



Chambre <b>2</b>
Numéro de rôle <b>2023/AM/20</b>
<b>BAYER SA / Vxxxxxxxxx Cxxxxxx</b>
Numéro de répertoire <b>2024/</b>
<b>Arrêt contradictoire, en grande partie définitif et ordonnant une réouverture des débats quant à la recevabilité de la demande nouvelle (résolution judiciaire du contrat de travail)</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
24 janvier 2024**

**DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail – Employé – Rémunérations - Heures supplémentaires – Faute de l’employeur - Dommages et intérêts – Demande nouvelle - Résolution judiciaire.**

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

**BAYER SA**, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx  
xxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante au principal, partie intimée sur incident,  
comparaissant par son conseil Maître G B loco Maître P M,  
avocat à 1160 OUDERGEM ;

CONTRE

**Madame Vxxxxxxxx Cxxxxxx**, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domiciliée à  
xxxx xxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée au principal, partie appelante sur incident,  
comparaissant assistée de son conseil Maître A V loco Maître B  
V, avocat à 1180 UCCLE.

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l’arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d’appel reçue au greffe le 9 janvier 2023 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 28 mars 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 4 août 2023 et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée y reçues le 22 septembre 2023 ;
- le dossier des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l’audience publique de la 2<sup>ème</sup> chambre (en vertu du nouveau règlement du particulier de notre cour entré en vigueur le premier juillet 2023) du 22 novembre 2023.

\*\*\*\*\*

Les appels, introduits dans les forme et délai légaux, sont recevables.

Leur recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

\*\*\*\*\*

### **1. Les faits et antécédents de la cause**

Madame Vxxxxxxxx Cxxxxx entre au service de la SA BAYER le 1<sup>er</sup> avril 2007, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, en qualité de « *Medicative Representative Women's Healthcare* », le contrat de travail prévoyant que l'ancienneté est fixée au 15 juin 1988.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2014, elle devient « *Territory Manager* » à titre de promotion.

Le 18 décembre 2014, les parties signent un avenant au contrat de travail qui prévoit, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015, que :

- \* Madame VXXXXXXXX CXXXXXX entre dans un système de travail à 90% dans lequel 21 jours de congés supplémentaires peuvent être pris ;
- \* la rémunération et le 13<sup>ème</sup> mois sont payés à 90%.

Le 18 novembre 2015, les parties signent un avenant prolongeant ce régime de travail pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2016.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, Madame VXXXXXXXX CXXXXXX est promue : une « *nouvelle catégorie Hay: SG2* » lui est attribuée.

A dater du 12 avril 2016, Madame VXXXXXXXX CXXXXXX est en incapacité de travail.

Le 28 mars 2018, la mutualité demande un trajet de réintégration.

Le 18 avril 2018, la décision suivante est communiquée : « *Il existe une possibilité que le travailleur mentionné ci-dessus puisse, à terme, reprendre le travail convenu (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). Entre-temps, un travail adapté ou un autre travail n'est pas possible* ».

La même décision est rendue le 23 avril 2019, suite à la réévaluation de la réintégration demandée le 11 avril 2019.

Madame VXXXXXXXXX CXXXXXX saisit le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par requête déposée au greffe le 20 janvier 2020.

Elle sollicite la condamnation de la SA BAYER à lui payer :

- la somme brute de 52.808,76 € à titre d'heures supplémentaires (habituelles), à majorer des intérêts moratoires avec date moyenne d'exigibilité au 1<sup>er</sup> août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;
- la somme brute de 8.100,86 € à titre de pécules sur ces heures supplémentaires à majorer des intérêts moratoires depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;
- la somme brute de 2.039,14 € à titre d'heures supplémentaires (soirées scientifiques) à majorer des intérêts moratoires depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;
- la somme brute de 312,80 € à titre de pécules sur ces heures supplémentaires à majorer des intérêts moratoires depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;
- la somme nette de 10.000 € à titre de dommages et intérêts à majorer des intérêts compensatoires à compter du 12 avril 2016 puis judiciaires à compter de la requête.

Madame VXXXXXXXXX CXXXXXX sollicite, également, la condamnation de la SA BAYER aux frais et dépens de l'instance qu'elle liquide à la somme de 3.620 € (l'indemnité de procédure (3.600 €, montant de base) et la somme de 20 €, prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

A titre subsidiaire, elle postule la condamnation de la SA BAYER à lui payer :

- la somme brute de 8.988,99 € à titre d'heures supplémentaires (habituelles) à majorer des intérêts moratoires avec date moyenne d'exigibilité au 1<sup>er</sup> août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal ;
- la somme brute de 1.378,91 € à titre de pécules sur ces heures supplémentaires à majorer des intérêts moratoires depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 puis judiciaires à compter de la requête au taux légal.

