



Numéro du répertoire 2021 /
R.G. Trib. Trav. 19/17/A
Date du prononcé 22 juin 2022
Numéro du rôle 2020/AU/53
En cause de : MAISON DES ENFANTS ASBL C/ T.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

*contrat de travail employé - C.P. : 332 0010
1/ régularisation barémique : fondement *ex delicto*- prescription- infraction
continué (réouverture des débats sur les montants dus)
2/ chèques-repas : recevabilité et fondement (réouverture des débats)
3/ indemnité de rupture : congé (non) , acte équipollent à rupture (non)
4/ résolution judiciaire (non)
5/ dommages et intérêts (non)
6/ heures supplémentaires (réouverture des débats)
ARRET APRES REOUVERTURE DES DEBATS
1/ régularisation barémique : accord des parties sur le montant dû
2/ chèques – repas : non fondement
3/ heures supplémentaires : fondement partiel

EN CAUSE :

L'ASBL LA MAISON DES ENFANTS, inscrite à la BCE sous le n° 0459.727.936, dont le siège social est établi à 6800 LIBRAMONT-CHEVIGNY, Grand Rue 12, ci-après dénommée l'employeur ou l'ASBL MDE

Partie appelante au principal, intimée sur incident, représentée par son administrateur délégué Monsieur Olivier RIGAUX et son président Monsieur Jean REMACLE, assistés de leur conseil Maître Jean PONCELET, avocat à 6840 NEUFCHATEAU, Rue de la Faloise 11

CONTRE :

Madame T.

Partie intimée au principal, appelante sur incident, comparissant en personne, assistée par Maître Michel DALEMANS, avocat à 6600 BASTOGNE, Thier-de-Luzery 27

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 mai 2022, et notamment :

- l'arrêt interlocutoire du 10 novembre 2021 (et toutes les pièces y visées) ordonnant la réouverture des débats au 25 mai 2022 ;
- la notification aux parties de cet arrêt sur base de l'article 775 du Code judiciaire datant du 18 novembre 2022 ;
- les conclusions après réouverture des débats de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 07 janvier 2022 ;
- les conclusions après arrêt du 10 novembre 2021 de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour le 24 février 2022 ;
- les conclusions de synthèse après réouverture des débats et le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour le 14 avril 2022 par DPA-Deposit et le 19 avril 2022 en original ;
- le dossier de pièces déposé par le conseil de la partie appelante à l'audience publique du 25 mai 2022.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 25 mai 2022.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

I. L'ARRET DU 10.11.2021 ET L'OBJET DE LA REOUVERTURE DES DEBATS

L'arrêt du 10.11.2021 a :

- dit les appels principal et incident recevables
- réservé à statuer sur la recevabilité de la demande de condamnation de l'employeur au paiement des chèques-repas
- confirmé le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur le bien-fondé de la demande de condamnation à une régularisation barémique pour la période du 01.01.2011 au 31.12.2014, non prescrite
- dit non fondée la demande de condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de rupture
- dit non fondée la demande de résolution judiciaire du contrat de travail
- dit non fondée la demande de condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts

- réservé à statuer sur le surplus et sur les autres chefs de demande (montant de la régularisation barémique, demande de condamnation au paiement de chèques-repas, demande de condamnation au paiement d'heures supplémentaires).

La réouverture des débats a donc été ordonnée à cette fin.

L'arrêt du 10.11.2021 a tracé les faits de la cause. Il est expressément renvoyé à cet arrêt sur ce point.

II. LA POSITION ACTUELLE DES PARTIES

II.1. Sur le décompte de la régularisation barémique pour la période du 01.01.2011 au 31.12.2014

Les parties se sont accordées sur le montant dû à ce titre au départ du calcul réalisé par le Groupe S et produit en pièce 30 annexe 2 du dossier de l'employeur.

II.2. Sur la recevabilité et le fondement de la demande de condamnation à des chèques-repas

1.

Madame T. soutient d'une part que sa demande est recevable en degré d'appel sur base des articles 807 et 808 du Code judiciaire et d'autre part qu'elle était virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance. L'employeur ne soulève pas la prescription de cette demande qui n'est en toute hypothèse pas prescrite. Sur le fond, elle justifie sa demande par le courriel que l'employeur a adressé à son secrétariat social en date du 06.09.2011 et qui manifeste sa volonté certaine de lui accorder des chèques – repas. Une convention a été signée avec Sodexo et l'administrateur-délégué a signé la convention individuelle destinée à Madame T. qui ne lui a toutefois jamais été présentée pour signature.

