



Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>16/5479/A &amp; 16/560/A</b>
Date du prononcé <b>22 novembre 2023</b>
Numéro du rôle <b>2022/AL/426 &amp; 2022/AL/427</b>
En cause de : <b>I A et 14 autres travailleurs C/ JOST &amp; Cie SA</b>

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3 C

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire

\*contrat de travail ouvrier - Entreprise de transport - Commission paritaire du transport 140.03 – rémunération - heures supplémentaires – calcul du temps de travail : temps de conduite et temps de disponibilité – feuilles journalières de prestations —  
CCT du 27 janvier 2005, notamment article 16  
Loi du 19 mars 1971, article 19 et NRT  
Arrêté royal du 10 août 2005 relatif à la durée du travail des travailleurs mobiles occupés dans les entreprises de transport de chose (CP 140).

Emploi des langues  
Décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements

Discrimination fondée sur la nationalité et/ou l'origine ethnique  
loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie

Domage moral fondé sur les infractions pénales  
Loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, article 15  
Loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale, articles 26 et 21, al. 1<sup>er</sup>, 4  
Code judiciaire, article 807

Fin de contrat – convention de rupture de commun accord - clause de renonciation - validité – Acte équipollent à rupture (non)

Fin de contrat – démission- préavis

Retenue sur salaire – amende pénale  
Loi du 6 mars 1968 relative à la police de la circulation routière, - article 67  
Code civil, articles 1251,3 et 1384  
Loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, articles 23, al. 1<sup>er</sup>, 4<sup>e</sup> et 23, al.2  
Code judiciaire, articles 1409 à 1411  
Loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, article 18

### EN CAUSE (RG 2022/AL/426) :

1. **Monsieur A I**, RRN, domicilié à comparaisant en personne
2. **Monsieur N B**, RRN, domicilié à
3. **Monsieur A R**, RRN, domicilié à comparaisant en personne
4. **Monsieur S S** RRN , domicilié à
5. **Monsieur G B**, RRN, domicilié à
6. **Monsieur C G**, RRN

parties appelantes, ci-après dénommées ensemble « *les travailleurs* »

ayant comparu par ou assisté de (pour les appelants 1 et 3) leur conseil, maître Gelu BUZINCU, avocat à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT, square Vergote 10 B bte 1

**CONTRE :**

**La SA JOST & CIE**, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0438.199.181, dont le siège est établi à 4040 HERSTAL, Parc Ind. des Hauts Sarts, 4e av 66, partie intimée, ci-après dénommée « *la sa J. ou l'employeur* »  
ayant comparu par son conseil, maître José MAUSEN, avocat à 4000 LIEGE, rue de l'Académie 73

**ET**

**EN CAUSE (RG 2022/AL/427) :**

1. **Monsieur G R**, RRN, domicilié à
2. **Monsieur A B**, RRN, domicilié à
3. **Monsieur L B**, RRN, domicilié à
4. **Monsieur D T**, RRN
5. **Monsieur I I**, RRN, domicilié à
6. **Monsieur V B**, RRN, domicilié à
7. **Monsieur N A**, RRN, domicilié à
8. **Monsieur I B** RRN, domicilié à
9. **Monsieur D M**,, domicilié à

parties appelantes au principal, intimées sur incident, ci-après dénommées ensemble « *les travailleurs* »

ayant pour conseil maître Gelu BUZINCU, avocat à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT, square Vergote 10 B bte 1

ayant comparu par ou assisté de (pour les appelants 1, 4, 6 et 8) leur conseil, maître Gelu BUZINCU, avocat à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT, square Vergote 10 B bte 1

**CONTRE :**

**La SA JOST & CIE**, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0438.199.181, dont le siège est établi à 4040 HERSTAL, Parc Ind. des Hauts Sarts, 4e av 66, partie intimée au principal, appelante sur incident ci-après dénommée « *la sa J. ou l'employeur* »

ayant comparu par son conseil, maître José MAUSEN, avocat à 4000 LIEGE, rue de l'Académie 73

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 25 octobre 2023, et notamment :

- *Dans la cause portant le numéro de rôle général 2022/AL/426 :*
  - le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 16 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1ère chambre (R.G. 16/560/A) ;
  - la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 9 septembre 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 12 septembre 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;
  - le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Verviers, reçu au greffe de la cour le 21 septembre 2022 ;
  - l'ordonnance rendue le 28 septembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 octobre 2023 ;
  - les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 10 janvier 2023 et 19 juin 2023, et encore les conclusions de synthèse reçues le 3 octobre 2023, ces dernières ayant été reçues à nouveau le 9 octobre 2023 ;

- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 12 avril 2023 et 9 août 2023, et encore les conclusions de synthèse reçues le 5 octobre 2023 ;
  - le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 5 septembre 2023, précisant que son Office n'émettrait pas d'avis dans ce dossier ;
  - le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 5 octobre 2023 ;
  - le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 9 octobre 2023 ;
- *Dans la cause portant le numéro de rôle général 2022/AL/427 :*
- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 avril 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11ème chambre (R.G. 16/5479/A) ;
  - la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 9 septembre 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 12 septembre 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;
  - le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 12 septembre 2022 ;
  - l'ordonnance rendue le 28 septembre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 octobre 2023 ;
  - les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 10 janvier 2023 et 19 juin 2023, et encore les conclusions de synthèse reçues le 3 octobre 2023, ces dernières ayant été reçues à nouveau le 9 octobre 2023 ;
  - les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 12 avril 2023 et 9 août 2023, et encore les conclusions de synthèse reçues le 5 octobre 2023 ;
  - le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 5 septembre 2023, précisant que son Office n'émettrait pas d'avis dans ce dossier ;
  - le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 5 septembre 2023, précisant que son Office n'émettrait pas d'avis dans ce dossier ;
  - le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 5 octobre 2023 ;
  - le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 9 octobre 2023 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 octobre 2023.

La cause a été prise en délibéré lors de cette même audience.

## I. LES DEMANDES ORIGINAIRES

### I.1. Dans la cause RG 2022/AL/426 ( RG 16/560/A du tribunal)

#### *I.1.1°. La demande principale*

La demande originale a été introduite par citation du 8 avril 2016 signifiée à l'initiative de six travailleurs et elle a pour objet la condamnation de l'employeur au paiement d'un euro provisionnel à titre de retenue sur salaire non justifiée, d'un euro provisionnel à titre de temps de disponibilité porté en compte à tort, d'un euro provisionnel à titre de sursalaire, d'un euro provisionnel à titre d'heures prestées mais impayées, d'un euro provisionnel à titre de pécule de vacances et de primes de fin d'année sur les montants réclamés et d'une indemnité forfaitaire de 10.000 EUR par personne pour cause de traitement discriminatoire, outre les intérêts dus sur ces montants à dater de leur exigibilité et les dépens.

Les travailleurs réclament également la production de toutes les données manquantes à savoir les fiches de prestations, les fiches de salaires et les données du tachygraphe sous astreinte de 250 EUR par jour par document et par travailleur.

Par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 7 septembre 2016, il est en outre demandé de condamner l'employeur à payer :

- à monsieur I, une somme de 10.122,86 EUR à titre d'indemnité de rupture ;
- à Monsieur S, une somme de 10.464,90 EUR à titre d'indemnité de rupture.

Sur base du dispositif de leurs conclusions de synthèse prises devant le tribunal, les six travailleurs postulent la condamnation de leur employeur au paiement des montants suivants:

➤ *à titre principal*

- à titre de rémunération et à titre provisionnel :
  - pour monsieur I, la somme de 5.393,15 EUR pour la période 2014-2015 ;
  - pour monsieur B, la somme de 3.303,93 EUR pour la période 2015 ;
  - pour monsieur R, la somme de 9.279,64 EUR pour la période 2015-2016 ;
  - pour monsieur ST, la somme de 6.175,36 EUR pour la période 2015 ;
  - pour monsieur B, la somme de 4.510,55 EUR pour la période 2015 ;
  - pour monsieur G, la somme de 6.246,39 EUR pour la période 2015.

- à titre d'indemnité compensatoire de préavis :
  - pour monsieur I, la somme de 10.122,86 EUR ;
  - pour monsieur S, la somme de 10.464,90 EUR.
- *à titre subsidiaire*
- à titre de rémunération et à titre provisionnel :
  - pour monsieur I, la somme de 2.529,54 EUR pour la période 10/2015 à 06/2016 ;
  - pour monsieur B, la somme de 3.047,38 EUR pour la période 08/2015 à 09/2016 ;
  - pour monsieur R, la somme de 9.950,15 EUR pour la période 08/2014 à 07/2017 ;
  - pour monsieur S, la somme de 10.707,98 EUR pour la période 07/2015 à 06/2016 ;
  - pour monsieur B, la somme de 2.911,98 EUR pour la période 01/2015 à 03/2016 ;
  - pour monsieur G, la somme de 9.201,44 EUR pour la période 06/2014 à 08/2017 .
- à titre d'indemnité compensatoire de préavis :
  - pour monsieur I, la somme de 10.122,86 EUR ;
  - pour monsieur ST, la somme de 10.464,90 EUR.