Par jugement entrepris du 28 mars 2022, le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, :

- dit la demande recevable ;

- dit la demande relative aux heures supplémentaires et aux pécules de vacances fondée dans la mesure ci-après ;
- condamne la SA BAYER à payer à Madame VXXXXXXXXX CXXXXXX :
  - la somme brute provisionnelle de 43.910,80 € à titre de rémunération des heures supplémentaires « *habituelles* » à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - la somme brute provisionnelle de 6.735,92 € à titre de pécules sur les heures supplémentaires « *habituelles* », à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - somme brute provisionnelle de 1.165,24 € à titre de rémunération des heures supplémentaires pour les soirées scientifiques, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - la somme brute provisionnelle de 178,75 € à titre de pécules sur les heures supplémentaires pour les soirées scientifiques, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1<sup>er</sup> août 2015 ;
- dit le demande portant sur les dommages et intérêts non fondée ;
- réserve à statuer sur le surplus et sur les dépens et renvoie l'affaire au rôle.

La SA BAYER interjette appel de ce jugement tandis que Madame VXXXXXXXXX CXXXXXX forme un appel incident.

## **2. Objet des appels**

La SA BAYER demande à la cour de :

### à titre principal :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- déclarer les demandes originaires de Madame VXXXXXXXXX CXXXXXX non fondées ;
- déclarer les appels incidents de Madame VXXXXXXXXX CXXXXXX si recevables, non fondés et l'en débouter ;
- condamner Madame VXXXXXXXXX CXXXXXX au paiement de l'indemnité de procédure liquidée à 7.500 € par degré de juridiction (montant de base), soit 15.000 €.

### à titre subsidiaire :

- réduire le *quantum* des indemnités réclamées ;
- compenser les dépens.

Madame VXXXXXXXXX CXXXXXX demande à la cour de :

- dire l'appel principal non fondé ;
- dire l'appel incident recevable et fondé ;
- dire le contrat de travail avenu entre parties résolu à la date de l'arrêt à intervenir aux torts exclusifs de l'intimé sur incident ;

Par conséquent :

- à titre principal, condamner l'appelante au principal, intimée sur incident, au paiement des sommes suivantes :
  - \* 52.808,76 € bruts à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à la date moyenne d'exigibilité fixée au 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - \* 8.100,86 € bruts à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à la date moyenne d'exigibilité fixée au 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - \* 2.039,14 € bruts à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à la date moyenne d'exigibilité fixée au 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - \* 312,80 € bruts à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à la date moyenne d'exigibilité fixée au 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - \* 2.000 € nets à multiplier par autant de mois révolus compris entre le 20 janvier 2015 et le jour du prononcé de l'arrêt à intervenir ;
  - \* 436.028,02 € imposables à majorer des intérêts judiciaires ;
  - \* les dépens des deux instances liquidés à 15.000 € par degré de procédure, soit 30.000 € ;
- à titre subsidiaire, condamner l'appelante au principal, intimée sur incident, au paiement des sommes suivantes :
  - 8.988,99 € bruts à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à la date moyenne d'exigibilité fixée au 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - 1.378,91 € bruts à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à la date moyenne d'exigibilité fixée au 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - les dépens des deux instances liquidés à 3.000 € par degré de procédure, soit 6.000 €.

### **3. Décision**

#### **3.1. Droit au paiement des heures supplémentaires dites habituelles**

L'intimée postule la condamnation de l'appelante au paiement de la somme de 52.808,76 € bruts correspondant à 1.269 heures supplémentaires qu'elle aurait prestées du 20 janvier 2015 au 12 avril 2016, sans être rémunérée.

Selon le 1<sup>er</sup> alinéa de l'ancien article 1315 du Code civil et de l'article 8.4. du nouveau

Livre VIII du Code civil<sup>1</sup> et l'article 870 du Code judiciaire, il appartient au demandeur de prouver les faits qu'il invoque à l'appui de sa demande.

Jusqu'il y a peu, ces règles étaient également applicables et appliquées telles quelles en matière d'heures supplémentaires, le travailleur réclamant des arriérés de rémunération ou quelque autre avantage complémentaire que ce soit de ce chef ayant la charge d'établir, avec un degré minimum de certitude, à tout le moins la réalité et l'importance des heures supplémentaires dont il se prévalait, de même que le fait qu'elles avaient été effectuées à la demande ou à tout le moins avec l'accord de l'employeur.

L'application de ces règles de preuve en matière d'heures supplémentaires fait, cependant, l'objet de controverses à la suite de l'arrêt prononcé le 14 mai 2019 par la Cour de Justice de l'Union européenne dans l'affaire C-55/18<sup>2</sup>, lorsque l'employeur n'a pas mis en place de système objectif, fiable et accessible de mesure du temps effectif de travail de chaque travailleur.

