement d'heures supplémentaires pendant plusieurs années, sa demande formulée tardivement est cependant prise avec circonspection.¹⁷

Il en est tout spécialement ainsi lorsque le travailleur ne paraît pas avoir été animé d'une crainte particulière dans ses rapports avec l'employeur.¹⁸ En réclamant tardivement des sursalaires, le travailleur rend difficile la tâche de l'employeur d'apporter la preuve contraire.

B. En l'espèce.

Le contrat de travail ne prévoit pas d'horaire précis mais renvoie au règlement de travail, lequel fixe un horaire de 38 heures par semaine.

La société ne conteste pas le fait que l'appelant ait été amené à prêter régulièrement, à sa demande, des heures supplémentaires dans le cadre de ses interventions techniques chez des clients.

¹¹ C. Trav. Liège, 9^e ch., 26 juin 2006, R.G. n° 30.241/01

¹² Cass., 15 janvier 1996, Chron.D.S., 1996, p. 444

¹³ C. Trav. Gand, 10 mai 1991, Chron.D.S., 1992, p.414 ; C. Trav. Liège, 2^e ch., 15 janvier 2003, R.G. 30.238/01

¹⁴ C. Trav. Liège, 6^e ch., 11 octobre 1991, R.G. n° 16.827/89 ; C. Trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 20 décembre 1994, R.G. n° 4.601/1993 ; trib. Trav. Tournai, 7 mars 2006, J.L.M.B., 2007, p. 243

¹⁵ C. Trav. Bruxelles, 27 novembre 1990, Chron.D.S., 1992, p.412 ; C. Trav. Liège, 5 novembre 1991, cité en note in Chron.D.S., 1992, p.414

¹⁶ C. TRav. Liège, 6^e ch., 11 mai 1998, R.G. n° 25.141/96 ; C. Trav. Liège, 4^e ch., 3 octobre 1996, R.G. n° 22.608/94

¹⁷ Trib. Trav. Liège, 6 septembre 1999, J.T.T., 2000, p. 31

¹⁸ Trib. Trav. Bruxelles, 5 janvier 1990, Chron. D.S., 1990, p. 252 et J.J.T.B., 1990, p.166.

Il n'est pas contesté que ces interventions pouvaient intervenir après 17 heures et parfois même le samedi, eu égard au type de matériel (matériel de radiothérapie dans les hôpitaux) sur lequel l'appelant travaillait.

Il convient également de souligner qu'aucun service de garde n'était organisé au sein de l'entreprise et que tous les autres techniciens plus jeunes que l'appelant, lesquels effectuaient le même travail que lui bénéficiaient d'une rémunération pour travail supplémentaire ainsi que de repos compensatoire.

La Cour estime, dès lors, que l'appelant doit être rémunéré selon le même système que celui dont bénéficiaient les autres techniciens effectuant le même type d'interventions.

En premier lieu, la Cour invite la société à communiquer toutes les données relatives au système de rémunération d'heures supplémentaires applicables aux techniciens de même qualifications que l'appelant.

En second lieu, l'appelant dépose le détail des heures supplémentaires qu'il a prestées. Ce détail résulte des pièces 6 à 13 du dossier de l'appelant :

- en 2007 (6 partir du 7 novembre 2007) : 33 heures
- en 2008 : 337,5 heures
- en 2009: 314 heures
- en 2010 : 284,5 heures
- en 2011 (il a été en Incapacité de travail une grande partie de l'année) : 7,25 heures
- en 2012: 328,75 heures
- en 2013 : 246,75 heures
- en 2014 (jusqu'au 7 février 2014) : 23,5 heures.

Les pièces 6 à 10 reprennent les « *timecards* » relatif aux années 2007 à 2014.

Ces « *timecards* » sont, sauf preuve contraire, des documents émanant de la société.

Le volume d'heures prestées n'est, à ce jour, pas réellement contesté par la société à l'exception que celle-ci soutient qu'un certain nombre auraient été prestées à domicile dans le cadre du travail administratif ce qui est contesté par l'appelant.

Sauf preuve contraire, les « *timecards* » n'ont pas été établis contradictoirement, il convient que la société précise le nombre d'heures contestées et les motifs précis de la contestation.

Enfin, la cour considère que le décompte doit s'établir sur une période de cinq ans précédant la date d'introduction de la présente procédure soit du 7 novembre 2007 au 7 novembre 2012.

La procédure a été introduite alors que l'appelant était toujours au service de la société.

Il convient donc de considérer que l'appelant a réclamé le paiement des heures supplémentaires dans le cours de l'exécution du contrat de travail.

Une réouverture des débats s'impose afin d'établir de manière contradictoire :

1. Le nombre d'heures supplémentaires prestées
2. Le système de rémunération de ces heures supplémentaires étant entendu qu'il doit être identique à celui applicable aux autres techniciens de même qualification.

A ce stade, la Cour estime que la société doit verser, dès à présent, sur base d'une évaluation *ex aequo et bono*, un montant provisionnel de 25.000 €.

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

reçoit l'appel,

le déclare fondé,

condamne la société à payer 25.000 € provisionnels à titre de rémunération d'heures supplémentaires pour la période du 12 novembre 2007 au 12 novembre 2012,

pour permettre de déterminer le montant définitif,

ordonne une réouverture des débats en applications des articles 774 et 775 du code judiciaire aux fins susmentionnées,

Fixe, en application de l'article 775 du Code judiciaire, le calendrier de procédure suivant :

- La société intimée déposera et communiquera ses pièces et conclusions après réouverture des débats au plus tard le **29 janvier 2016**;
- L'appelant déposera et communiquera ses pièces et conclusions après réouverture des débats au plus tard le **26 février 2016**;
- La société intimée déposera et communiquera ses conclusions de synthèse après réouverture des débats au plus tard le **11 mars 2016** ;

Fixe la dite réouverture des débats à l'audience publique de la 3^{ème} chambre de la cour du travail du **vendredi 15 avril 2016 à 14 heures 20** pour une durée de 30 minutes, siégeant en la salle C.O.B au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30 ;

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

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Paul CIBORGS, Conseiller social au titre d'employeur,
Alain STASSART, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C.O.B), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le ONZE DECEMBRE DEUX MILLE QUINZE, par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre, assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,