Ils sollicitent, sur base de l'article 871 du Code judiciaire, que la société JOST soit condamnée à produire toutes les données manquantes, à savoir les feuilles de prestations, les décomptes salariaux et les données du tachygraphe pour toute la durée de la relation de travail sous peine d'une astreinte de 250 EUR par jour et par travailleur.

Ils entendent qu'il soit réservé à statuer sur les autres périodes de la relation contractuelle, en attendant que l'employeur verse aux débats l'entièreté des documents nécessaires au calcul de leurs rémunérations.

- *à titre infiniment subsidiaire, si le tribunal ne retient pas la condamnation de l'employeur à produire les données manquantes*
- *à titre d'arriérés de rémunération sur la durée totale des relations contractuelles respectives:*
  - à monsieur I, la somme de 31.208,43 EUR ;
  - à monsieur B, la somme de 20.517,41 EUR ;
  - à monsieur R, la somme de 43.941,09 EUR ;
  - à monsieur S, la somme de 33.964,48 EUR ;

- à monsieur B, la somme de 7.893,46 EUR ;
  - à monsieur G, la somme de 43.121,08 EUR.
- à titre d'indemnité compensatoire de préavis :
- à monsieur I, la somme de 10.122,86 EUR ;
  - à monsieur S, la somme de 10.464,90 EUR.

En tout état de cause, ils postulent encore la condamnation de la société JOST:

- aux intérêts sur les montants susmentionnés à compter du moment où ils étaient dus jusqu'à parfait paiement ;
- au paiement d'un dommage évalué *ex aequo et bono* à 10.000 EUR par demandeur pour traitement discriminatoire fondé sur la nationalité et/ou l'origine ethnique ;
- au paiement d'un dommage évalué *ex aequo et bono* à 2.500 EUR par demandeur pour le préjudice occasionné par les comportements fautifs suivants <sup>1</sup>:

A. *Compte individuel incorrect ou inexact (Arrêté Royal du 08 août 1980)*

B. *Défaut d'octroi de repos compensatoire en cas de dépassement de la durée de travail maximale (loi du 16 mars 1971 sur le travail)*

C. *Dépassement de la durée de 12 heures de travail par jour (loi du 17 mars 1987, Convention collective de travail n°42, Convention collective de travail de la SCP n°140.03 du 28 septembre 1999)*

H. *Absence d'instructions appropriées aux conducteurs et/ou de contrôles réguliers (Règlement CE 561/2006).*

Enfin, ils postulent la condamnation de la société JOST aux entiers dépens, en ce compris les frais de citation et l'indemnité de procédure fixée au taux de base.

### ***1.1.2°. La demande reconventionnelle***

La société JOST a introduit une demande reconventionnelle par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 15 juillet 2016 :

- à l'encontre des six travailleurs à concurrence d'un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour réclamation téméraire et vexatoire en ce qu'elle impute gratuitement à l'employeur une attitude de discrimination en raison de la nationalité roumaine des travailleurs ;
- à l'encontre de monsieur A. I. à concurrence d'un euro provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis suite à sa démission en date du 24 juin 2016 sans indemnités ni préavis ;

---

<sup>1</sup> Cette demande a été introduite par voies de conclusions reçues au greffe du tribunal le 22 juin 2021.

- à l'encontre de monsieur S S à concurrence d'un euro provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis suite à sa démission en date du 30 juin 2016 sans indemnité ni préavis.

Il est demandé de condamner chacun des demandeurs à l'indemnité de procédure liquidée à 1 430 EUR.

Le dispositif des conclusions de synthèse reprend chacune de ces demandes en précisant que c'est une somme définitive de 3.449,28 EUR qui est réclamée à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires, à charge de messieurs I et S.

## **I.2. Dans la cause RG 2022/AL/427 ( RG 16/5479/A du tribunal)**

### ***I.2.1°. La demande principale***

La demande originaire a été introduite par citation du 20 septembre 2016 signifiée à la demande de huit travailleurs et elle a pour objet la condamnation de l'employeur au paiement d'un euro provisionnel à titre de retenue sur salaire non justifiée, d'un euro provisionnel à titre de temps de disponibilité porté en compte à tort, d'un euro provisionnel à titre de sursalaire, d'un euro provisionnel à titre d'heures prestées mais impayées, d'un euro provisionnel à titre de pécule de vacances et de primes de fin d'année sur les montants réclamés et d'une indemnité forfaitaire de 10.000 EUR par personne pour cause de traitement discriminatoire, outre les intérêts dus sur ces montants à dater de leur exigibilité et les dépens.

Les travailleurs réclament également la production de toutes les données manquantes à savoir les fiches de prestations, les fiches de salaires et les données du tachygraphe sous astreinte de 250 EUR par jour par document et par travailleur.

Un neuvième travailleur a déposé une requête en intervention volontaire au greffe du tribunal en date du 30 juin 2021.

Sur base du dispositif de leurs dernières conclusions prises devant le tribunal, les neuf travailleurs postulent la condamnation de leur employeur au paiement des montants suivants à titre de rémunération :

➤ à titre principal et à titre provisionnel:

- à monsieur R, la somme de 5.019,38 EUR pour la période 07-12/2015 ;
- à monsieur B, la somme de 4.241,64 EUR pour la période 2015;
- à monsieur B, la somme de 3.214,76 EUR pour la période 2015;
- à monsieur T, la somme de 12.055,84 EUR pour la période 01/2015 à 12/2016 ;
- à monsieur I, la somme de 3.903,95 EUR pour la période 08-12/2015;

- à monsieur B, la somme de 6.391,58 EUR pour la période 2015;
- à monsieur A, la somme de 955,97 EUR pour la période 10/2015-06/2016;
- à monsieur B, la somme de 8.690,91 EUR pour la période 2015;
- à monsieur M, la somme de 8.094,37 EUR pour la période 02-05 et 08-12/2014 et 03-06/2018.

➤ à titre subsidiaire et à titre provisionnel :

- à monsieur R, la somme de 5.576,68 EUR pour la période 02/2016 -07/2017;
- à monsieur B, la somme de 6.312,41 EUR pour la période 10/2014 -07/2015;
- à monsieur B, la somme de 1.879,67 EUR pour la période 10/2014-12/2015;
- à monsieur T, la somme de 23.897,71 EUR pour la période 10/2015-08/2017;
- à monsieur I, la somme de 3.356,27 EUR pour la période 03/2016-08/2016 ;
- à monsieur B, la somme de 7.394,48 EUR pour la période 09/2014- 05/2016;
- à monsieur A, la somme de 2.070,74 EUR pour la période 10/2015-03/2017 ;
- à monsieur B, la somme de 2.149,02 EUR pour la période 12/2015-09/2016;
- à monsieur M, la somme de 8.094,37 EUR pour la période 02-05 et 08-12/2014 et 03-06/2018.

Ils sollicitent, sur base de l'article 871 du Code judiciaire, que la société JOST soit condamnée à produire toutes les données manquantes, à savoir les feuilles de prestations, les décomptes salariaux et les données du tachéographe pour toute la durée de la relation de travail sous une astreinte de 250 EUR par jour et par travailleur.

Ils entendent qu'il soit réservé à statuer sur les autres périodes de la relation contractuelle, en attendant que l'employeur verse aux débats l'entièreté des documents nécessaire au calcul de leurs rémunérations.

➤ à titre infiniment subsidiaire, si le tribunal ne retient pas la condamnation de l'employeur à produire les données manquantes, ils sollicitent sa condamnation au paiement, à titre d'arriérés de rémunération sur la durée totale des relations contractuelles respective, la somme de :

- à monsieur R, 73.584,11 EUR ;
- à monsieur B, 13.309,30 EUR;
- à monsieur BA, 5.336,50 EUR;
- à monsieur T, 36.167,52 EUR ;
- à monsieur I, 48.096,66 EUR;
- à monsieur BO, 30.360,01 EUR;
- à monsieur A 9.884,33 EUR;

- à monsieur B, 25.377,45 EUR;
- à monsieur M, 29.625,39 EUR. En tout état de cause, ils postulent encore la condamnation de la société JOST:
- à rembourser à monsieur T le salaire déduit à tort soit 1.500 EUR, sous réserve d'augmentation ;
- aux intérêts sur les montants susmentionnés à compter du moment où ils étaient dus jusqu'à parfait paiement ;
- au paiement d'un dommage évalué *ex aequo et bono* à 10.000 EUR par demandeur pour traitement discriminatoire fondé sur la nationalité et/ou l'origine ethnique ;
- au paiement d'un dommage évalué *ex aequo et bono* à 2.500 EUR par demandeur pour le préjudice occasionné par les comportements fautifs suivants<sup>2</sup> :
  - A. *Compte individuel incorrect ou inexact (Arrêté Royal du 08 août 1980)*
  - B. *Défaut d'octroi de repos compensatoire en cas de dépassement de la durée de travail maximale (loi du 16 mars 1971 sur le travail)*
  - C. *Dépassement de la durée de 12 heures de travail par jour (loi du 17 mars 1987, Convention collective de travail n°42, Convention collective de travail de la SCP n°140.03 du 28 septembre 1999)*
  - H. *Absence d'instructions appropriées aux conducteurs et/ou de contrôles réguliers (Règlement CE 561/2006).*

Enfin, ils postulent la condamnation de la société aux entiers dépens, en ce compris les frais de citation et l'indemnité de procédure fixée au taux de base.

