

Numéro du répertoire		
•		
2019 /		
,		
Date du prononcé		
atte du prononce		
30 : 3010		
20 mai 2019		
Numéro du rôle		
2016/AB/394		
Décision dont appel		
·		

***************************************	Expédition	
	Délivrée à	
	le € JGR	
Ĺ.,		

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

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

G. L.,

partie appelante, qui comparaît en personne, assistée par Maître MARTIN Véronique, avocate à 4800 VERVIERS,

contre:

PUBLIFIN SCIRL,

anciennement dénommée TECTEO, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 95, partie intimée, représentée par Maître HENRION Mélanie loco Maître LACOMBLE Jean-Paul, avocat à 4000 LIEGE,

* *

I. LES FAITS

1.

Monsieur L. G. a été engagé le 1^{er} janvier 1995 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier par l'Association liégeoise d'électricité (ALE), dont la dénomination a ensuite été modifiée en TECTEO, puis en PUBLIFIN. Il s'agit d'une société coopérative intercommunale à responsabilité limitée, active notamment dans le secteur de la distribution d'énergie électrique.

Monsieur L. G. a été nommé en qualité d'agent statutaire avec effet au 1er janvier 2000.

- 2. Selon le statut pécuniaire applicable <u>jusqu'au 6 septembre 2009</u>, la durée du travail était fixée à 36 heures par semaine en moyenne sur un cycle de 4 semaines :
 - semaine 1 : 4 jours de travail de 8 heures, du lundi au jeudi
 - semaine 2 : 5 jours de travail de 8 heures, du lundi au vendredi
 - semaine 3 : 4 jours de travail de 8 heures, du lundi au jeudi
 - semaine 4 : 5 jours de travail de 8 heures, du lundi au vendredi.

Les heures de travail effectuées au-delà de 8 heures par jour ou de 36 heures par semaine en moyenne donnaient lieu à une entière récupération et à un sursalaire de 50 % pour les

prestations du lundi au samedi ou à un sursalaire de 100 % pour les prestations effectuées un dimanche ou un jour férié.

Monsieur L. G. a effectué 73 heures supplémentaires en 2007, 62 heures supplémentaires en 2008 et 25 heures supplémentaires de janvier à août 2009.

3. Le 13 août 2009, TECTEO a adopté un nouveau règlement de travail par lequel elle a modifié le statut pécuniaire et le statut administratif de son personnel.

Suite à cette modification, <u>à partir du 7 septembre 2009</u>, la durée du travail a été portée à 38 heures par semaine en moyenne sur un cycle de 4 semaines :

- semaine 1 : 5 jours de travail de 8 heures, du lundi au vendredi
- semaine 2 : 5 jours de travail de 8 heures, du lundi au vendredi
- semaine 3 : 5 jours de travail de 8 heures, du lundi au vendredi
- semaine 4 : 4 jours de travail de 8 heures, du lundi au jeudi.

Les heures de travail effectuées au-delà de 38 heures par semaine en moyenne devaient donner lieu à une compensation en temps, égale à 150 % ou à 200 % (dimanches et jours fériés) des heures supplémentaires effectuées, sans sursalaire.

Monsieur L. G. n'a effectué aucune heure supplémentaire, ainsi définie, à partir du 7 septembre 2009.

4. Monsieur L. G. a pris un congé sans solde d'un an du 1^{er} décembre 2011 au 30 novembre 2012.

Entretemps, à partir du $1^{\rm er}$ novembre 2012, la durée du travail de 36 heures par semaine a été rétablie par TECTEO pour ses plus anciens travailleurs, parmi lesquels monsieur L. G. .

Monsieur L. G. a démissionné le 30 novembre 2012.

II. LES ANTÉCÉDENTS DE LA PROCÉDURE

1.

Monsieur L. G. a saisi le tribunal du travail de Liège par une citation du 27 octobre 2010. Dans ses conclusions, il a demandé au tribunal du travail :

- à titre principal, de surseoir à statuer dans l'attente de l'issue de la procédure en annulation pendante devant le Conseil d'État ;

à titre subsidiaire, de condamner TECTEO à lui payer une somme provisionnelle de 2.938,80 euros à titre d'heures supplémentaires prestées à dater du mois de septembre 2009 jusqu'au mois de mars 2011, à majorer des intérêts.