Tirant divers enseignements de cet arrêt, la travailleuse va considérer que :

- \* les dispositions de l'ordre juridique interne belge doivent être interprétées conformément au droit européen et, plus particulièrement, à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux et à la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 prise en exécution de l'article 31 de la Charte ;
- \* l'article 31 de la Charte a un effet direct horizontal.

Elle va en conclure que l'employeur a l'obligation de disposer d'un système objectif, fiable et accessible de mesure du temps de travail et que s'il ne respecte pas cette obligation, une preuve par vraisemblance est suffisante pour établir la réalité des heures supplémentaires prestées.

L'article 31, § 2, de la Charte européenne des droits fondamentaux dispose ce qui suit :

*« Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ».*

La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dispose en son article 6 intitulé « *Durée maximale hebdomadaire de travail* » :

<sup>1</sup> Entré en vigueur le 1er novembre 2020

<sup>2</sup> CJUE, 14 mai 2019, CCOO c/ Deutsche Bank, C 55/18, curia.europa.eu

*« Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs:*

- 1) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux;*
- 2) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires.»*

L'obligation de mettre en place un système mesurant le temps de travail ne résulte pas directement de l'article 31, § 2, précité mais du fait qu'en l'absence d'un tel système, les droits consacrés par cette disposition risquent d'être vidés de leur substance. Par conséquent, l'intimée ne peut invoquer un droit subjectif au contrôle du temps de travail à l'égard de son employeur, directement fondé sur l'article 31, § 2,.

De même, une directive, telle la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 prise en exécution de l'article 31 de la Charte, n'a pas d'effet direct horizontal mais bien un effet direct vertical. En effet, à défaut pour l'Etat de ne pas avoir mis en œuvre la directive dans les délais impartis, le justiciable peut l'invoquer à l'encontre de l'Etat mais pas à l'encontre d'autres particuliers, en l'occurrence à l'égard des employeurs. C'est d'ailleurs en ce sens que se prononce l'arrêt du 6 novembre 2018 de la Cour de justice européenne : *« une directive ne peut pas par elle-même créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle contre lui. En effet, étendre l'invocabilité d'une disposition d'une directive non transposée, ou incorrectement transposée, reviendrait à reconnaître à l'Union le pouvoir d'édicter avec effet immédiat des obligations à charge des particuliers alors qu'elle ne détient cette compétence que là où il lui est attribué un pouvoir d'adopter des règlements »*<sup>3</sup>.

S'il est exact que, même si ces dispositions supranationales sont jusqu'ores dépourvues d'effet direct horizontal et n'emportent aucune obligation spécifique en Belgique pour les employeurs du secteur privé à l'égard des travailleurs, les *« articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un Etat membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque*

<sup>3</sup> CJUE, 6 novembre 2018, arrêt Bauer, C569/16, considérants 76, 77 et 78, curia.europa.eu

*travailleur* »<sup>4</sup>.

Par conséquent, il appartient aux juges belges d'interpréter les différentes dispositions qui régissent les relations de travail entre un travailleur et son employeur<sup>5</sup> comme demandant à l'employeur de mettre en place un système objectif, fiable et accessible de mesure du temps de travail.

Par contre, sur la base des dispositions légales qui gouvernent le droit de la preuve en droit belge tant depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020<sup>6</sup> qu'avant, l'obligation faite aux juridictions nationales de donner à la loi interne applicable, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme aux exigences du droit de l'Union, ne peut à elle seule amener ces juridictions à opérer un renversement de la charge de la preuve au profit du travailleur<sup>7</sup>.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 8.4. du Code civil dispose ce qui suit :

*« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.*

*Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.*

*Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.*

*En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.*

*Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».*

Il ressort de cette disposition que chaque partie doit prouver les actes juridiques ou les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Si une partie ne fournit pas la preuve du

---

<sup>4</sup> CJUE, 14 mai 2019, CCOO c/ Deutsche Bank, C 55/18, curia.europa.eu

<sup>5</sup> Il s'agit, notamment, des articles 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et 6, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la loi du 8 avril 1965 invoqués par l'intimée

<sup>6</sup> Entrée en vigueur de l'article 8.4 du Code civil

<sup>7</sup> C. trav. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. 2021/AB/463 ; C. trav. Bruxelles, 27 mars 2023, R.G. 2021/AB/243 ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 22 juin 2022, R.G. 2020/AU/53 ; C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2021, R.G. 2019/AB/431; C. trav. Bruxelles, 24 avril 2023, R.G. 2018/AB/655

fait ou de l'acte qui est à l'origine du droit qu'elle invoque, le juge doit rejeter sa prétention et le doute profite à son adversaire. C'est la théorie du risque de la preuve<sup>8</sup>.