### ***1.2.2°. La demande reconventionnelle***

La société JOST a introduit une demande reconventionnelle par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 4 janvier 2017 à l'encontre des huit travailleurs à concurrence d'un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour réclamation téméraire et vexatoire en ce qu'elle impute gratuitement à l'employeur une attitude de discrimination en raison de la nationalité roumaine des travailleurs

Il est demandé de condamner chacun des demandeurs à l'indemnité de procédure liquidée à 1.320 EUR.

Par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 11 mai 2017, l'employeur a étendu sa demande reconventionnelle :

- à l'encontre de monsieur **B (voy. ci-après)** en paiement d'une somme de 1.751 EUR à titre de solde d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis sa date d'exigibilité ;

---

<sup>2</sup> Cette demande a été introduite par voies de conclusions reçues au greffe du tribunal le 5 août 2021.

- à l'encontre de monsieur T en paiement de la somme de 1.500 EUR à titre de remboursement d'une amende pénale, à majorer des intérêts au taux légal depuis sa date d'exigibilité.

Le dispositif des conclusions de synthèse reprend chacune de ces demandes.

Il est en outre demandé de déclarer la requête en intervention volontaire de monsieur M irrecevable et à tout le moins non fondée et de le condamner aux dépens.

Il est demandé de condamner chacun des demandeurs à l'indemnité de procédure liquidée à 1.430 EUR.

## **II. LES JUGEMENTS DONT APPEL**

### **II.1. Dans la cause RG 2022/AL/426 (RG 16/560/A du tribunal)**

Par jugement du 16 mars 2022, le tribunal a reçu les demandes principale et reconventionnelle.

Il a dit la demande principale non fondée.

Il a dit la demande reconventionnelle partiellement fondée et a condamné monsieur I et monsieur S à payer chacun à l'employeur la somme de 3.449,28 EUR à titre d'indemnité de rupture.

Il a condamné chacun des travailleurs à l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.430 EUR et leur a délaissé leurs propres frais et dépens.

### **II.2. Dans la cause RG 2022/AL/427 (RG 16/5479/A du tribunal)**

Par jugement du 21 avril 2022, le tribunal a reçu les demandes principales, la requête en intervention volontaire de monsieur M et les demandes reconventionnelles.

Concernant les demandes principales, le tribunal a :

- dit partiellement fondée la demande d'arriérés de rémunération de messieurs R, B, T, A BU, I ;
- dit pour droit que les rémunérations dues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 doivent être calculées sur la base d'un temps de disponibilité estimé à 15 % du temps de travail ;
- condamné la société JOST aux arriérés de rémunérations dus sur cette base en faveur des travailleurs R, B, T, A, BUC, I ;
- dit non-fondée les demandes d'arriérés de rémunération de messieurs B, B et M ;
- pour le surplus, dit les demandes non-fondées.

Concernant les demandes reconventionnelles, le tribunal a condamné monsieur **A** à payer à la société JOST la somme de 1.751 EUR à majorer des intérêts au taux légal depuis la date d'admissibilité et a dit non fondée la demande à l'encontre de monsieur T.

**La cour souligne que le dispositif de la demande reconventionnelle de l'employeur visait monsieur B et non monsieur A -qui était visé quant à lui dans les motifs- mais que les appels visent actuellement monsieur A, voy. ci – après le point III, ce qui nécessite d'inviter les parties à s'expliquer ou vérifier leur demande : point 1 de l'objet de la réouverture des débats qui doit être ordonnée.**

Le tribunal a, pour le surplus, réservé à statuer (y compris sur la demande de condamnation des huit travailleurs à concurrence d'un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour réclamation téméraire et vexatoire) et a ordonné une réouverture des débats.

### III. LES DEMANDES EN APPEL

#### III.1. Dans la cause RG 2022/AL/426 (RG 16/560/A du tribunal)

##### *III.1.1° - La partie appelante, les six travailleurs*

Sur base de leur requête d'appel et du dispositif de leurs conclusions de synthèse prises en appel, les six travailleurs demandent à la cour :

- de joindre les deux causes ;
- de dire leur appel recevable et fondé ;
- en conséquence de faire droit à leur demande originale sachant que :
  - 1°, la demande formulée à titre infiniment subsidiaire est modifiée comme suit, à titre d'arriérés de rémunération sur la durée totale des relations contractuelles respectives:
    - pour monsieur I, la somme de 32.405,92 EUR ;
    - pour monsieur BE, la somme de 20.517,41 EUR ;

- pour monsieur R, la somme de 28.813,28 EUR ;
- pour monsieur S, la somme de 33.964,48 EUR ;
- pour monsieur BL, la somme de 7.893,46 EUR ;
- pour monsieur G, la somme de 43.121,08 EUR.

➤ 2°, la demande concernant l'indemnité de rupture de messieurs I et S est formulée comme suit à titre subsidiaire :

- considérer que les contrats de travail entre l'employeur JOST et messieurs I et S ont pris fin de commun accord et qu'aucune des parties ne doit être condamnée à payer une indemnité de rupture.

La condamnation de l'employeur aux frais et dépens des deux instances est également demandée.

### ***III.1.2° - La partie intimée, l'employeur***

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour :

- de joindre les deux causes ;
- de confirmer le jugement dont appel du 16 mars 2022 ;
- de condamner chacun des appelants à l'indemnité de procédure de base de 1.650 EUR.

Il n'y donc pas d'appel incident relativement à la demande reconventionnelle déclarée non fondée (autrement dit relativement au chef de demande visant la condamnation des six travailleurs à concurrence d'un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour réclamation téméraire et vexatoire).

## **III.2. Dans la cause RG 2022/AL/427 (RG 16/5479/A du tribunal)**

### ***III.2.1° - La partie appelante, les neufs travailleurs : appel principal***

Sur base de leur requête d'appel et du dispositif de leurs conclusions de synthèse prises en appel, les travailleurs demandent à la cour :

- de joindre les deux causes ;
- de dire leur appel recevable et fondé ;
- en conséquence de faire droit à leur demande originaire sachant que :

➤ 1°, la demande de condamnation pour monsieur M. est limitée à un euro provisionnel ;

➤ 2°, la demande formulée à titre infiniment subsidiaire est modifiée comme suit :

- monsieur R 32.405,92EUR ;
- monsieur BU, 20.517,41 EUR;
- monsieur BA, 28.813,28 EUR;
- monsieur T, 33.964,48 EUR ;
- monsieur I, 7.893,46 EUR;
- monsieur BO 43.121,08 EUR;
- monsieur BUC, 43.121,08 EUR;
- monsieur M, 43.121,08 EUR.

➤ 3°, il est demandé pour monsieur A, d'ordonner l'adaptation du calcul de l'indemnité réclamée au régime horaire de travail.  
La condamnation de l'employeur aux frais et dépens est également demandée.

### **III.2.2° - La partie intimée, l'employeur : appel incident**

Par voie de premières conclusions reçues au greffe de la cour le 10 janvier 2023, l'employeur a introduit un appel incident contre le jugement du 21 avril 2022 en ce que :

- il a dit partiellement fondée la demande d'arriérés de rémunération de messieurs R, BU, TA, AN, BU et I ;
- il a dit la demande reconventionnelle de l'employeur non fondée à l'encontre de monsieur TA

L'appel incident ne porte pas sur la recevabilité des demandes, dont celle de l'intervenant volontaire, décidée par le jugement dont appel. La demande de monsieur MO a été déclarée non fondée (sur base de la convention de rupture).

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour :

- de joindre les deux causes ;
- de déclarer l'appel principal non fondé et confirmer le jugement dont appel dans la mesure où il rejette les prétentions des demandeurs et fait droit à la demande reconventionnelle de l'employeur contre monsieur A ;
- de déclarer l'appel incident fondé et en conséquence de déclarer non fondée la demande de condamnation aux arriérés de rémunération de messieurs RO, B, TA, A,

BU, I à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et de les débouter intégralement de leurs prétentions ;

- de déclarer l'appel incident fondé en ce que le jugement a dit non fondée la demande reconventionnelle de l'employeur à l'encontre de monsieur T et le condamner en conséquence à rembourser à l'employeur la somme de 1.500 EUR ;
- de confirmer jugement dont appel en ce qu'il déclare les autres demandes non fondées et la demande reconventionnelle contre monsieur A fondée ;
- de condamner les travailleurs aux frais et dépens d'instance et d'appel soit chacun d'entre eux à l'indemnité de procédure de base de 1.430 EUR en instance et 1.650 EUR en appel.

Sur base de ce dispositif, la cour conclut que la demande de condamnation des travailleurs à des dommages et intérêts pour demande téméraire et vexatoire, sur laquelle le jugement dont appel avait réservé à statuer, n'est plus soutenue par l'employeur.

#### IV. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

La société JOST est une entreprise de transport qui ressort de la sous-commission paritaire (ci-après SCP) 140.03.

Au moment de la conclusion des contrats de travail concernant 13 des 15 travailleurs<sup>3</sup>, son siège social est situé à Herve (il sera ensuite transféré à Herstal), en région wallonne et les prestations des travailleurs sont effectuées à partir de Sint-Katelijn Waver, en région flamande.