Par un jugement du 22 septembre 2011, le tribunal du travail de Liège a dit la demande recevable, mais non fondée et a condamné monsieur L. G. aux dépens liquidés à 120,25 euros dans le chef de TECTEO.

2. Monsieur L. G. a interjeté appel de ce jugement auprès de la cour du travail de Liège.

Par un premier arrêt prononcé le 8 mai 2013, celle-ci a déclaré l'appel recevable et a ordonné une réouverture des débats, notamment pour permettre aux parties d'examiner la compatibilité de la modification apportée par l'adoption des dispositions critiquées du règlement de travail de TECTEO avec les droits garantis par l'article 23 de la Constitution.

Par un second arrêt prononcé le 8 janvier 2014, la cour du travail de Liège a relevé que la modification du statut administratif et pécuniaire des agents au service de TECTEO est susceptible de porter atteinte au droit à une rémunération équitable des agents de la SCRL, en ce qu'elle réduit la rémunération à percevoir par les agents, tel monsieur L. G. . Après examen, elle a conclu que le règlement de travail adopté par TECTEO le 13 août 2009, modifiant le statut administratif et le statut pécuniaire de ses agents, ne respectait pas l'obligation de standstill déterminée par l'article 23 de la Constitution et constituait en conséquence une violation de cette disposition constitutionnelle, ce qui implique que la cour écarte ce règlement de travail en application de l'article 159 de la Constitution.

La cour du travail de Liège a, dès lors, condamné TECTEO à payer à monsieur L. G. à titre de rémunération des heures supplémentaires prestées entre le 6 novembre 2009 et le 30 novembre 2011 la somme de 4.310,24 euros, majorée des intérêts au taux légal comptés depuis la date moyenne du 30 novembre 2010, sous déduction ensuite des retenues sociales et fiscales à appliquer au montant de 4.310,24 euros. Elle a également condamné TECTEO aux dépens liquidés pour monsieur L. G. à 715 euros en instance et à 715 euros en appel.

3. Tecteo s'est pourvue en cassation contre l'arrêt de la cour du travail de Liège du 8 janvier 2014.

Par un arrêt prononcé le 18 mai 2015¹, la Cour de cassation a cassé l'arrêt attaqué, sauf en tant qu'il reçoit l'appel, et a renvoyé la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Bruxelles.

¹ R.G. S.14.0042.F.

La décision de la Cour de cassation est motivée par les considérations suivantes :

« L'article 23 de la Constitution, qui proclame à l'alinéa 1^{er} que chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine, dispose à l'alinéa 2 qu'à cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.

Aux termes de l'alinéa 3, 1°, de cet article 23, ces droits comprennent notamment le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et aussi élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective.

Dans les matières qu'il couvre, l'article 23 de la Constitution implique une obligation de *standstill* qui s'oppose à ce que l'autorité compétente réduise sensiblement le degré de protection offert par la législation applicable sans qu'existent pour ce faire de motifs liés à l'intérêt général.

Il s'ensuit que cette obligation ne s'oppose à une réduction, fût-elle sensible, de la rémunération du travail justifiée par des motifs liés à l'intérêt général que si cette réduction affecte le caractère équitable de la rémunération.

L'arrêt, qui, pour décider que l'obligation de *standstill* déduite de l'article 23 de la Constitution s'oppose à la réduction litigieuse de la rémunération du défendeur, qu'il juge « significative », se limite à observer qu'elle « est susceptible de porter atteinte au droit à une rémunération équitable des agents de la [demanderesse] », sans rechercher si tel est le cas, viole cette disposition constitutionnelle.

Le moyen, en cette branche, est fondé ».

Notre cour a été saisie par une citation après cassation signifiée à la requête de monsieur L. G. le 18 avril 2016.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 juin 2016, prise à la demande conjointe des parties.

PUBLIFIN a déposé ses conclusions le 6 septembre et le 6 décembre 2016, le 15 mars 2017, 19 novembre et le 28 décembre 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur L. G. a déposé ses conclusions le 6 octobre 2016, le 13 janvier 2017, les 6 septembre et 6 décembre 2018, et le 21 janvier 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 septembre 2018 puis, en continuation, lors de l'audience publique du 18 mars 2019.