2.

L'employeur conteste le fondement de la demande : le contrat de service Sodexo signé par les deux parties (l'employeur et Sodexo) n'a jamais été retourné à Sodexo qui confirme qu'aucun contrat n'a été conclu entre les parties. Le contrat individuel concernant Madame T. n'a pas été signé par cette dernière qui savait très bien que les négociations quant à l'octroi de chèques – repas qui devaient alors concerner tous les travailleurs, ne pouvaient aboutir au sein de l'ASBL pour des raisons budgétaires.

II.3. Sur le fondement de la demande de condamnation au paiement d'heures supplémentaires

1.

Madame T. soutient la réalité de la pratique d'un système de capitalisation des heures supplémentaires ou plus précisément d'un compteur d'heures prestées en positif ou en négatif par rapport au temps de travail convenu et qui devait être remis à zéro au plus tard en fin de contrat parce que les heures positives n'étaient pas payées.

La comptabilisation de ces heures était réalisée par Madame T. pour tout le personnel au départ de leur propre relevé quotidien et mentionné dans un récapitulatif accessible aux membres du personnel.

Elle pratiquait de la même manière pour ses propres prestations. Son relevé est probant. L'employeur était au courant de la prestation de telles heures supplémentaires qui ont fait l'objet d'échanges de nombreux courriels. Il ne s'est jamais opposé à ces prestations.

2.

L'employeur confirme le *modus operandi* autrement dit, il confirme le système de capitalisation des heures supplémentaires mais souligne qu'il ne valait que pour les éducateurs qui prestaient effectivement plus ou moins d'heures en fonction des périodes de l'année. Ils prestaient moins en période scolaire et beaucoup plus en période de congés scolaires.

Madame T. avait un travail administratif qui n'était pas concerné par cette variabilité.

L'employeur conteste être en possession des relevés de prestations de Madame T. qui a manifestement emporté l'original lors de son départ ou rempli ce relevé chez elle sans jamais le soumettre à son employeur. Les prestations à domicile étaient interdites.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. Sur le décompte de la régularisation barémique

La cour donne acte aux parties de leur accord sur le montant dû à titre de régularisation barémique pour la période du 01.01.2011 au 31.12.2014 à savoir, la somme brute de 35.600,59€ (hors cotisations patronales évaluées à 12.296,44€), à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater d'une date moyenne étant le 01.01.2013.

III.2. Sur la recevabilité et le fondement de la demande nouvelle de condamnation à des chèques-repas

1.

L'article 807 du Code judiciaire dispose que la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente.

La jurisprudence constante de la Cour de cassation¹, à laquelle la cour se rallie, précise que l'article 807 du Code judiciaire ne requiert pas que la demande nouvelle, pour autant qu'elle soit fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, repose exclusivement sur ce fait ou cet acte.

Dans ses conclusions précédant l'arrêt du 12.12.2016, Monsieur l'Avocat général J.M. Genicot souligne que « *l'article 807, du Code judiciaire offre un terrain largement favorable à l'éclosion de demandes nouvelles en n'excluant que celles, qui, ne présentant pas le moindre lien avec la cause de la demande initiale c'est-à-dire avec "l'ensemble des faits ou des actes juridiques invoqués à l'appui du droit dont le demandeur réclame la reconnaissance" conduiraient inévitablement à mon sens à en modifier l'objet, puisque reposant alors, par hypothèse, sur de tout autres faits sans lien avec les précédents* ».

L'article 807 précité est également d'application en appel (article 1042 Code judiciaire).

La demande de condamnation au paiement de chèques - repas est factuellement fondée sur la relation de travail et la rémunération due en exécution de ce contrat. Il s'agit bien de faits invoqués en termes de citation.

La demande est donc bien recevable, en degré d'appel, au regard de l'article 807 du Code judiciaire.

2.

L'employeur ne soulève pas la prescription pour la période litigieuse visée qui s'étend du 01.01.2011 au 28.02.2018.

3.

L'article 20.3° de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail dispose que la rémunération est due au travailleur aux conditions, au temps et au lieu convenus.