La CP 140 dénommée "Commission paritaire du transport et de la logistique" a été instituée par un arrêté royal du 13 mars 1973.

L'arrêté royal du 22 janvier 2010 instituant des sous-commissions paritaires du transport et de la logistique et fixant leurs dénominations et leurs compétences, a en effet créé cinq sous-commissions paritaires, dénommées "SCP pour les autobus et autocars", "SCP pour les taxis", "SCP pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers" (140.03), "SCP pour l'assistance en escale dans les aéroports" et "SCP pour le déménagement ».

<sup>3</sup> Voy. *infra* les observations concernant monsieur B et monsieur A.

Les camions de la société JOST, lors de l'occupation des chauffeurs, étaient équipés de deux appareils de contrôle à savoir, un tachygraphe et un ordinateur de bord (ci-après ODB) appelé « TRANSICS »<sup>4</sup>.

Ce système de contrôle permet notamment aux chauffeurs d'encoder différents « temps de service » à savoir temps de conduite, pause, repos,... Le manuel d'utilisation précise par ailleurs qu'en ce qui concerne « le temps de conduite », les données sont approximatives et seul le temps de conduite sur le tachygraphe est à prendre en considération. Le programme permet également de suivre en détail l'exécution des transports et le mouvement des véhicules (l'odb est pourvu d'un système de géolocalisation). L'ordinateur de bord est relié à un ordinateur central au sein de l'entreprise qui centralise toutes les données des différents véhicules. Il s'agit encore d'un outil de communication entre l'employeur et le chauffeur puisque ce dernier peut se voir attribuer des missions via cet ordinateur. On ignore cependant si la centrale de la société est capable de procéder à des modifications dans le système, à distance ou *a posteriori*; les parties restent contraires en fait sur ce point.

Cinq des six demandeurs dans le RG 2022/AL/426<sup>5</sup> et sept des huit demandeurs et l'intervenant volontaire dans le RG 2022/AL/427<sup>6</sup>, tous de nationalité roumaine, ont été engagés en Belgique par la société JOST et Cie en qualité de chauffeurs routiers. Ils sont tous domiciliés en Flandre.

L'article 1<sup>er</sup> des contrats de travail précise :

*"L'employeur recrute le travailleur en tant que chauffeur pour la distribution. Le travailleur est informé qu'il effectuera ses prestations dans le cadre de la "distribution" de marchandises à partir de Sint-Katelijn Waver et en particulier pour la chaîne de distribution de "Carrefour Belgium" ».*<sup>7</sup>

Les contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein, tous rédigés en langue néerlandaise, prennent cours respectivement à partir du :

*dans le RG 2022/AL/426*

---

- 2 février 2011 pour monsieur A I

Une mise en demeure de retourner les feuilles de prestations dûment signées ou annotées du mois d'août 2015 au mois de décembre 2015 lui a été adressée en date du 29 mars 2016.

---

<sup>4</sup> Le mode de fonctionnement de cet ordinateur de bord est expliqué en pièces 42 à 47 du dossier de l'employeur (RG 2022/AL/426).

<sup>5</sup> Id., voy. *infra* les observations pour monsieur B.

<sup>6</sup> Id., voy. *infra* les observations pour monsieur A.

<sup>7</sup> Les parties s'accordent, sauf ce qui sera précisé *a contrario*, sur la traduction de l'ensemble des documents produits en langue néerlandaise.

Par courrier officiel du 5 novembre 2015, le conseil de monsieur Ion a contesté (comme pour les autres travailleurs) le contenu des feuilles de prestations qui ne correspond pas aux heures réellement prestées, conformément à la discussion en cours.

En retour, le conseil de l'employeur confirme l'obligation légale du travailleur de retourner ces feuilles en application de la CT du 27 janvier 2005.

En ultime réponse, le conseil de monsieur I (et cela vaut pour tous les travailleurs) confirme le refus de signer pour les raisons légitimes et précises qui font l'objet de la contestation (discordance avec les heures réellement prestées issues du relevé du tachygraphe). Chacun est resté sur ses positions.

- 15 septembre 2009 pour monsieur B

**Mais la cour observe que ce contrat est conclu non pas avec la SA JOST et Cie mais avec la SA TRANSPORT WEERTS dont le siège social est situé à 3793 Voeren, qui relève de la SCP 140.04 soit la SCP créée pour l'assistance en escale dans les aéroports. L'article 1<sup>er</sup> du contrat est toutefois rédigé dans les mêmes termes que celui des autres travailleurs. Tous les documents sociaux relatifs à ce travailleur qui sont produits dans les deux dossiers dépièces sont établis par la SA JOST et Cie.**

**Dans le cadre de la réouverture des débats que la cour entend ordonner, les parties s'en expliqueront en précisant l'impact éventuel sur les demandes : point 2 a de l'objet de la réouverture des débats.**

- 18 juillet 2011 pour monsieur R
- 11 janvier 2011 pour monsieur S
- 23 juin 2014 pour monsieur BL
- 7 mars 2011 pour monsieur GR

Tous les contrats de travail ont actuellement pris fin à une date qui n'est pas précisée pour tous.

La rupture de deux contrats de travail est litigieuse :

- celle du contrat de monsieur A I

Par courriel du 14 juin 2016 échangé entre monsieur TO (travailleur roumain lui-même, employé par la société JOST pour servir d'intermédiaire entre les travailleurs roumains et l'employeur) et le service des ressources humaines (ci-après RH) de la société JOST, le souhait de monsieur I de mettre fin à son contrat de travail en date du 24 juin 2016 est annoncé. Monsieur TO demande

qu'une convention de rupture de commun accord lui soit adressée (pièce 22 du dossier de l'employeur).

Par courrier mentionné recommandé, daté du 24 juin 2016, rédigé en français, monsieur I constate la fin de son contrat en conséquence des fautes persistantes de l'employeur. Depuis qu'il revendique légitimement, via un conseil, le paiement des heures réellement prestées, il subit des représailles (attribution des transports les moins intéressants et les plus durs, instructions contraires à la loi quand au dépassement du temps de conduite). Face à ce constat, l'employeur a proposé, par un document rédigé en néerlandais que monsieur I ne peut pas comprendre, une rupture de commun accord moyennant renonciation à toute autre réclamation. Il a refusé de signer mais cela vaut, compte tenu de la mauvaise foi de l'employeur, accord sur la rupture sans cette clause. Le contrat prend donc fin à cause de la mauvaise foi de l'employeur (pièce 13 du dossier de l'employeur).

Par courrier en réponse du 8 juillet 2016, l'employeur conteste les reproches formés à son encontre, rappelle que monsieur I a lui – même demandé une rupture de commun accord parce qu'il avait une autre opportunité de travail mais a refusé de signer la convention proposée par l'employeur ce qui ne peut traduire *in fine* aucun accord mais bien une rupture unilatérale dans le chef de monsieur I sans préavis.

- celle du contrat de monsieur S

Par courriel du 15 juin 2016, monsieur T informe le service RH de la société Jost que monsieur S souhaite prendre trois à quatre mois de congé sans solde pour s'occuper de son père. Il demande des instructions.

Par courriel du 17 juin 2016, monsieur TO annonce la volonté de monsieur ST de rompre son contrat de travail de commun accord au 30 juin 2016 (pièce 24 du dossier de l'employeur).

Monsieur S a, par courrier du 30 juin 2016, contesté la fin de son contrat pour les mêmes motifs que ceux développée par monsieur I

*dans le RG 2022/AL/427*

---

- 5 juillet 2010 pour monsieur G R
- 2 juin 2014 pour monsieur A B
- 2 juin 2014 pour monsieur L B
- 18 juillet 2011 pour monsieur D T
- 12 juillet 2010 pour monsieur I I

- 22 août 2011 pour monsieur V B
- 15 septembre 2009 pour monsieur N A

**Mais , la cour observe que ce contrat est conclu non pas avec la SA JOST et Cie mais avec la SA TRANSPORT WEERTS dont le siège social est situé à 3793 Voeren, qui relève de la SCP 140.04 soit la SCP créée pour l'assistance en escale dans les aéroports. L'article 1<sup>er</sup> du contrat est toutefois rédigé dans les mêmes termes que celui des autres travailleurs. Tous les documents sociaux relatifs à ce travailleur qui sont produits dans les deux dossiers sont établis par la SA JOST et Cie.**

**Dans le cadre de la réouverture des débats que la cour entend ordonner, les parties s'en expliqueront en précisant l'impact éventuel sur les demandes : point 2 b de l'objet de la réouverture des débats.**

- 28 octobre 2013 pour monsieur I B
- 4 décembre 2014 pour monsieur D M

Tous les contrats de travail ont actuellement pris fin à une date qui n'est pas précisée pour tous les travailleurs.

La rupture du contrat de travail est survenue dans les circonstances suivantes:

- pour le contrat de monsieur T

Monsieur T adresse une lettre de démission à son employeur, le 1<sup>er</sup> août 2017, précisant que son préavis de 8 semaines débutera le 7 août 2017.

L'employeur rompt le contrat pour motif grave par courrier recommandé du 2 août 2017 et dénonce le motif grave par courrier commandé du 4 août 2017.