La cause a été prise en délibéré le 18 mars 2019.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

III. LES DEMANDES ACTUELLEMENT SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

Monsieur L. G. demande à la cour de :

- dire la requête d'appel recevable et fondée ;
- réformer le jugement prononcé le 22 septembre 2011 par la 11^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège;
- dire la demande originaire recevable et fondée;
- constater et dire pour droit que la nouvelle disposition qu'est le règlement de travail entraîne une diminution sensible de la rémunération des agents dont celle du concluant par rapport à celle perçue conformément au statut pécuniaire antérieurement applicable; que cette diminution sensible, régression significative, ne repose sur aucun motif d'intérêt général, que les prétendus motifs invoqués sont, en tout état de cause ni justifiés ni acceptables sous l'angle de la proportionnalité;
- constater et dire pour droit que cette diminution sensible de la rémunération porte atteinte à la juste rémunération du concluant au regard de l'article 23 de la Constitution;
- constater et dire pour droit que la régression sociale importante dans son ensemble, de manière globale, au regard de la diminution sensible et l'atteinte à sa juste rémunération mais aussi au regard des conditions de travail nettement moins favorables, est contraire à l'article 23 de la Constitution;
- constater et dire pour droit qu'il y a lieu de refuser d'appliquer tant la délibération du conseil d'administration que le règlement de travail qu'il a adopté par celle-ci, qui sont contraires à l'article 23 de la Constitution et à son obligation de standstill, en application de l'article 159 de la Constitution;

- condamner l'intimée à payer en mains du concluant le montant de 4.506,16 euros à titre d'heures supplémentaires prestées à dater du mois de novembre 2009 jusqu'au mois de novembre 2011, à majorer des intérêts au taux légal à dater de l'exigibilité légale;
- condamner l'intimée aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à 2.340,00 euros.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

PUBLIFIN doit payer à monsieur L. G. 4.506,16 euros brut à titre de salaire et de sursalaire pour la période du 1^{er} novembre 2009 au 30 novembre 2011, à majorer des intérêts et des dépens.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Modification des conditions de travail et de rémunération

À partir du 7 septembre 2009, TECTEO a imposé unilatéralement à monsieur L. G., agent statutaire, des modifications de ses conditions de travail et de rémunération consistant en :

modification des conditions de travail :

l'allongement de la durée hebdomadaire moyenne de travail de 36 heures à 38 heures.

Concrètement, cette modification de la durée du travail a été réalisée par la suppression d'un jour de repos le vendredi, une semaine sur quatre. Monsieur L. G. est ainsi passé d'un régime de travail lui réservant un jour de repos un vendredi sur deux à un nouveau régime de travail lui réservant un jour de repos un vendredi sur quatre, le nombre d'heures de travail par journée étant inchangé (8 heures).

modification des conditions de rémunération :

la suppression des sursalaires dont monsieur L. G. bénéficiait pour les heures de travail qu'il effectuait régulièrement entre la 36ème heure et la 38ème heure de travail par semaine et pour les heures de travail au-delà de 8 heures par jour.

La cour du travail ne tient pas compte de la suppression du sursalaire pour les prestations effectuées au-delà de la 38ème heure par semaine, étant donné que monsieur L. G. n'a pas effectué de prestation au-delà de 38 heures de travail par

semaine à partir du 7 septembre 2009. Cette modification est donc théorique pour ce qui le concerne.

Ces modifications ont eu lieu par le biais d'un nouveau règlement de travail adopté par TECTEO le 13 août 2009, qui a modifié le statut pécuniaire et le statut administratif du personnel à partir du 7 septembre 2009.

La légalité de ces modifications est mise en cause par monsieur L. G. .

Loi du changement

La « loi du changement » permet, en règle, aux autorités publiques de modifier unilatéralement par voie de disposition générale et réglementaire, à tout moment, pour l'avenir, leurs règles de fonctionnement et notamment le traitement et les conditions de travail de leurs agents. L'agent statutaire a le droit d'exiger le paiement des traitements échus, mais il ne peut faire valoir aucun droit acquis pour s'opposer à la modification de son traitement pour l'avenir².