Néanmoins, un tel raisonnement n'est pas valable de manière absolue en droit belge. Il y a quelque temps, l'obligation de collaboration à l'administration de la preuve avait déjà fait son entrée dans notre ordre juridique. Cette obligation a évolué progressivement dans la jurisprudence belge. Dans un premier temps, il s'agissait uniquement d'une collaboration faisant suite à une demande du juge en ce sens. Peu à peu, cette obligation s'est vu reconnaître une portée toujours plus large, ajoutant une deuxième dimension, prenant la forme d'un devoir général de collaboration loyale à l'administration de la preuve, même en l'absence d'injonction du juge<sup>9</sup>.

Ainsi, une partie qui ne supportait pas la charge de la preuve avait l'obligation de contribuer à la clarification de la situation de fait, même en absence de toute instruction du juge en ce sens, cette obligation pouvant même consister dans la production d'éléments de preuve.

Toutefois, on ne pouvait en déduire une règle probatoire générale en vertu de laquelle il appartiendrait au défendeur de fournir la preuve du contraire chaque fois que le demandeur a fourni des indices suffisants du bien-fondé de sa prétention<sup>10</sup>.

Avec le nouvel article 8.4., alinéa 4, du Code civil, l'obligation de collaboration à l'administration de la preuve a été, officiellement, reconnue.

En outre, en balisant, expressément, les conditions dans lesquelles un renversement de la charge de la preuve pouvait être décidé – article 8.4., alinéa 5, du Code civil -, le législateur a, clairement, considéré que l'absence de collaboration à l'administration de la preuve ne suffisait pas pour décider d'un tel renversement : il faut, par une décision spécialement motivée, justifier des circonstances exceptionnelles ainsi qu'une application des règles de base manifestement déraisonnable et il est prévu que « *Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles* ».

D'ailleurs, un motif important qui a conduit le législateur à adopter cette disposition est le constat que, en pratique, le renversement de la charge de la preuve était souvent

---

<sup>8</sup> Cette théorie est maintenant reprise dans le nouveau Code civil (article 8.4., alinéa 4), mais le concept figurait déjà dans la doctrine depuis un certain temps : voy. D. MOGENOT, *La preuve*, Rép. not., t. IV, l. 2, Bruxelles, Larcier, 2012, n° 29, p. 107 ; M.STORME, *De bewijslast in het Belgisch privaatrecht*, Gand, Story-Scientia, 1962, n° 32, p. 48.

<sup>9</sup> Cass., 14 novembre 2013, Pas., 2013, p. 2216

<sup>10</sup> Cass., 14 novembre 2014, Pas., 2014, p. 2547 ; Cass., 4 juin 2015, J.L.M.B., 2017, p. 296

appliqué par les juges de manière occulte (notamment par une application extensive de l'ancien article 1315, alinéa 2, du Code civil - l'actuel art. 8.4, al. 2 du Code civil), en raison de l'obligation de collaborer à la charge de la preuve ou de la charge de la contestation<sup>11</sup>.

Les conditions visées à l'article 8.4., alinéa 5, étant cumulatives, le juge ne pourra procéder au renversement de la charge de la preuve visée à l'article 8.4, alinéa 1<sup>er</sup>, que si elles sont toutes remplies.

Or, « *la simple impossibilité matérielle de rapporter la preuve n'est pas automatiquement un motif pour renverser la charge de la preuve* »<sup>12</sup> et ne justifie pas, à elle seule, l'existence de circonstances exceptionnelles.

Au demeurant, l'on ne peut déduire de l'arrêt prononcé le 14 mai 2019 par la Cour de Justice de l'Union européenne dans l'affaire C-55/18 qu'en n'ayant pas mis en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier, l'appelante resterait en défaut de collaborer à l'administration de la preuve.

Il s'ensuit que l'article 8.4., alinéa 5, n'autorise pas la cour à imposer à l'appelante la charge de la preuve des heures supplémentaires dont l'intimée postule le paiement, comme semble le prétendre cette dernière<sup>13</sup>.

A l'estime de la cour, l'intimée est d'ailleurs très mal venue de reprocher à l'appelante de ne pas participer à l'administration de la preuve alors qu'elle a introduit sa demande relative à des prestations d'heures supplémentaires le 20 janvier 2020, soit près de 4 ans après avoir cessé ses prestations du fait de son incapacité de travail ayant débuté le 12 avril 2016.

Si, en soi, l'absence de réclamation durant l'exécution du contrat de travail n'est pas une cause de déchéance du droit d'action de l'intimée, cette absence de réaction pendant plusieurs années et alors que l'exécution du contrat de travail était suspendue est interpellante et peut, à tout le moins, expliquer le fait que l'appelante n'avait plus à sa disposition une série d'informations, telles que les relevés des cartes de carburant, le kilométrage du véhicule utilisé, le trafic de messagerie, le nombre de stérilets retournés,...