La rémunération qui est due est la rémunération qui a été librement convenue entre l'employeur et le travailleur au moment de l'engagement ou en cours de contrat, sans que cette rémunération puisse être inférieure aux seuils règlementaires fixés².

La demande est contestée.

Madame T. ne rapporte pas la preuve de ce que cet octroi a été convenu entre les parties. La convention individuelle n'a pas été signée par Madame T. et Madame T. ne peut se prévaloir d'une autre source de droit tel une convention collective de travail (que ce soit au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise), une convention verbale ou un usage.

¹ Cass. (1re ch., N.), 17.05.2019, C.18.0276.N ; Cass. 12.12.2016, S.15.0068.F et M. Delange, « Les pouvoirs du juge dans le droit de la sécurité sociale », in Questions de droit social, CUP, vol. 56, 2002, p. 49 et les références à la jurisprudence constante de la Cour de cassation ; C. trav. Liège, section de Namur, 20.12.2011, 2009/AN/8.850.

² V. Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruylant, Bxl, 1996, p. 354-355.

Le courriel de l'employeur à son secrétariat social ne démontre pas qu'un accord a été conclu entre l'employeur et le travailleur ou qu'un engagement unilatéral a été pris à son égard.

Par le courriel qu'il a adressé à son secrétariat social en date du 06.09.2011, l'employeur a manifesté une intention à l'égard d'un tiers, cette intention contient des réserves et n'a jamais été suivie d'aucune exécution de nature à faire naître un usage. Elle ne traduit pas un accord verbal ni un engagement unilatéral mais se situe dans le champ précontractuel.

L'absence de signature de la convention individuelle par les deux parties ne peut engendrer la naissance d'un engagement unilatéral d'accorder des chèques-repas sur base de l'article 19bis de l'arrêté royal du 28.11.1969 qui suppose ce type de formalité contractuelle à défaut de convention collective de travail pour éviter que cet avantage ne soit qualifié de rémunération.

La cour relève aussi que cette intention relative aux chèques-repas avait pour objectif de compenser l'absence d'adaptation du barème pas de l'ajouter à une revalorisation qui est *in fine* acquise à Madame T.

III.3. Sur le fondement de la demande de condamnation au paiement d'heures supplémentaires

1.

L'arrêt du 10.11.2021 a considéré sur ce chef de demande :

« 1.

L'article 19, al.2, de la loi du 16.03.1971 sur le travail précise qu'on entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

La charge de la preuve de la prestation d'heures supplémentaires repose sur le travailleur.

Il doit s'agir d'heures effectivement prestées.

Le travailleur doit également rapporter la preuve de l'accord de son employeur.

Le travailleur ne doit pas nécessairement rapporter la preuve d'un accord exprès de l'employeur sur ces prestations : l'accord tacite peut résulter du fait que l'employeur a pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur. Le droit à la rémunération ne sera pas accordé si le travailleur a effectué des prestations supplémentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son employeur.

Le juge apprécie souverainement si les éléments de fait de la cause qui lui est soumise justifient le recours à une mesure d'instruction.

La preuve peut être apportée par des écrits (les relevés de prestations ou de pointage contradictoires, des disques tachygraphes, ...) ou des présomptions.

Une pièce unilatérale (un agenda, un relevé unilatéral, ...) devra être consolidée par un élément ou un contexte objectif.

Le travailleur qui tarde à réclamer le paiement d'heures supplémentaires ne perd pas le droit à la rémunération mais la demande formulée après plusieurs années sera analysée avec circonspection, a fortiori lorsque le travailleur ne paraît pas avoir été animé d'une crainte particulière dans ses rapports avec l'employeur.

Une certaine jurisprudence admet une évaluation ex aequo et bono de l'ampleur de la prestation d'heures supplémentaires lorsque l'existence de celle-ci est établie. (C. tray. Liège, section de Namur, 22.05.2012, RG 2011/AN/160 qui fait le point sur la doctrine et la jurisprudence applicable et cite une abondante jurisprudence. Ch. BEDORET, « 1-(eures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus... ? », in La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971 (S. GILSON et L. DEAR, coord.), p.269, spéc. p.291 - 292).

2.