3. Article 23 de la Constitution – effet de standstill – principes

Monsieur L. G. soutient que la décision prise par TECTEO porte atteinte à son droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, garanti par l'article 23 de la Constitution. Il invoque l'effet de *standstill* attaché à l'article 23.

L'article 23 de la Constitution dispose que :

« Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.

À cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.

Ces droits comprennent notamment:

² M.-A. FLAMME, *Droit administratif*, Bruylant, 1989, p. 48; J. BOURTEMBOURG, « Éléments de réflexion sur les statuts pécuniaires », *A.P.T.*, 1990, p. 20; S. GILSON et L. DEAR, « La modification unilatérale des conditions de travail : un fait unique, des conséquences multiples et variées », *Une terre de droit du travail : les services publics*, dir. J. JACQMAIN, Bruylant, CJBN et AJPDS, 2005, p. 272. et suiv.; I. DE WILDE, S. AERTS et R. JANVIER, *De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden van het (contractueel) overheidspersoneel*, Die Keure, Administratieve rechtsbibliotheek, 2014, p. 128 et suiv.

1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective;

2° le droit à la sécurité sociale, (...) (...) ».

Dans toutes les matières qu'il couvre, parmi lesquelles le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, l'article 23 de la Constitution implique une obligation de standstill. Celle-ci s'oppose à ce que l'autorité compétente réduise sensiblement le degré de protection offert par la norme applicable sans qu'existent pour ce faire des motifs liés à l'intérêt général³.

L'effet de *standstill* de l'article 23 de la Constitution s'applique, notamment, à la hauteur de la rémunération⁴ et à la durée du travail⁵, lorsque celles-ci sont fixées par des dispositions réglementaires adoptées par l'autorité publique. Il s'agit de conditions de rémunération et de travail au sens de l'article 23.

Il y a lieu de vérifier si la modification des conditions de travail et de rémunération décidée en l'espèce est conforme à l'article 23 de la Constitution, en ce compris son effet de *standstill*. Cet examen comporte les vérifications suivantes :

- l'existence d'un recul sensible ou significatif du degré de protection du droit de monsieur L. G. à des conditions de travail et à une rémunération équitables ;
- dans l'affirmative, l'absence de motifs liés à l'intérêt général justifiant ce recul. À cet égard, il s'impose de vérifier cumulativement :
 - o si le recul poursuit un but d'intérêt général
 - o si la mesure impliquant un recul est appropriée et nécessaire au regard de ce but

³ Voyez l'arrêt prononcé dans la présente cause par la Cour de cassation le 18 mai 2015, R.G. S.14.0042.F, www.cass.be; voyez également Cass., 5 mars 2018, J.T.T., p. 195; C.E., 23 septembre 2011, n° 215.309, www.raadvst-consetat.be; C.const., 1^{er} octobre 2015, n° 133/2015 et C.const., 21 juin 2018, n° 77/2018, www.const-court.be; voyez, en doctrine, la thèse d'I. HACHEZ, Le principe de standstill dans le droit des droits fondamentaux: une irréversibilité relative, Bruxelles, Bruylant, 2008 et plus récemment: I. HACHEZ, « Du principe de standstill à l'intangibilité de la substance des droits fondamentaux: quelle justiciabilité pour le droit au travail ? », Le droit du travail au XXIème siècle. Liber amicorum Claude Wantiez, éd. Ph. GOSSERIES et M. MORSA, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 273 à 293; D. DUMONT, « Le 'droit à la sécurité sociale' consacré par l'article 23 de la Constitution: quelle signification et quelle justiciabilité ? », Questions transversales en matière de sécurité sociale, coord. D. DUMONT, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 11 et suiv., spéc. n° 39 à 60.

⁴ Voyez, outre l'arrêt prononcé par la Cour de cassation dans la présente affaire, l'arrêt n° 130/2016 de la C.const. du 13 octobre 2016 relatif au saut d'index.

⁵ Voyez l'avis n° 34.373/1 rendu par la section de législation du C.E. le 12 décembre 2002 sur un projet d'arrêté royal portant certaines mesures d'aménagement du temps de travail dans les entreprises de diffusion de radio et de télévision.

o si la mesure n'emporte pas des conséquences disproportionnées pour les droits des personnes concernées⁶.