- pour le contrat de monsieur B

Monsieur B a reçu une lettre d'avertissement en date du 28 décembre 2015. Les parties signent une convention de rupture de commun accord le 12 janvier 2016. Cette convention est signée par les deux parties à Battice (siège social de la société), mais elle est rédigée en néerlandais.

- pour le contrat de monsieur BO

Monsieur BO a reçu une lettre d'avertissement en date du 28 décembre 2015. Les parties signent une convention de rupture de commun accord le 28 mai 2016. Cette convention est signée par les deux parties à Battice (siège social de la société), mais elle est rédigée en néerlandais.

- pour le contrat de monsieur IG

Il adresse à son employeur une lettre de démission par courrier daté du 29 juin 2016 et posté par recommandé du 30 juin 2016 : il précise qu'il ne se présentera plus sur son lieu de travail à partir du 22 juillet 2016.

- pour le contrat de monsieur BU

Il reçoit un avertissement de la société JOST par courrier recommandé du 13 septembre 2016. Il retourne le courrier avec la mention "*op basis hiervan kun je mijn contract arbeid te stoppen want ik om naar delahaize te gaan op maandag 29.09.16*" qui peut être traduit comme suit : "*Sur cette base, vous pouvez résilier mon contrat car je dois me rendre à Delahaize le lundi 29.09.16*". Le 27 septembre 2016, la société JOST lui adresse un courrier recommandé par lequel elle l'informe de la rupture des relations contractuelles pour refus de travail et absentéisme.

- pour le contrat de monsieur BUN

Il signe une lettre de rupture de commun accord le 8 février 2016.

Cette convention est signée par les deux parties à Battice (siège social de la société), mais elle est rédigée en néerlandais.

- pour le contrat de monsieur AN

Il adresse une lettre de démission à son employeur le 30 janvier 2017; il précise que le délai de préavis de 4 semaines expire le 1<sup>er</sup> mars 2017. Il reçoit une réponse de son employeur par courrier recommandé du 9 février 2017 : le délai de préavis est contesté puisque la société JOST estime qu'il est de 8 semaines, pour se terminer le 1<sup>er</sup> avril 2017. Par courrier du 24 mars 2017 l'employeur acte une rupture du contrat en date du 6 mars 2017.

Sous réserve de la réponse attendue au point 1 de l'objet de la réouverture des débats, l'employeur revendique le paiement d'une indemnité de rupture correspondant au solde du préavis qui aurait dû être presté.

- pour le contrat de monsieur MO

Une convention de rupture de commun accord datée du 31 août 2018, non signée, est produite par le travailleur en pièce 8bis, b) de son dossier.

Le 5 novembre 2015 (dans le RG 2022/AL/426 pour les six travailleurs concernés), le 11 avril 2016 (dans le RG 2022/AL/427 pour messieurs RO, BU, BA, T, IG et BO) et le 1<sup>er</sup> juillet 2016 (dans le RG 2022/AL/427 pour messieurs AN et BU), le conseil des travailleurs adresse à la société JOST une première mise en demeure : il soutient une erreur de calcul de leurs rémunérations, eu égard à leurs prestations effectives, outre l'existence d'une discrimination menée par la

société à l'égard des travailleurs de nationalité roumaine par rapport à leurs collègues belges qui eux, sont correctement rémunérés.

Cette erreur de calcul découlerait d'un constat concernant les données mentionnées sur les feuilles journalières de prestations, lesquelles ne correspondraient pas aux données issues des tachygraphes ; ils n'ont donc pas signé les feuilles journalières de prestations ; ce constat laisse apparaître, selon eux, des heures comptabilisées et rémunérées à titre de « temps de disponibilité », alors qu'ils estiment qu'elles devaient être comptabilisées comme du « temps de travail ».

Le préjudice est estimé à 1.000 EUR bruts par mois et par travailleur depuis le début des prestations.

Par courrier officiel du 16 novembre 2015 (dans le RG 2022/AL/426) et du 11 mai 2016 et 8 juillet 2016 (dans le RG 2022/AL/427), le conseil de la société JOST conteste les allégations et les accusations formulées à son encontre. Il est fait état de ce que les dossiers sont pour la plus grande partie en ordre avec des feuilles journalières de prestations signées en précisant que les procédures en vigueur dans le groupe JOST le sont pour tous les travailleurs de toutes nationalités confondues.

Par courrier officiel en réponse du 30 novembre 2015 (dans le RG 2022AL426), le conseil des travailleurs fait part de son plus haut étonnement dès lors que ses clients lui ont signalé avoir marqué leur désaccord avec les données reprises sur les feuilles journalières de prestations, ce qui est bien indiqué sur ces feuilles journalières de prestation. Il en demande en conséquence la communication sachant que les travailleurs lui ont fourni les feuilles de journalières de prestations, les données du tachygraphe et les fiches de paie depuis le début de l'année 2015 seulement.

Il est constaté, exemple à l'appui pour les prestations de monsieur I durant le mois de février 2015, que les données du tachygraphe mentionnent des heures de conduite (114.23) et des heures de travail (96.9). Ces heures de travail sont comptabilisées en partie en heures de disponibilité sur les feuilles journalières de prestations (84.40). Les fiches de paie mentionnent des heures de récupération (37.72).

Par courrier officiel en réponse du 6 janvier 2016 (dans le RG 2022/AL/426), l'employeur tente de lever l'incompréhension : il faut prendre en considération la rémunération mensuelle garantie contractuellement pour 152 heures de prestations à 100% de la rémunération. Dans l'exemple retenu, le temps de conduite (114.28) était inférieur à ce seuil de 152 heures ce qui justifie que la différence (37.72) soit mentionnée sous le titre « récupération 100 % » de la fiche de paie. Cette différence est prélevée sur le total des heures comptabilisées en disponibilité (84.40 et payées à 99% de la rémunération) qui ne doivent pas être payées deux fois. Les contestations sont donc confirmées.

De nouveau, par courrier officiel en réponse du 25 janvier 2016 (dans le RG 2022/AL/426), il est contesté, au départ du même exemple, de comptabiliser des heures de disponibilité qui sont bien des heures de travail au regard des données du tachygraphe (stationnement du véhicule par exemple devant un feu rouge, chargements et déchargements).

En réponse, par courriel du 7 mars 2016, le conseil de l'employeur précise que les temps de conduite sont indiscutables et indiscutés au regard des relevés issus des tachygraphes. Le surplus n'est pas indiscutable puisque cet autre temps est le résultat d'inscriptions faites par le travailleur lui-même.

Le départ du décompte est bien celui issu des données des tachygraphes pour la conduite et de l'ODB pour le surplus mais l'employeur met en œuvre les règles de traitement légal des prestations dans le secteur du transport.

Une plainte pénale est ensuite déposée par les travailleurs en date du 9 mai 2017. Compte tenu de cette plainte, la cause est renvoyée au rôle.

Dans le cadre de l'information pénale, le service de l'inspection sociale est requis. Un rapport d'inspection, établi par la Direction générale de contrôle des lois sociales transport est clôturé le 27 juillet 2020. Un procès-verbal de constatation d'infractions est dressé.

La plainte pénale est classée sans suite par l'Auditorat du travail de LIEGE.

Le procès-verbal de constatation d'infractions contient les éléments suivants (pièce 29 du dossier des travailleurs dans le RG 2022/AL/427) :

-une période infractionnelle s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 13 juillet 2020 ;

- infraction A : avoir établi le compte individuel de manière incomplète ou inexacte
- infraction B : ne pas avoir octroyé aux travailleurs le repos compensatoire que la loi prévoit en cas de dépassement de la durée maximale de travail autorisée
- infraction C : avoir fait ou laisser travailler un travailleur plus de 12h00 par jour
- infraction D : ne pas avoir payé la rémunération du travailleur ou ne pas l'avoir payée à la date à laquelle elle est exigible
- infraction E : ne pas avoir rémunéré le travail supplémentaire par un montant qui dépasse de 50% au moins celui de la rémunération ordinaire
- infraction F : ne pas avoir mentionné les renseignements que doit contenir le décompte remis aux travailleurs occupés dans le secteur privé lors de chaque règlement définitif de la rémunération
- infraction G : ne pas avoir payé une indemnité financière pour les prestations de nuit à l'ouvrier appartenant au personnel roulant (pour le travailleur N A)
- infraction H : ne pas avoir donné des instructions appropriées aux conducteurs pour qu'ils puissent se conformer aux règlements numéro 32/2185 et au chapitre 2 du règlement CE/561/2006 et/ou ne pas avoir effectué des contrôles réguliers pour veiller à ce que ce règlement soit respecté

-les infractions sont retenues pour seize travailleurs (sauf pour l'infraction G qui vise un seul travailleur) dont les quinze travailleurs concernés par la présente procédure ;

-l'entreprise J. est une entreprise de transport de fret située à Herstal, elle occupe 459 travailleurs qui ressortissent à la SCP 140.03 ;