Cette obligation concernant la charge de la preuve a été adoucie par la Cour de Justice de l'Union européenne, pour qui la directive n° 2003/88/CE du 04.11.2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail exige que la durée du temps de travail journalier de chaque travailleur soit mesurée de manière à assurer pleinement aux travailleurs l'application effective de leur droit à une limitation de cette durée maximale du temps de travail, puisqu'à défaut, cette application est laissée à l'appréciation de l'employeur (C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, Federación de Servicios de Com siones Obreras (CCOO) c. Deutsche ; C. tray. Liège, 04.06.2021, RG 2020/AL/479)..

3.

En l'espèce, l'employeur n'a pas mis en place un système d'enregistrement du temps de travail journalier de chaque travailleur autre que celui confié à madame T. pour l'ensemble du personnel. Elle était, en effet, chargée de réaliser les relevés de prestations de fin de mois.

4.

La cour entend laisser aux parties la possibilité de s'expliquer sur l'enseignement à tirer de la jurisprudence européenne.

Elle souhaite également que le règlement de travail de l'ASBL soit produit.

En effet, il est fait état dans le procès-verbal du conseil d'administration du 09.11.2015 produit en pièce 16 du dossier de l'employeur que, sur le site de Neufchateau, la problématique des heures supplémentaires « capitalisées » ne devrait plus se poser suite à la modification du règlement de travail.

Les parties s'expliqueront sur le terme utilisé étant celui d'une « capitalisation » d'heures supplémentaires qui semble faire référence à un modus operandi prévu au sein de l'ASBL.

La cour relève, en outre, les éléments juridiques et factuels suivants qui devront entrer dans la discussion :

-le temps de travail contractuellement prévu et repris dans les fiches de paie est à distinguer du temps de travail réellement presté

- le premier solde positif non détaillé de 90h45 à la date du 14.08.2016, inclus dans la période visée par la demande de madame T.

-la liste des tâches de madame T., non contestée, prévoit en terme d'administration, la mise à jour des fiches des heures du personnel.

L'attestation de madame M. invoquée en pages 25 et 26 des conclusions de madame T. confirme cette pratique de « capitalisation » des heures prestées.

L'employeur est invité à produire des exemples de telles fiches à comparer avec les fiches de paie y relatives.

Le document précise également que « Ces tâches doivent être réalisées dans le cadre d'un temps plein et selon l'horaire fixé. Les heures à récupérer doivent faire l'objet d'un accord avec l'administrateur-délégué pour solder cette situation ».

*Il s'agit donc bien d'un objectif qui ne semble pas exclure la réalité de la prestation d'heures supplémentaires qu'il convient de « récupérer » (ce qui permet de faire une distinction entre le temps de travail conventionnel repris dans les fiches de paie et un relevé de telles heures à solder). **Comment cet accord de l'administrateur-délégué était-il exprimé ?***

- comment madame T. justifie-t-elle être en possession du relevé original de ses prestations (le relevé qu'elle produit dans son dossier de pièces semble bien être un document original) mais ne pas être en possession de ce relevé en original ou en copie pour la période antérieure ? ».

2.

Quant à l'impact de l'arrêt de la

C.J.U.E., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE, C-55/18, 14 mai 2019.

La cour n'estime pas que cet arrêt emporte, en cas d'absence d'un système d'enregistrement du temps de travail, un renversement de la charge de la preuve des heures supplémentaires.

En effet, la directive en cause est consacrée au bien-être, elle n'a pas d'effet direct horizontal dans les rapports entre particuliers (travailleurs et employeurs) et un tel renversement de la charge de la preuve doit être prévu par la loi.

Tel n'est pas le cas en l'état actuel du droit belge de la preuve³.

3.

L'employeur a produit un règlement de travail en vigueur au 20.02.2008 et donc antérieur au procès-verbal du conseil d'administration du 09.11.2015 produit en pièce 16 du dossier de l'employeur qui mentionnait que, sur le site de Neufchâteau, la problématique des heures supplémentaires « capitalisées » ne devrait plus se poser suite à la modification du règlement de travail. La cour ne peut donc tirer aucune considération de ce règlement de travail datant de 2008 au regard de la question posée.

Un deuxième règlement de travail est produit, non daté. L'employeur précise qu'il s'agit du règlement de travail dont question dans le procès-verbal du conseil d'administration du 09.11.2015. Ces règlements imposent de prester le travail sur le lieu du travail en ce y compris pour Madame T. qui n'a reçu l'autorisation de prester une fraction de son temps de travail à domicile qu'à une seule reprise et pour une période déterminée.