La charge de la preuve d'un recul significatif du degré de protection du droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables repose sur le demandeur originaire, soit monsieur L. G., car il s'agit d'un fait sur lequel repose son action.

Si un recul significatif est établi, c'est à l'autorité, soit PUBLIFIN, qu'il incombe de prouver que le recul est raisonnablement justifié par des motifs d'intérêt général. La charge de la preuve du motif lié à l'intérêt général qui justifie le recul pèse sur l'autorité d'une part parce que l'interdiction du recul est le principe, et sa justification l'exception, et d'autre part en vertu du principe général de légalité : « il appartient à l'autorité, dès lors que son action est contestée ou au moins dès qu'un recul de protection sociale est établi, de démontrer avoir agi légalement et dans le respect des normes de niveau supérieur qui s'imposent à elle »⁷.

Il appartient, en règle, à l'autorité de s'expliquer au moment de l'adoption de la norme sur les raisons qui motivent la régression et sur le caractère approprié, nécessaire et proportionné de celle-ci⁸. Si elle a procédé à cette appréciation expresse, le juge fera preuve de retenue dans son contrôle de la justification, afin de préserver la marge d'appréciation de l'auteur de la norme. En revanche, si l'autorité n'a pas eu égard à l'article 23 de la Constitution au cours de son processus décisionnel, le contrôle sera plus strict et le doute sur la justification de la mesure régressive profitera entièrement à celui qui la conteste⁹.

4. <u>En l'espèce : recul sensible du droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables</u>

1.
Dans les travaux préparatoires de la Constitution coordonnée adoptée le 17 février 1994, le constituant a indiqué que les conditions de travail comprennent notamment la durée du travail. L' « équité » y est définie comme « ce qui est raisonnablement juste. Elle est ce qui est concevable, pour le sentiment général, en fonction des circonstances et compte tenu de tous les facteurs »¹⁰.

⁶ D. DUMONT, op. cit, p. 83.

⁷ C.trav. Liège, 6 novembre 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 138 et les références y citées, not. H. MORMONT, « La charge de la preuve dans le contentieux de la sécurité sociale », *R.D.S.*, 2013/2, p. 341 et suiv., n° 50 à 52 et plusieurs arrêts du C.E.

⁸ I. HACHEZ, « Du principe de *standstill* à l'intangibilité de la substance des droits fondamentaux : quelle justiciabilité pour le droit au travail ? », *loc. cit.*, p. 282 et suiv.

⁹ D. DUMONT, *op. cit*, p. 86 et F. LAMBINET, « Mise en œuvre du principe de *standstill* dans le droit de l'assurance chômage : quelques observations en marge de l'arrêt de la Cour de cassation du 5 mars 2018 », <u>www.terralaboris.be</u>; tous deux se réfèrent à la thèse d'I. HACHEZ.

¹⁰ Doc. parl., S., session estr. 1991-1992, n° 100 – 2/3°, p. 16.

La cour du travail estime que la suppression d'un jour de repos le vendredi, une semaine sur quatre, avec pour conséquence que monsieur L. G. est passé d'un régime de travail lui réservant un jour de repos un vendredi sur deux à un nouveau régime de travail lui réservant un jour de repos seulement un vendredi sur quatre, constitue un recul sensible de ses conditions de travail.

La brusque privation d'un jour de repos toutes les quatre semaines, dont monsieur L. G. bénéficiait depuis près de 15 ans, a eu un impact significatif sur l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée. Pour ce motif, la cour du travail considère que cette mesure a affecté son droit à des conditions de travail équitables.

2. Quant à la juste rémunération, elle se détermine, conformément aux travaux préparatoires de l'article 23 de la Constitution coordonnée, « d'une part, par le travail accompli et, d'autre part, par les besoins du travailleur et de sa famille ». Il doit être tenu compte du « budget nécessaire pour assurer une existence décente à une famille moyenne »¹¹.

Les travaux préparatoires ajoutent que « lorsqu'un travail est accompli dans des conditions particulières, en dehors des heures normales de travail, lorsque l'employé doit fournir des efforts particuliers et supplémentaires, cela doit se faire moyennant un supplément de rémunération »¹².