- 
- l'entreprise applique les nouveaux régimes de travail avec une période de référence fixée au semestre civil (12 heures par jour et 988 heures par trimestre) ;
  - l'absence de signature sur les feuilles journalières de prestations analysées qui sont donc écartées au profit des seules données issues des tachygraphes digitaux comparées aux feuilles de paie ;
  - de nombreuses heures de travail issues des données tachygraphes sont transformées sur les fiches de paie en heures de disponibilité. Sur ses fiches de paie le total des temps de disponibilité est divisé en « transfert disponibilité » et « récupération disponibilité » ;
  - une première mise en demeure a été adressée à l'employeur en date du 16 août 2018 ;
  - en réponse l'employeur a évoqué dans sa déclaration du 28 septembre 2018 que certaines attentes de livraison pourraient être considérées comme du temps de travail au lieu du temps de disponibilité avec envoi de simulation pour les mois où les feuilles de prestations journalières n'ont pas été signées ;
  - une deuxième mise en demeure a été adressée pour régulariser la situation des chauffeurs sur base de données digitales ;
  - lors d'une visite de régularisation en date du 23 mai 2019, deux nouveaux arguments ont été fournis par l'employeur quant à la nature des différentes activités à déterminer par l'analyse du logiciel de géolocalisation TRANSICS ;
  - l'inspecteur a procédé à une nouvelle analyse qui n'est pas concluante dès lors que toutes les heures de différents temps ne se retrouvent pas dans les fiches de paie et que la durée du travail est toujours escamotée ;
  - suite à une visite du 21 novembre 2019, de nouvelles explications ont été demandées à l'employeur par courrier du 25 novembre 2019 après avoir comparé les données digitales (cartes conducteur), le tableau Excel des livraisons fourni par l'employeur pour lesquels les temps renseignés sont du temps de travail et le tableau Excel des temps hors livraisons considérés comme du temps de disponibilité. L'inspecteur ne peut admettre que du temps de conduite soit supprimé et remplacé par du temps de disponibilité, que du temps de repos apparaissant dans les données digitales soit transformé en temps de travail dans TRANSICS (tableau de livraison), que du temps de travail soit supprimé sans justification alors que les chauffeurs n'effectuent que des livraisons en market (hors supermarché) et qu'un ensemble de temps variables soit transformé en « disponibilité autre que livraison » ;

-l'employeur a envoyé une nouvelle analyse des données issues du tachygraphe de tous les chauffeurs concernés en étant d'accord de considérer que 2/3 du temps de travail du tachygraphe est du temps de travail;

-l'inspecteur n'a pas accepté ce forfait dès lors que les calculs sont trop imprécis et reposent pour partie sur les données de l'ordinateur de bord TRANSICS qui sont partiellement contestables ;

-par courriel du 12 décembre 2019, l'inspecteur adresse à l'employeur un nouveau calcul des heures supplémentaires et des sursalaires ;

Ce nouveau calcul est basé, pour la durée du travail, sur les données digitales en retirant forfaitairement une heure de disponibilité par jour en moyenne, soit 10 % des prestations du tachygraphe. L'inspecteur estime qu'il apparaît que le chauffeur ne commute pas nécessairement correctement à chaque fois et qu'il est raisonnable de croire que dans certaines situations (attente chez un client généralement) le tachygraphe est mis en travail et non en disponibilité. Ce forfait de 10% est également basé sur la déclaration des chauffeurs disant qu'ils chargeaient et déchargeaient à 90% de leur temps ;

-l'inspecteur a adressé une dernière mise en demeure à l'employeur en date du 25 mai 2020 concernant les mois pour lesquels les feuilles journalières de prestations sont contestées :

1° les comptes individuels doivent reprendre tous les éléments relatifs aux prestations des travailleurs or, toutes les prestations reprises dans les données digitales ne sont pas renseignées sur les fiches de paie, les heures manquantes sont renseignés dans la colonne O du tableau établi par l'inspecteur ;

2° selon les données digitales, très peu d'heures de disponibilité sont réalisées, la plupart du temps il n'y en a pas or, sur les fiches de paie on en constate un nombre très élevé, établi sans base concrète et objective ;

3° l'employeur a retiré 45 minutes de pause réglementaire sur les données digitales or, ces données n'indiquent pas ces pauses et les chauffeurs déclarent que les données du tachygraphe sont conformes à la réalité.

Les parties ne font état d'aucune autre suite à ce procès-verbal de constatation des infractions.

## **V. LA POSITION DES PARTIES**

### **V.1. La position de la partie appelante, les quinze travailleurs : appel principal**

Les moyens et/ou arguments développés sont notamment les suivants :

- les travailleurs indiquent avoir constaté que les données mentionnées sur les feuilles journalières de prestations ne correspondaient pas avec les données encodées dans le tachygraphe ;
- cette discordance a pour effet de réduire leur rémunération puisque des heures comptées à titre de « temps de disponibilité » sont injustement comptabilisées en lieu et place du « temps de travail » ;
- ils sollicitent en conséquence une indemnisation correspondant aux dommages subis du fait de ce mauvais calcul de la rémunération et ce, dès leur entrée en service, nonobstant la signature par leurs soins, dans un premier temps, des feuilles journalières de prestations établies par la société JOST ;
- preuve incombe à la partie non signataire soit en l'espèce les travailleurs ;
- l'adage « *Fraus omnia corrumpit* » trouve à s'appliquer en l'espèce pour écarter toutes les feuilles journalières de prestations ;
- pour confirmer leur position, ils s'appuient sur les conclusions de l'inspectrice sociale, rédigées dans le cadre de la plainte pénale, déposées par leurs soins à l'encontre de leur ancien employeur.

## **V.2. La position de la partie intimée, l'employeur : appel incident (dans le RG 2022/AL/427)**

Les moyens et/ou arguments développés sont notamment les suivants :

- la demande des travailleurs est basée sur les seules données issues des tachygraphes ;
- le tachygraphe détermine de manière incontestée le temps de conduite qui est généré automatiquement ;
- les temps de disponibilité et de repos sont par contre enregistrés sur intervention du chauffeur qui doit commuter l'enregistrement positionné par défaut en temps de travail ;
- le rapport de l'inspection démontre que les chauffeurs n'ont pas nécessairement commuté correctement l'enregistrement de leur tachygraphe (travail et non disponibilité). Ces enregistrements ne mentionnent quasi aucun temps de disponibilité (qui sera retenu de manière forfaitaire par l'inspection à concurrence de 10%) ;
- l'employeur se base donc également sur les données de l'ordinateur de bord (TRANSICS) pour établir les feuilles journalières de prestations et donc, la rémunération exacte des chauffeurs ;
- l'application de l'article 16 de la convention collective de travail du 27 janvier 2005 s'entend comme suit : à partir du moment où l'employeur ne conteste pas l'exactitude des mentions qui figurent sur les feuilles de prestations et en l'absence d'un refus de signer la feuille journalière de prestations qui serait fondé sur des motifs légitimes et précis, la charge de la preuve incombe à la partie non signataire soit en l'espèce les travailleurs ;

-l'adage « *Fraus omnia corrumpit* » ne peut trouver à s'appliquer en l'espèce pour écarter toutes les feuilles journalières de prestations, à défaut de démontrer une fraude dans le chef de l'employeur ;

-la pratique instaurée par la convention collective de travail du 27 janvier 2005 est valable et ne s'oppose à aucune disposition légale.

## **VI. LA DECISION DE LA COUR**

### **VI.1. La jonction des appels pris dans le RG 2022/AL/426 et dans le RG 2022/AL/427**

La jonction est demandée par les deux parties et se justifie en l'espèce, les causes étant similaires dans les deux dossiers.

### **VI.2. La recevabilité des appels**

#### ***VI.2.1°. Les appels principaux dans les deux RG 2022/AL/426 et 2022/AL/427***

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que les jugements dont appels ont fait l'objet d'une signification.

Les appels, réguliers en la forme et introduits dans le délai légal, sont recevables.

#### ***IV.2.2°. L'appel incident dans le RG 2022/AL/427***

Il en va de même de l'appel incident introduit par voie de premières conclusions reçues au greffe de la cour le 10 janvier 2023.

### **VI.3. Le fondement des appels**

#### ***VI.3.1°- Les dispositions applicables et leur interprétation***

##### **➤ Le fondement juridique de la demande de paiement des arriérés de rémunération**

Le fondement juridique de la demande peut être contractuel ou délictuel.

Il appartient à la cour d'appliquer à la demande qui est formulée devant elle, la règle de droit qui s'impose.

**Les parties ne se sont pas expliquées quant à ce mais doivent pouvoir le faire dans le respect des droits de la défense : point 3 de l'objet de la réouverture des débats.**

La prescription n'est pas soulevée pour ce chef de demande, sauf pour monsieur M (voir infra, point 5 de l'objet de la réouverture des débats). L'impact de la qualification juridique est donc limité mais pas inexistant (notamment sur la question de la prise de cours des intérêts)<sup>8</sup>.

➤ L'emploi des langues pour les relations sociales entre les employeurs et leur personnel<sup>9</sup>

L'emploi des langues pour les relations sociales entre les employeurs et leur personnel est réglé par décret.

La détermination de la langue à employer est fonction du lieu du siège d'exploitation auquel le travailleur est rattaché.

Il n'est pas contesté, en l'espèce, que le siège d'exploitation auquel les travailleurs sont rattachés est situé dans la région de langue néerlandaise.

C'est le décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements qui s'applique.