Cela ne répond pas à la question posée par la cour et la pratique de la capitalisation des heures supplémentaires est toujours en cours en 2021 comme en atteste l'exemple fourni par l'employeur pour le travailleur C.G. (pièce 35 du dossier de l'employeur).

L'employeur reconnaît quoi qu'il en soit une pratique de « capitalisation » d'heures supplémentaires.

³ C.T. Bruxelles, 17 novembre 2021, R.G. n°2019/AB/431; G. BUSSCHAERT, « L'arrêt du 22 mai 2020 de la Cour du travail de Bruxelles : renversement de la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires. Une fausse bonne idée ?, Orientations, 2021-3 ; G. BUSSCHAERT, « L'arrêt de la Cour de justice 'CCOO c. Deutsche Bank' du 14 mai 2019. Vers un système général d'enregistrement du temps de travail en Belgique? », Orientations, 2020, liv. 6, 2-15.

Il explique que cette pratique est liée à la variabilité des heures de prestation des éducateurs qui sont beaucoup plus importantes en périodes de congés scolaires qu'en périodes scolaires. *In fine*, le compteur s'équilibrait entre ces deux types de période.

Le *modus operandi* ne s'applique pas à Madame T. au regard de la nature administrative de son travail qui ne présente effectivement pas cette variabilité.

Par contre, le dernier règlement de travail précise en son article 11 que les modalités du contrôle de présence sont fixées comme suit : « *Les heures d'arrivée et de départ sont à consigner sur l'horaire affiché dans le local du personnel* ».

Une attestation produite par Madame T. confirme cette pratique.

C'était donc la base du travail de Madame T. pour établir les relevés de ces heures « capitalisées » qui étaient conservés dans des fardes à disposition des deux parties.

Le cas de Madame T. est différent puisque son horaire fixe à temps plein n'était par définition pas affiché.

Le relevé que Madame T. produit est donc celui qui pouvait et devait l'être pour ses propres prestations, comme pour celles des autres travailleurs.

L'employeur adopte un discours ambigu en contestant et reconnaissant à la fois l'existence de ce relevé dont Madame T. n'aurait pas dû être en possession. *In fine*, il ne conteste pas les heures renseignées sur ce relevé suite à des départs tardifs du bureau les jours ordinaires d'ouverture de la structure soit du lundi ou vendredi.

Madame T. soutient que les heures supplémentaires dont elle demande la rémunération sont à la fois des heures prestées sur le lieu de travail et à la fois des heures prestées à domicile, en plus de son horaire presté sur le lieu de travail. Elle se base donc sur son relevé mentionnant un solde non détaillé de 90H45 au 14.08.2016 et un détail des heures prestées à partir de cette date. Le détail mentionne des prestations à domicile depuis le 13.05.2017.

Elle a établi une attestation sur base de l'article 961 du Code judiciaire qui ne peut toutefois être considérée comme telle : Madame T. n'est pas témoin mais partie à la cause.

Elle explique ne pas avoir comptabilisé les heures prestées à domicile avant le 13.05.2017 parce qu'elle n'avait pas l'autorisation de les noter. Elle l'a fait au départ de l'ancien administrateur-délégué. C'est la date du 01.07.2017 qui est alors retenue (et pas celle du 13.05.2017 qui apparaît sur le relevé). L'évènement modificatif correspond toutefois à la période visée.

L'employeur précise que les chiffres d'accueil n'ont pas augmenté à partir de cette date, pas plus que le *quota* de personnel, ce qui ne justifie pas la prestation d'heures supplémentaires à domicile.

Madame T. conteste cette analyse, elle explique que le critère du nombre d'enfants accueillis ou du nombre d'ETP n'est pas le seul qui intervient dans la mesure de sa charge de travail.

Selon l'employeur, le volume de travail n'a pas réellement changé mais c'est Madame T. qui n'a plus pu l'assumer dans les limites de son temps de travail. Elle était très réfractaire à la mise en place de nouveaux logiciels de gestion et s'est trouvée dépassée par cette situation.

Aux questions posées par la cour, Madame T. précise que le relevé dont elle dispose et qu'elle produit n'est pas un original mais bien une copie.

La cour persiste à voir un original dans la pièce produite sans que cette qualification soit toutefois déterminante dans le débat.