Il est vrai que les conditions de rémunération de monsieur L. G., même après la modification qui leur a été apportée, permettaient d'assurer une existence décente à une famille moyenne. Sa rémunération n'a été réduite qu'à raison d'une cinquantaine d'euros brut par mois, en moyenne, correspondant aux sursalaires régulièrement obtenus avant la modification (voir cidessous).

Toutefois, ce n'est pas le seul critère retenu par le constituant pour apprécier le caractère équitable des conditions de rémunération. Le constituant a également expressément estimé qu'un travail effectué en dehors des heures normales de travail et des efforts supplémentaires doivent donner lieu à un supplément de rémunération.

Or, à partir du 7 septembre 2009, monsieur L. G. a dû travailler un jour de plus par période de quatre semaines, ce qui constitue un effort supplémentaire, et ce sans recevoir de supplément de rémunération. De plus, il a été privé du sursalaire de 50 % (ou plus rarement de 100 %) qu'il percevait jusqu'alors pour les heures de travail effectuées entre la 36ème et la 38ème heure de travail par semaine. De telles prestations étaient effectuées pratiquement

¹¹ *Ibid.*, p. 16 et 17.

¹² *Ibid.*, p. 17.

chaque mois et lui procuraient donc un complément salarial régulier, de l'ordre d'une cinquantaine d'euros brut par mois, en moyenne.

Ces modifications apportées à la rémunération de monsieur L. G. constituent un recul sensible par rapport aux conditions de rémunération en vigueur jusqu'au 5 septembre 2009.

La cour du travail estime que l'absence de supplément de rémunération pour une journée de travail que monsieur L. G. a dû accomplir en plus une semaine sur quatre ainsi que la privation d'un sursalaire d'une cinquantaine d'euros par mois en moyenne ont, ensemble, affecté le droit de monsieur L. G. à une rémunération équitable, car ces mesures méconnaissent son droit à un supplément de rémunération pour des efforts supplémentaires.

3. En conclusion, les mesures prises par TECTEO ont eu pour effet un recul sensible du degré de protection du droit de monsieur L. G. à des conditions de travail et à une rémunération équitables. Elles ont affecté le caractère équitable de ses conditions de travail et de sa rémunération.

La circonstance que monsieur L. G. bénéficiait d'autres avantages, tels qu'une pension légale de travailleur statutaire, 27 jours de vacances annuelles et 13 jours fériés, un régime de mise en disponibilité en cas de maladie, ne modifie pas l'appréciation de la cour du travail. Il s'agit d'avantages usuels dans le secteur public, inchangés lors de la modification contestée des conditions de travail et de rémunération.

5. En l'espèce : quant à la justification du recul

PUBLIFIN fait valoir, pièces à l'appui, qu'elle (alors dénommée TECTEO) a enregistré des pertes pour les exercices 2009 et 2010, qu'elle était à l'époque confrontée à un risque lié à un litige avec la CREG et qu'elle a dès lors jugé opportun de mettre en œuvre un plan d'économies comportant, notamment, une rationalisation du temps de travail et des coûts en termes de personnel.

Il peut être admis, sur cette base, que le recul des conditions de travail et de rémunération des agents, décidé pour ce motif, poursuivait un but d'intérêt général.

Il reste à vérifier si ce recul était nécessaire et approprié au regard de ce but et si le recul n'emportait pas des conséquences disproportionnées pour les droits des personnes concernées.

Comme cela a déjà été précisé, il incombe à l'autorité de procéder à cette appréciation au moment de l'adoption de la norme. Si elle a procédé à cette appréciation expresse, le juge fera preuve de retenue dans son contrôle de la justification, afin de préserver la marge

d'appréciation de l'auteur de la norme. En revanche, si l'autorité n'a pas eu égard au caractère nécessaire, approprié et proportionné de la mesure au cours de son processus décisionnel, le doute sur la justification de la mesure régressive doit profiter entièrement à celui qui la conteste.

En l'espèce, PUBLIFIN produit le procès-verbal de la réunion de son conseil d'administration du 13 août 2009, au cours de laquelle la modification du règlement de travail a été adoptée. Il en ressort, d'une part, que des discussions ont eu lieu avec les organisations syndicales, mais que celles-ci n'ont pas marqué leur accord, ce qui est confirmé par PUBLIFIN dans ses conclusions. D'autre part, le procès-verbal indique que le plan d'économies a été élaboré par le bureau d'expertise Mc KINSEY avec comme postulat de ne licencier aucun travailleur.