Dans ces circonstances, on peut, difficilement, lui reprocher un manque de collaboration.

<sup>11</sup> Doc. parl., 2018-2019, Ch., 54-3349/005, p. 36

<sup>12</sup> Doc. parl., Chambre, sess. ord. 2018-2019, no 3349/001, p. 1

<sup>13</sup> Page 24 de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de l'intimée

Quant à l'article 8.6. du Code civil, il dispose ce qui suit :

*« Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait.*

*La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine ».*

La mesure en ce qu'elle vise un fait négatif est conforme à la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation qui, bien que ne dispensant pas de rapporter la preuve d'un fait négatif, autorise à rapporter cette preuve avec moins de rigueur : *« Si le juge peut légalement considérer que la preuve d'un fait négatif ne doit pas être apportée avec la même rigueur que celle d'un fait affirmatif, il ne peut, en revanche, dispenser de cette preuve la partie demanderesse et imposer à la partie adverse la preuve du fait positif contraire »*<sup>14</sup>.

La disposition étend l'assouplissement à des faits positifs lorsqu'il n'est pas possible de les établir de façon certaine ou lorsque, bien que ce soit possible, il ne serait pas raisonnable de l'exiger. Cette extension est justifiée par un souci d'éviter de créer des discriminations<sup>15</sup>.

Quant à la vraisemblance, suite à une remarque du Conseil d'État, les travaux préparatoires tentent de cerner la notion de vraisemblance. Ils se réfèrent à la notion de droit suisse de vraisemblance prépondérante. Un fait allégué est vraisemblable lorsqu'il existe des éléments sérieux qui viennent l'accréditer et que *« les alternatives, bien que pas complètement impossibles, n'apparaissent pas vraisemblables »*<sup>16</sup>. Il s'agirait d'une certitude à 75 %.

L'intimée entend établir, par vraisemblance, qu'elle a presté un horaire hebdomadaire moyen de 57 heures 30, soit 5 journées de 11 heures 30 alors qu'elle n'a été rémunérée qu'à concurrence de 39 heures par semaine<sup>17</sup>.

Elle part du principe non avéré et contredit que chaque jour de la semaine, à raison de 5 jours par semaine, elle quittait son domicile à 7 heures du matin et terminait sa journée à 18 heures 30.

Elle chiffre sa demande à 1.269 heures supplémentaires qui auraient été prestées.

<sup>14</sup> Cass., 18 novembre 2011, Pas., 2011, p. 2558 ; R.G.D.C., 2013, p. 516 ; R.D.C., 2012, p. 313 ; Cass., 16 décembre 2004, J.L.M.B., 2006, p. 1168

<sup>15</sup> Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2018-2019, n° 3349/001, p. 17

<sup>16</sup> Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2018-2019, n° 3349/001, p. 17

<sup>17</sup> L'intimée fait état de 34 heures mais le nombre d'heures payées repris sur les fiches de salaire est de 39 heures/semaine – pièce 6 du dossier de l'intimée

Il n'apparaît, manifestement, pas déraisonnable d'exiger d'un travailleur, qui n'a jamais rien réclamé durant 4 années après la suspension de son contrat de travail et qui prétend avoir presté 1.269 heures supplémentaires sur une période de 15 mois, la preuve desdites prestations ou, à tout le moins, un début de preuve ou une vraisemblance.

A cet égard, pour étayer son argumentation, l'intimée verse aux débats des copies de ses agendas personnels qui reprennent son emploi du temps de janvier 2014 à avril 2016<sup>18</sup>.

Outre le fait que ces documents sont unilatéraux et ne sont corroborés par aucun autre élément, la cour observe ce qui suit :

- \* les documents sont difficilement lisibles ;
- \* les agendas reprennent aussi bien les rendez-vous professionnels que les rendez-vous personnels de l'intimée de manière telle que, vu le caractère peu lisible des documents, il est difficile d'y décerner, clairement, l'activité professionnelle ;
- \* durant la période litigieuse, il existe de nombreuses journées pour lesquelles des rendez-vous ne sont inscrits que pour la matinée, voire le début d'après-midi ;
- \* à quelques exceptions près, la plupart des premiers rendez-vous de la journée se situait dans un créneau horaire oscillant entre 8 heures 30 et 10 heures et, indépendamment de l'éventuelle distance à parcourir, ne justifiait pas un départ du domicile à 7 heures ;
- \* c'est en vain que l'intimée prétend qu'elle ne prenait jamais de pause à midi alors que, d'une part, il arrivait qu'aucun rendez-vous ne soit fixé l'après-midi et que, d'autre part, il existe de nombreux « *temps morts* » entre 12 heures et 14/15 heures – ces longs « *temps morts* » ne peuvent, entièrement, s'expliquer par les déplacements entre deux médecins alors que le bon sens veut que, jouissant de la liberté d'organiser son planning<sup>19</sup>, l'intéressée regroupe ses rendez-vous dans une même zone ;
- \* concernant le travail administratif qui, selon l'intimée, s'étalait sur 2 heures chaque jour et lui imposait de terminer ses prestations à 18 heures 30, cette affirmation est déniée par les pièces de son dossier. Ainsi, à titre d'exemple, alors qu'elle cible, à titre de travail administratif journalier, l'établissement d'un *salesplan* pour l'année qui suit<sup>20</sup>, il apparaît qu'elle y a, notamment, travaillé dans la journée du vendredi 18 septembre 2015 de 13 heures à 16 heures<sup>21</sup>. Ses