L'article 5 du décret, tel qu'en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2014, prévoit que l'employeur doit joindre aux avis, communications, actes, certificats et formulaires destinés au personnel, une traduction dans une ou plusieurs langues, lorsque la composition du personnel le justifie et à la demande unanime des délégués-travailleurs du conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la demande unanime de la délégation syndicale ou, à défaut des deux, à la requête d'un délégué d'une organisation syndicale représentative.

La version actuelle est modifiée comme suit <sup>10</sup>:

*Si la composition du personnel le justifie ou à la demande unanime des membres travailleurs du conseil d'entreprise ou, à défaut d'un conseil d'entreprise, à la demande unanime d'une délégation syndicale ou, si tous deux font défaut, à la demande d'un délégué d'une organisation syndicale représentative, l'employeur est toutefois tenu de joindre une traduction en une ou plusieurs langues aux messages, communications, actes, certificats et formulaires destinés au personnel.*

*Le régime mentionné à l'alinéa premier vaut pour une année et doit être établi par écrit, sous peine de nullité. Il doit être notifié par les employeurs dans un délai d'un mois aux fonctionnaires chargés du contrôle de la mise en oeuvre du présent décret.*

En application de l'article 10 de ce décret, les documents ou actes contraires aux dispositions du décret sont frappés de nullité, constatée d'office par le juge et qui s'applique avec effet rétroactif.

---

<sup>8</sup> C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2011, RG 2007/AB/49706 produit en pièce 33 par l'employeur.

<sup>9</sup> Compendium Social Droit du travail, 2022-2023, p. 250 et s.

<sup>10</sup> Le caractère transfrontalier des contrats de travail a amené à ces modifications : CJUE, C-202/11, 16 avril 2013, Anton Las/PSA Antwerp SA, *JLMB*, 2013, 1604 et note de P. Minsier.

En application de l'article 10, alinéa 5, du décret cette sanction ne peut néanmoins porter préjudice au travailleur.

Les articles 11 et 12 du décret prévoient, quant à eux, l'infliction d'une amende, sans préjudice de l'application de sanctions pénales en cas de méconnaissance des dispositions du décret.

➤ Le principe général de droit « *Fraus omnia corrumpit* »<sup>11</sup>

Le principe général « *fraus omnia corrumpit* » requiert, outre la preuve d'un élément objectif, celle d'une intention d'obtenir un avantage illicite et de nuire à une autre personne en créant artificiellement les conditions requises pour son obtention.

➤ La force probante du procès-verbal de l'Inspection sociale

Les travailleurs invoquent *in abstracto* la force probante du procès-verbal de constatation d'infractions dressé par l'Inspection sociale et ce, en application de l'article 67 du Code pénal social.

L'article 66 du Code de droit pénal social précise la force probante particulière des procès-verbaux constatant une infraction : les procès-verbaux dressés par les inspecteurs sociaux font foi jusqu'à preuve du contraire pour autant qu'une copie en soit transmise à l'auteur présumé de l'infraction et, le cas échéant, à son employeur, dans un délai de quatorze jours prenant cours le lendemain du jour de la constatation de l'infraction.

L'article 67 précise l'étendue de la force probante particulière dans le cadre de l'échange d'information : les constatations matérielles faites dans un procès-verbal constatant une infraction par les inspecteurs sociaux d'un service d'inspection peuvent être utilisées, avec leur force probante, par les inspecteurs sociaux du même service, des autres services d'inspection ou par les fonctionnaires chargés de la surveillance du respect d'une autre législation.

Les procès-verbaux que les inspecteurs sociaux rédigent valent jusqu'à preuve du contraire s'ils ont été notifiés selon les modalités prévues.

Cette force probante particulière porte sur « *les faits que les inspecteurs ont, dans les limites de leurs attributions, matériellement et personnellement constatés et mentionnés dans le procès-verbal. Toute autre constatation vaut à titre de simple renseignement* ». <sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Morsa, M., « Émergence et reconnaissance du principe *fraus omnia corrumpit* en tant que principe général de droit européen dans la coordination des systèmes de sécurité sociale ? », *J.T.T.*, 2018/15, n° 1309, p. 229-234.

La présente procédure permet à l'employeur de rapporter la preuve contraire des faits constatés. Il n'est pas fait état d'une quelconque autorité de chose jugée (il n'y a pas de procédure pénale et aucune indication d'une amende administrative qui aurait pu faire l'objet d'un recours). Il n'est pas non plus fait état d'une rectification opérée par l'inspection ni *a fortiori* d'un accord sur une telle rectification qui emportait une régularisation de cotisations par l'ONSS (et le cas échéant, d'un recours dans un tel cas de figure).

Le raisonnement, les déductions, les appréciations de l'inspecteur n'ont pas de force probante particulière autrement dit « *La force probante ne s'étend qu'à l'élément matériel de l'infraction. Elle ne s'étend ni « aux conséquences juridiques (que les inspecteurs) déduisent de leurs constatations », ni aux appréciations personnelles émises par l'inspecteur* »<sup>13</sup>.

- L'arrêté royal du 17 octobre 2016 relatif au tachygraphe et aux temps de conduite et de repos, entré en vigueur le 24 octobre 2016

Cet arrêté royal porte exécution du règlement (CE) n° 561/2006<sup>14</sup> du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil.

Ce règlement établit les règles concernant les durées de conduite, les pauses et les temps de repos des conducteurs de camions, d'autocars et d'autobus afin d'améliorer leurs conditions de travail et la sécurité routière.

L'article 4 j) définit la «durée de conduite»: durée de l'activité de conduite enregistrée:  
— automatiquement ou semi-automatiquement par l'appareil de contrôle défini à l'annexe I et à l'annexe I B du règlement (CEE) no 3821/85; ou  
— manuellement comme exigé par l'article 16, paragraphe 2, du règlement (CEE) no 3821/85.

L'arrêté royal porte également exécution du règlement (UE) n° 165/2014<sup>15</sup> du Parlement européen et du Conseil du 4 février 2014, qui s'applique depuis le 2 mars 2015, relatif aux tachygraphes dans les transports routiers, abrogeant le règlement (CEE) n° 3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil relatif à

---

<sup>12</sup> C-E. Clesse, « La force probante des constats ou procès-verbaux des agents assermentés », *BJS*, 676 - septembre 2021-1, 5 ; Ch.-E. Clesse, *Droit pénal social*, RPDB, Bruylant, 2022, p. 264.

<sup>13</sup> Ch.-E. Clesse, *Droit pénal social*, RPDB, Bruylant, 2022, p. 264.

<sup>14</sup> tel que modifié par le règlement (UE) 2020/1054.

<sup>15</sup> tel que modifié par le règlement (UE) 2020/1054.

l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route.

Ce Règlement définit les obligations en matière de construction, d'installation, d'utilisation, d'essai et de contrôle des tachygraphes qui doivent équiper les véhicules entrant dans le champ d'application du règlement (CE) no 561/2006.<sup>16</sup>

L'article 32 dispose quant à l'utilisation correcte des tachygraphes :

1. *Les entreprises de transport et les conducteurs veillent au bon fonctionnement et à la bonne utilisation des tachygraphes numériques et des cartes de conducteur. Les entreprises de transport et les conducteurs qui utilisent des tachygraphes analogiques veillent à leur bon fonctionnement et à la bonne utilisation des feuilles d'enregistrement.*
2. *Les tachygraphes numériques ne sont pas configurés de façon à basculer automatiquement vers une catégorie d'activités spécifique lorsque le moteur du véhicule est arrêté ou que le contact est coupé, sauf si le conducteur demeure en mesure de sélectionner manuellement la catégorie d'activités appropriée.*
3. (...)

L'article 33 dispose quant à la responsabilité des entreprises de transport :

1. *Les entreprises de transport sont chargées de veiller à ce que leurs conducteurs soient dûment formés et aient reçu les instructions appropriées en ce qui concerne le bon fonctionnement des tachygraphes, qu'ils soient numériques ou analogiques; elles procèdent à des contrôles réguliers pour s'assurer que leurs conducteurs utilisent correctement les tachygraphes et elles ne prennent aucune disposition susceptible d'encourager directement ou indirectement leurs conducteurs à faire une utilisation abusive des tachygraphes...*
2. *Les entreprises de transport conservent, par ordre chronologique et sous une forme lisible, les feuilles d'enregistrement, ainsi que les données imprimées chaque fois que celles-ci sont produites en application de l'article 35, pendant au moins un an après leur utilisation et elle en remet une copie aux conducteurs concernés qui en font la demande. Les entreprises de transport remettent également une copie des données téléchargées depuis les cartes de conducteur aux conducteurs concernés qui en font la demande ainsi que les versions imprimées de ces copies. Les feuilles d'enregistrement, les données imprimées et les données téléchargées sont présentées ou remises sur demande de tout agent de contrôle habilité...*

---

<sup>16</sup> La technologie du tachygraphe est d'abord passée de l'**analogue** au **numérique**, puis du numérique à un numérique de pointe, c'est-à-dire **intelligent**. Le règlement (UE) n° 165/2014 a introduit les règles relatives aux **tachygraphes intelligents**: une nouvelle génération d'appareils embarqués qui vise à appliquer la législation de l'UE aux temps de conduite et de repos des conducteurs professionnels. Les tachygraphes intelligents sont obligatoires dans tous les véhicules neufs immatriculés après le 15 juin 2019. Les tachygraphes intelligents permettent d'enregistrer automatiquement, par positionnement satellite, les temps de conduite, les pauses et les temps de repos, ainsi que les périodes de disponibilité et les autres tâches réalisées par le conducteur. Cette nouvelle génération de tachygraphes permettra de renforcer le respect des réglementations et de détecter rapidement toute fraude ou abus ([https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/driving-time-and-rest-periods-in-the-road-transport-sector.html#:~:text=Le%20r%C3%A8glement%20\(CE\)%20no,travail%20et%20la%20s%C3%A9curit%C3%A9%20outi%C3%A8re](https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/driving-time-and-rest-periods-in-the-road-transport-sector.html#:~:text=Le%20r%C3%A8glement%20(CE)%20no,travail%20et%20la%20s%C3%A9curit%C3%A9%20outi%C3%A8re)).