Elle ne dispose (d'une copie) des relevés que depuis la date du 15.08.2016 parce qu'auparavant, elle n'en gardait pas de copie. C'est à cette date qu'elle a perdu confiance en son employeur.

Madame T. précise qu'elle était équipée pour travailler à domicile comme en atteste l'autorisation expresse qu'elle a reçue pour la prestation d'une partie de son horaire de travail à domicile en mars et avril 2017. A défaut, cette autorisation n'aurait pas pu être exécutée.

La cour souligne en outre que lors de son départ en incapacité de travail en mars 2018, un IPHONE lié aux diverses connexions utiles pour l'ASBL a été restitué. Madame T. a racheté un IPAD mini et un ordinateur portable ce qui démontre bien qu'elle disposait du matériel nécessaire pour travailler à domicile à tout le moins à dater de mars 2017. Il n'est pas contesté qu'elle disposait également d'un ordinateur personnel qui lui permettait de travailler à domicile.

4.

Au départ de l'ensemble de ces données factuelles et tenant compte de la position de l'employeur quant à la réalité des heures supplémentaires prestées en semaine sur le lieu de travail, la cour estime que la preuve de ces heures supplémentaires en ce y compris pour les prestations à domicile, à une exception près, est rapportée avec un degré raisonnable de certitude comme l'exige l'article 8.5 du nouveau Code civil.

S'il est évident que l'entièreté du travail de Madame T. ne pouvait se réaliser à domicile (accueil des enfants, des parents, coordination et/ou assistance des éducateurs...), toute la partie administrative et comptable pouvait l'être. L'autorisation explicite donnée en mars et avril 2017 le démontre.

Cette autorisation démontre également que l'employeur n'a pas marqué son accord sur des prestations à domicile lorsque Madame T. était en incapacité de travail.

Les statuts sont en effet exclusifs l'un de l'autre.

Madame T. ne peut prétendre au cumul des indemnités d'incapacité et d'une rémunération. Elle s'expose d'ailleurs par cette demande à un contrôle de son organisme-assureur qui l'aurait indemnisé durant cette période.

La cour considère qu'en dehors de ces périodes d'incapacité de travail, l'autorisation de l'employeur est implicite. Il donne en effet comme justification à ces prestations comptabilisées à partir de 2017 que Madame n'arrivait plus à assumer son travail sans

déborder de son horaire normal ce qui aurait alors dû faire l'objet d'une interdiction explicite de prester à domicile.

Les nombreux échanges de courriels durant le week-end, notamment pour établir les horaires des éducateurs, attestent encore de ce que l'employeur ne pouvait ignorer ces prestations. Les faits permettent de considérer qu'il était ou pouvait être raisonnablement au courant de ces prestations ce qui emporte une approbation à tout le moins implicite.

La cour rappelle encore que le relevé des tâches signé par les deux parties à une date indéterminée et figurant au dossier de Madame T., précise que « *Ces tâches doivent être réalisées dans le cadre d'un temps plein et selon l'horaire fixé. Les heures à récupérer doivent faire l'objet d'un accord avec l'administrateur-délégué pour solder cette situation* », ce qui n'exclut pas la prestation supplémentaire qui seule peut justifier cette récupération. En l'espèce, il n'est pas contesté que la récupération n'avait pas eu lieu au moment où Madame T. subit une longue incapacité de travail.

5.

La cour, pour les mêmes raisons et nonobstant l'absence de production du détail des heures supplémentaires prestées avant le 15.08.2016, prend ce solde en compte. Le mécanisme est identique et ce solde ne contient en outre aucune heure prestée à domicile. Rien ne justifie de reconnaître ces prestations supplémentaires, admises dans leur principe, uniquement après la date du 15.08.2016.

6.

La cour retient donc le décompte de Madame T. à l'exception des heures supplémentaires qu'elle comptabilise durant ses périodes d'incapacité de travail :

-entre le 15.03.2017 et le 31.03.2017 : - 5H47 et -3H40

-la semaine du 05.06.2017 au 09.06.2017 : -4h00

-aucune heure supplémentaire n'est comptabilisée en date du 15.12.2017 qui est déclarée prestée en période d'incapacité ; il en va de même des autres dates citées par Madame T. dans sa pièce 64

-les 24 et 25.02.2018 : - 10H30

-soit un total de 23H17 à déduire du solde de 251 heures et 05 minutes

-la demande est donc admise pour un total de 227 heures et 48 minutes.