<sup>18</sup> Pièces 66 à 68 du dossier de l'intimée

<sup>19</sup> Cette autonomie d'organisation ressort, d'ailleurs, du document relatif à son plan d'action qu'elle a signé le 16 février 2016 – pièce 4 du dossier de l'appelante

<sup>20</sup> Page 8 de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de l'intimée

<sup>21</sup> Pièce 67 du dossier de l'intimée

agendas contiennent d'autres annotations suivant lesquelles le travail administratif était accompli dans l'après-midi, avant 16 heures.

- \* compte tenu de la durée de la période litigieuse, le nombre de courriels adressés après 17 heures est très réduit<sup>22</sup>;
- \* l'heure de distribution de échantillons<sup>23</sup> n'est pas reprise dans les agendas ;
- \* les heures de rendez-vous avec les médecins fixées dans les agendas ne correspondent pas avec l'affirmation de l'intimée suivant laquelle le temps d'attente dans un cabinet médical est de 3 heures<sup>24</sup> puisque certains rendez-vous sont fixés à une heure d'intervalle.

En réalité, outre que les mentions contenues dans les agendas ne permettent pas de déterminer les heures de début et de fin de la journée de travail, le nombre d'heures réclamées ne correspond pas au détail des heures qui auraient été consignées dans ces agendas. Il s'agit, en réalité, d'une moyenne réalisée sur base d'un régime de travail théorique dont la réalité des prestations n'est pas rapportée, fut-ce par vraisemblance.

Il ressort des considérations qui précèdent que l'intimée échoue dans la charge de la preuve qui lui incombe, fut-elle allégée.

Par conséquent, l'appel principal est fondé sur ce point.

\*\*\*\*\*

A titre subsidiaire, tirant argument des articles 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 171 de la loi programme du 22 décembre 1989, l'intimée considère qu'à défaut pour l'appelante d'avoir fixé un horaire de travail à temps partiel, elle est présumée avoir travaillé à temps plein et elle réclame, à ce titre, la rémunération de 4 heures supplémentaires par semaine durant 54 semaines.

L'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose, notamment, ce qui suit :

---

<sup>22</sup> Pièces 16bis, 19bis, 26, 29, 40 et 43 du dossier de l'intimée

<sup>23</sup> Pièce 25 du dossier de l'intimée

<sup>24</sup> Page 11 de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de l'intimée

*« Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.*

*Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenus.*

*[...]*

*A défaut d'écrit conforme aux dispositions des alinéas précédents, le travailleur peut choisir le régime de travail à temps partiel et l'horaire qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui sont appliqués dans l'entreprise [...] ».*

A défaut d'avoir consigné l'horaire de travail par écrit, la seule sanction prévue par cette disposition est la possibilité offerte au travailleur de choisir l'horaire de travail qui lui est le plus favorable et, non pas, l'obtention d'une rémunération à temps plein.

Quant à l'article 171, alinéa 2, de la loi programme du 22 décembre 1989, il dispose que :

*« A défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel visées aux articles 157 à 159<sup>25</sup>, les travailleurs à temps partiel sont présumés, sauf preuve du contraire, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein ».*

La présomption de l'article 171 précité a été établie au profit des institutions et des fonctionnaires compétents pour prévenir et réprimer le travail clandestin.

Par un arrêt du 29 février 2016, la Cour de cassation a considéré ce qui suit :

*« À la différence de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 auquel elles se réfèrent, les dispositions de la loi-programme du 22 décembre 1989 ne concernent pas le contrat conclu entre l'employeur et le travailleur à temps partiel ; elles tendent à un meilleur contrôle du travail à temps partiel afin de prévenir et de réprimer le travail clandestin ; la présomption de l'article 171, alinéa 2, a été établie en faveur des institutions et des fonctionnaires compétents.*

*Ni du texte ni des travaux préparatoires de l'article 45 de la loi du 26 juillet 1996, il ne peut se déduire que le législateur aurait eu une autre intention que d'ôter à la présomption de l'article 171, alinéa 2, le caractère irréfragable que lui avait imprimé l'article 112 de la loi du 20 juillet 1991.*