Ce procès-verbal n'indique pas que le conseil d'administration se soit penché sur le caractère nécessaire, approprié et proportionné de la mesure prise eu égard au droit des travailleurs à des conditions de travail et à une rémunération équitables. La simple référence au rapport d'un bureau d'expertise, non déposé, ne suffit pas ; ni le conseil d'administration, ni *a fortiori* la cour ne peuvent abandonner leur devoir de garantir le respect de l'article 23 de la Constitution à l'appréciation d'un bureau d'expertise.

Dès lors, il n'est pas établi que le recul sensible du degré de protection du droit de monsieur L. G. à des conditions de travail et à une rémunération équitables était, en l'espèce, nécessaire et approprié au regard du but d'économies poursuivi, et qu'il n'emportait pas des conséquences disproportionnées pour les droits des personnes concernées, dont monsieur L. G. .

6. <u>Conclusion</u>

En conclusion, la modification des conditions de travail et de rémunération en question par le règlement de travail adopté le 13 août 2009 est contraire à l'article 23 de la Constitution.

Or, en vertu de l'article 159 de la Constitution, les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements que pour autant qu'ils seront conformes aux lois — ce qui inclut bien évidemment la conformité à la Constitution elle-même.

Conformément à l'article 159 de la Constitution, la cour du travail doit écarter l'application en l'espèce des dispositions litigieuses du nouveau règlement de travail. C'est dès lors sur la base du statut pécuniaire applicable avant l'entrée en vigueur du nouveau règlement de travail que la cour du travail doit statuer sur la demande qui lui est soumise¹³.

¹³ C.trav. Bruxelles, 18 février 2017, *J.T.T.*, p. 120; C.trav. Liège, 10 février 2016, R.G. n° 2015/AU/48, *www.terralaboris.be*; C.trav. Liège, 6 novembre 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 138.

Monsieur L. G. demande la condamnation de PUBLIFIN à lui payer 4.506,16 euros à titre d'heures supplémentaires prestées de novembre 2009 à novembre 2011 (la période litigieuse a pris fin à cette date, car monsieur L. G. a obtenu un congé sans solde à partir du 1^{er} décembre 2011 et a, ensuite, démissionné). Ce montant correspond au salaire et au sursalaire à 50 % des 23 vendredis que monsieur L. G. a dû prester durant la période litigieuse, alors qu'il aurait dû bénéficier de repos.

En application de l'ancien statut, ces jours de travail étaient des journées prestées au-delà de 36 heures par semaine. Elles auraient dû donner lieu à une récupération totale et à un sursalaire de 50 %. La récupération s'avérant impossible, il y a lieu d'octroyer à monsieur L. G. le salaire en réparation du non-octroi des jours de récupération. Il a également droit au sursalaire. Sa demande est donc fondée.

V. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL.

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare la citation après cassation recevable ;

Réforme le jugement du tribunal du travail de Liège du 22 septembre 2011, sauf en ce qu'il a déclaré la demande de monsieur L. G. recevable ;

Statuant à nouveau, déclare la demande de monsieur L. G. , telle qu'actualisée dans ses dernières conclusions, fondée ;

Condamne PUBLIFIN à payer à monsieur L. G. 4.506,16 euros brut à titre de salaire et de sursalaire pour la période du 1^{er} novembre 2009 au 30 novembre 2011, à majorer des intérêts aux taux légaux depuis la date d'exigibilité;

Condamne PUBLIFIN à payer à monsieur L. G. les dépens des deux instances¹⁴, liquidés à 1.560 euros (2 x 780 euros) jusqu'à présent.

¹⁴ L'examen de la cause avant et après cassation constituant une seule instance, voir Cass., 7 juin 2018, *J.T.*, p. 696.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
L. SELLE, conseillère sociale au titre d'ouvrier,
Assistés de R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

L. SELLE

O. WILLOCX

F. BOUQUELLE

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **20 mai 2019**, où étaient présents :

- F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
- R. BOUDENS, greffière,

R. BOUDENS

F. BOUQUELLE