Le montant horaire retenu n'est pas contesté.

Le décompte se présente donc comme suit : $28.575 \times 227,80 = 6.509,38\text{€}$ bruts, à majorer des intérêts moratoires depuis le 28.02.2018 conformément à la demande de Madame T.

III.4. Sur la demande de termes et délais

En droit, la cour n'exclut pas la possibilité d'octroyer des termes et délais en application de l'ancien article 1244 du Code civil devenu l'article 5.201. La faculté donnée au juge social est par essence exceptionnelle et il doit en user avec prudence et modération dans le respect de l'objectif protecteur de la loi du 12.04.1965.

En l'espèce toutefois, l'employeur ne justifie aucunement cette demande par des éléments objectifs.

L'employeur estime son *cashflow* disponible pour le paiement de la condamnation à intervenir à la somme de 971.97€ par mois. Il s'agit d'une attestation établie par le trésorier de l'ASBL et donc par l'ASBL elle-même sans aucune justification comptable objective.

La demande est donc non fondée.

III.5. Sur la demande de condamnation à la délivrance de documents sociaux sous astreinte

La demande de délivrance des documents sociaux conformes aux condamnations résultant du présent arrêt est fondée.

La demande de condamnation de cette délivrance sous peine d'astreinte ne l'est pas à ce stade de la procédure. Rien ne permet de présumer que l'employeur n'exécutera pas cette obligation légale.

IV. LES DEPENS

Les dépens dus pour la première instance sont à évaluer sur base d'une demande chiffrée dans les dernières conclusions dans une fourchette de 60.000,01 € à 100.000€ soit un montant de base de 3.600€.

La cour n'estime pas devoir s'écarter de ce montant de base à défaut de complexité particulière de la cause.

En appel, les dépens sont calculés sur base de cette même fourchette.

Le montant de base indexé de l'indemnité de procédure au moment de la clôture des débats devant la cour est de 4.200€.

La cour n'estime pas devoir s'écarter de ce montant de base à défaut de complexité particulière de la cause.

Les frais de citation non contestés sont liquidés à la somme de 139,57€ qui comprend la contribution due au fond d'aide juridique.

La contribution due pour l'instance d'appel est à charge de l'employeur qui l'a déjà avancée.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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 ;

Vu l'arrêt du 10 novembre 2021 ;

Donne acte aux parties de leur accord sur le montant dû à titre de régularisation barémique pour la période du 01.01.2011 au 31.12.2014 à savoir, la somme brute de 35.600,59€ (hors cotisations patronales évaluées à 12.296,44€), à augmenter des intérêts moratoires au taux légal à dater d'une date moyenne étant le 01.01.2013 ;

Condamne en conséquence l'employeur à payer cette somme à Madame T. ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame T. de sa demande de condamnation au paiement d'heures supplémentaires ;

Dit cette demande fondée et condamne l'employeur à payer à ce titre la somme brute de 6.509,38€, à majorer des intérêts moratoires depuis le 28.02.2018 et déboute Madame T. du surplus de sa demande de ce chef ;

Dit la demande nouvelle portant sur la condamnation au paiement des chèques-repas recevable mais non fondée ;

Déboute Madame T. de cette prétention ;

Condamne l'employeur à délivrer les documents sociaux demandés à savoir les fiches de paie régularisées et l'attestation d'occupation régularisée sur base des fonctions reconnues ;

Déboute Madame T. de sa demande de condamnation à une astreinte ;

Condamne l'employeur aux frais et dépens des deux instances fixés à la somme de 3.600€ étant l'indemnité de procédure due pour la première instance et à la somme de 4.200€ étant l'indemnité de procédure due pour l'appel outre les frais de citation liquidés à la somme de 139,57€, en ce compris la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et délaisse à l'employeur la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20€ pour l'instance d'appel (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017) ;

Déboute l'employeur de sa demande d'octroi de termes et délais.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,
Guy MAGERMANS, conseiller social au titre d'employeur,
Michèle BESONHE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Stéphane HACKIN, greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **chambre 8-B** de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, **le 22 juin 2022**

par Madame Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur Stéphane HACKIN, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier

Le Président