---

<sup>25</sup> Les articles 157 à 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989 imposent à l'employeur des mesures de publicité des horaires de travail des travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail à temps partiel visé à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

*Aux termes de l'article 1352, alinéa 1er, du Code civil, la présomption légale dispense de toute preuve celui au profit de qui elle existe.*

*L'arrêt constate que la demanderesse ne s'est pas conformée aux prescriptions des articles 157 à 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989.*

*En décidant que, dans sa version applicable au litige, l'article 171, alinéa 2, de cette loi constitue une disposition dérogatoire à la règle que la rémunération est la contrepartie du travail fourni et que le défendeur peut se prévaloir de la présomption que cet article institue pour prétendre à la rémunération de prestations de travail effectuées à temps plein, l'arrêt viole cette disposition légale ainsi que l'article 1352, alinéa 1er, du Code civil »<sup>26</sup>.*

Il s'ensuit que la présomption instituée par l'article 171, alinéa 2, susvisé, n'est pas établie au profit des travailleurs de manière telle que l'intimée ne peut s'en prévaloir pour obtenir une rémunération pour prestations à temps plein.

Ce moyen n'est pas fondé.

\*\*\*

En conclusion, la demande originaire de l'actuelle intimée en ce qu'elle vise la rémunération des heures supplémentaires « *habituelles* » et le pécule de vacances afférent à ces heures n'est pas fondée.

### **3.2. Heures supplémentaires – soirées scientifiques**

L'intimée sollicitait le paiement des heures supplémentaires prestées pour les soirées scientifiques qu'elle comptabilise au nombre de 7 : 12 mars 2015, 24 mars 2015, 31 mars 2015, 18 juin 2015, 9 juillet 2015, 22 septembre 2015 et le 23 février 2016.

Elle réclamait, à ce titre, une somme de 2.039,14 € bruts considérant que chaque soirée scientifique nécessitait 7 heures de prestation.

Le tribunal a considéré que si la réalité de ces 7 soirées était établie, seules 4 heures de prestation par soirée étaient justifiées et a condamné l'appelante au paiement d'une somme provisionnelle brute de 1.165,24 €, à laquelle il a ajouté la somme provisionnelle brute de 178,75 € à titre de pécule.

Comme l'a relevé le tribunal, les pièces versées aux débats par l'intimée établissent la

---

<sup>26</sup> Cass., 29 février 2016, R.G. S.15.0052.F, sur [juportal.be](http://juportal.be)

réalité de ces 7 soirées scientifiques<sup>27</sup>.

L'appelante peut, difficilement, prétendre qu'elle n'en n'aurait pas été informée alors qu'il en est fait, clairement, état dans le rapport d'évaluation pour l'année 2015<sup>28</sup>.

Par ailleurs, l'appelante prétend, sans le démontrer, que ces heures supplémentaires auraient été récupérées.

Quant à l'évaluation du nombre d'heures nécessaires, s'il apparaît que l'intimée s'est plus investie quant à l'organisation de certaines soirées, tel n'était pas systématiquement le cas puisque, pour les soirées adressées aux gynécologues, son rôle était moins important<sup>29</sup> ; cela ressort, d'ailleurs, du rapport d'évaluation pour l'année 2015<sup>30</sup>.

Il s'ensuit qu'une durée moyenne de 4 heures par soirée est justifiée et que les montants réclamés à ce titre peuvent être fixés à titre définitif.

### **3.3. Dommages et intérêts**

L'intimée considère que l'appelante a commis plusieurs fautes à son égard :

- lui avoir assigné une charge de travail non faisable dans les limites de temps contractuelles ou légales, en violation des articles 16 et 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;
- l'avoir fait travailler en dehors des horaires en violation de l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 ;
- l'avoir fait travailler au-delà du plafond absolu de 48 heures par semaine en violation de l'article 6 de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et de l'article 6.b. de la directive CE 2003/88.

Il n'est pas établi que l'appelante aurait fait travailler l'intimée au-delà de son temps de travail réduit à 90% pour lequel elle a été rémunérée. De même, il n'est pas établi qu'elle aurait presté plus de 48 heures par semaine<sup>31</sup>.

Quant à une éventuelle surcharge de travail dénotant un manque d'égard à son endroit, aucune faute ne peut être reprochée à l'appelante dès lors qu'à aucun

<sup>27</sup> Pièces 45, 46, 50 à 57 du dossier de l'intimée

<sup>28</sup> Pièce 3 du dossier de l'appelante

<sup>29</sup> Pièce 57 du dossier de l'intimée

<sup>30</sup> Pièce 3 du dossier de l'appelante

<sup>31</sup> Voir point 3.1.

moment, elle n'a été interpellée par l'intéressée à ce sujet et qu'une faute ne pourrait lui être imputée que si elle avait ignoré les plaintes de sa travailleuse.

Outre qu'aucune faute n'est établie dans le chef de l'appelante, à supposer que le temps de travail pour lequel l'intimée était rémunérée était insuffisant pour assumer ses tâches, comme l'a relevé le tribunal, elle ne démontre pas l'existence du lien causal entre ce fait et le dommage qu'elle invoque, étant une dégradation de son état de santé, une atteinte à sa vie privée ainsi qu'une pénibilité au travail.

En effet, si les documents médicaux produits<sup>32</sup> confirment l'épuisement et le stress liés à la profession de l'intimée, la cause majeure de cet état est le comportement dévalorisant et les conduites managériales du nouveau responsable.

En outre, le rapport du Docteur MEESTERS du 14 avril 2017 mentionne, également, des antécédents dépressifs liés à la situation personnelle et aux responsabilités familiales de l'intéressée, ces syndromes étant étrangers à une quelconque faute de l'appelante.

Il s'ensuit que l'appel incident est non fondé sur ce point.

### **3.4. Résolution judiciaire**

Pour la première fois en degré d'appel, par conclusions reçues au greffe de la cour le 21 avril 2023, l'intimée sollicite la résolution du contrat de travail conclu entre parties aux torts de l'appelante et la condamnation de cette dernière au paiement d'une somme de 360 128,02 € imposables à majorer des intérêts judiciaires, à titre de dommages et intérêts.

Contrairement à ce que prétend l'intimée, il ne s'agit pas d'un appel incident mais, bien, d'une demande nouvelle formée pour la première fois en degré d'appel, dont le tribunal n'a pas été saisi et sur laquelle il n'a pas statué.

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.

Ainsi, cette disposition autorise une extension ou une modification de l'objet de la demande (originaire) des parties originaires pour autant que la cause de la demande ne

---

<sup>32</sup> Pièces 19ter, 21 et 21bis du dossier de l'intimée

soit pas (entièrement) modifiée.

Si, en première instance, le demandeur originaire ne peut étendre ou modifier sa demande originaire que dans les limites de l'article 807 du Code judiciaire, en vertu de l'article 1042, il doit le faire dans les mêmes limites en degré d'appel.

Il s'ensuit que la recevabilité de la demande extensive ou modificatrice en degré d'appel doit être contrôlée à la lumière des conditions d'application de l'article 807 du Code judiciaire.

Les parties ne s'étant pas expliquées sur ce point, il convient d'ordonner une réouverture des débats afin qu'elles débattent de la recevabilité de cette demande.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant contradictoirement.

Ecartant toutes conclusions autres.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

Reçoit les appels.

Déclare l'appel principal fondé dans la mesure ci-après.

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il :

- condamne la SA BAYER à payer à Madame VXXXXXXXXX CXXXXXX :
  - la somme brute provisionnelle de 43.910,80 € à titre de rémunération des heures supplémentaires « *habituelles* » à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1<sup>er</sup> août 2015 ;
  - la somme brute provisionnelle de 6.735,92 € à titre de pécules sur les heures supplémentaires « *habituelles* », à majorer des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 1<sup>er</sup> août 2015.

Emendant, déclare la demande originaire de l'actuelle intimée en ce qu'elle vise le paiement d'heures supplémentaires « *habituelles* » et du pécule de vacances y afférent non fondée.

Confirme le jugement querellé pour le surplus, étant entendu que les sommes brutes de 1.165,24 € à titre de rémunération des heures supplémentaires pour les soirées scientifiques et de 178,75 € à titre de pécules sur les heures supplémentaires pour les soirées scientifiques sont fixées de manière définitive.

Déclare l'appel incident non fondé.

Statuant sur la demande nouvelle de l'intimée, ordonne une réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur la recevabilité de cette demande.

Dit qu'en application des dispositions de l'article 775 du Code judiciaire :

- l'intimé déposera ses conclusions au greffe pour le **22 mars 2024** après les avoir communiquées à l'appelante,
- l'appelante déposera ses conclusions au greffe pour le **22 mai 2024** après les avoir communiquées à l'intimé,

Fixe la date de plaidoiries à l'audience publique du **26 JUIN 2024 de 15 heures 20' à 16 heures 00'** devant la huitième chambre de la cour du travail de Mons siégeant en ses locaux sis « Cours de Justice », rue des Droits de l'Homme, 1, salle G à 7000 Mons.

Réserve à statuer pour le surplus et quant aux dépens.

Ainsi jugé par la 2<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail, composée de :

Madame P C, Conseiller président la chambre,  
Monsieur D A, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur T D, Conseiller social au titre de travailleur employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social T D, par Madame P C et Monsieur D A, assistés de Madame V H, Greffier.

Le greffier,

Le conseiller social,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 24 janvier 2024 par P C, président, avec l'assistance de V H, greffier.

Le greffier,

Le président,