L'article 34 dispose quant à l'utilisation des cartes de conducteur et des feuilles d'enregistrement :

(...)5. *Les conducteurs:*

- a) *veillent à la concordance entre le marquage horaire sur la feuille d'enregistrement et l'heure légale du pays d'immatriculation du véhicule;*
- b) *actionnent les dispositifs de commutation permettant d'enregistrer séparément et distinctement les périodes de temps suivantes:*
  - *sous le signe « VOLANT » : le temps de conduite;*
  - *sous le signe « MARTEAU CROISE » : toute « autre tâche », à savoir toute activité autre que la conduite, au sens de l'article 3, point a), de la directive 2002/15/CE, ainsi que toute activité accomplie pour le même ou un autre employeur dans le secteur du transport ou en dehors;*
  - *sous le signe « CARRE BARRE » ; la « disponibilité », au sens de l'article 3, point b), de la directive 2002/15/CE;*
  - *sous le signe "LIT"; les pauses ou repos.*

L'arrêté royal porte également exécution de l'Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route, signé à Genève le 1er juillet 1970, tel que modifié par les amendements 1 à 6.

Il transpose également partiellement la Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, en vigueur au 23.03.2002<sup>17</sup>.

Cette directive prévoit un ensemble de prescriptions plus spécifiques relatives à la durée du travail pour les transports routiers visant à assurer la sécurité des transports ainsi que la santé et la sécurité des personnes concernées.

Compte tenu de son caractère sectoriel, les dispositions de la directive prévalent sur la directive 93/104/CE<sup>18</sup> en application de l'article 14 de cette dernière.

---

<sup>17</sup> Rudolf Buschmann, Droit européen du temps de travail, in La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971 (S. GILSON et L. DEAR, coord.), pp. 58-59

<sup>18</sup> La directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (qui a abrogé la directive 93/104/CE)

La manière de déterminer le temps de travail est à distinguer de son mode de rémunération. Si la notion de prestation ou de temps de travail ne peut en effet être définie distinctement, qu'il s'agisse de légiférer en matière de santé et de sécurité des travailleurs ou de légiférer en matière de rémunération, les deux compétences sont cependant totalement distinctes : ce qui sera défini comme prestation au sens de l'aménagement du temps de travail dans le but de protéger la santé et la sécurité n'implique pas sa (non)rémunération et n'influence pas les modalités de cette rémunération ; inversement, rien n'interdit de rémunérer ce qui n'est pas défini comme prestation au sens de l'aménagement du temps de travail (Cour du travail de Liège dans son arrêt du 02.10.2012 et la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 09.07.2013).

Comme l'expose clairement F. KEFER (F. KEFER, obs. sous Liège du 05.06.2012, JLMB 2013, 1217-1218 et S. Gilson, Prélude – Quelques propos sur les notions de temps de travail et de durée du travail » in La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars

La directive définit :

1/ le temps de travail comme étant toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le travailleur mobile est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités, c'est-à-dire :

- le temps consacré à toutes les activités de transport routier dont, notamment, la conduite, le chargement et le déchargement, l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule, le nettoyage et l'entretien technique, tous les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement et des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives avec les autorités policières, douanières, les services de l'immigration, etc. ;

- les périodes durant lesquelles le travailleur mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à entreprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux et/ou définies par la législation des États membres.

2/ par opposition, les temps de pause (article 5) et les temps de repos (article 6) qui sont exclus du temps de travail.

3/ le temps de disponibilité qui est également exclu du temps de travail, sans préjudice de la législation des États membres ou d'accords entre partenaires sociaux prévoyant que de telles périodes soient compensées ou limitées, c'est-à-dire :

- les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le travailleur mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux. Sont notamment considérés comme temps de disponibilité, les périodes pendant lesquelles le travailleur mobile accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train ainsi que les périodes d'attente aux frontières et celles dues à des interdictions de circulation. Ces périodes et leur durée prévisible doivent être connues à l'avance par le travailleur mobile, c'est-à-dire soit avant le départ ou juste

---

1971 (S. GILSON et L. DEAR, coord.), p. 33 et s.) : « A diverses reprises, la Cour de justice de l'Union européenne a proclamé que la directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail « ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs » ; elle a pour unique vocation de limiter la durée du travail pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs et n'a aucune portée financière. La base juridique de la directive 2003/88 est l'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, dont le paragraphe 5 exclut les rémunérations de son champ d'application ».

avant le début effectif de la période considérée, soit selon les conditions générales négociées entre les partenaires sociaux et/ou définies par la législation des États membres ;

- pour les travailleurs mobiles conduisant en équipe, le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette.

La notion de poste de travail est définie comme suit :

- le lieu où se situe l'établissement principal de l'entreprise pour laquelle la personne exécutant des activités mobiles de transport routier effectue des tâches ainsi que ses divers établissements secondaires, qu'ils coïncident ou non avec le siège social ou l'établissement principal,

- le véhicule que la personne exécutant des activités mobiles de transport routier utilise lorsqu'elle effectue des tâches, et

- tout autre endroit où sont effectuées les activités liées à l'exécution du transport.

L'article 4 de la directive définit la durée maximale hebdomadaire du travail en imposant aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que la durée hebdomadaire moyenne du travail soit limitée à quarante-huit heures. La durée maximale hebdomadaire du travail peut être portée à soixante heures, pour autant qu'une moyenne de quarante-huit heures par semaine sur quatre mois ne soit pas dépassée.

L'article 6, paragraphe 1, quatrième et cinquième alinéas, du règlement (CEE) n°3820/85<sup>19</sup> ou, en tant que de besoin, l'article 6, paragraphe 1, quatrième alinéa, de l'accord AETR<sup>20</sup> prévalent sur les dispositions de la directive, pour autant que les conducteurs visés ne dépassent pas une durée moyenne de quarante-huit heures par semaine sur quatre mois.

L'article 8 de la directive précise que les dérogations admises et dûment justifiées à la durée maximale hebdomadaire ne peuvent aboutir à la mise en place d'une période de référence dépassant six mois pour le calcul de la moyenne de la durée maximale hebdomadaire de travail de quarante-huit heures.

L'article 11 de la directive traite des sanctions qui doivent être arrêtées par les États membres pour les infractions aux dispositions nationales adoptées en vertu de la présente

---

<sup>19</sup> Le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil du 20 décembre 1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route (4) fixe des règles communes concernant les temps de conduite et de repos des conducteurs. Ledit règlement ne couvre pas les autres aspects de la durée du travail dans le transport routier.

<sup>20</sup> Accord européen relatif au travail des équipages de véhicules effectuant des transports internationaux par route.

directive, qui prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer l'application de ces sanctions. Celles-ci doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

En vertu de l'article 35 de cet arrêté royal, les données téléchargées sont conservées au moins 5 ans.

Avant l'entrée en vigueur de cet arrêté royal, la durée de conservation des données téléchargées était de 2 ans en application de l'article 17, §1<sup>er</sup> et § 2 de l'arrêté royal du 14 juillet 2005 portant exécution du règlement CEE numéro 3821/85 du 20 décembre 1985 concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route.

Cet arrêté royal du 14 juillet 2005 a été abrogé par l'article 51 de l'arrêté royal de 2016.

➤ *La loi du 16 mars 1971 sur le travail*

L'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (ci-après la loi de 1971) précise qu'on entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. Il fixe les limites à la durée du travail sur un plan journalier (8 heures) et hebdomadaire (40 heures par semaine). Il s'agit des limites ordinaires qui subissent de nombreuses dérogations.

➤ *L'arrêté royal du 10 août 2005 relatif à la durée du travail des travailleurs mobiles occupés dans les entreprises de transport de chose (CP 140).*

L'article 2 dispose, notamment, que pour la détermination de la durée du travail, le temps de disponibilité comme prévu à l'article 3, b) de la Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier n'est pas considéré comme du temps de travail.

L'article 3 prévoit que les limites de la durée du travail fixées par les articles 19 et 20 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail peuvent être dépassées à condition qu'il ne soit pas travaillé plus de 48 heures au cours d'une semaine, 92 heures au cours de deux semaines consécutives et à condition que la durée hebdomadaire de travail fixée par la loi ou par une convention collective de travail soit respectée en moyenne sur une période d'un trimestre au maximum.

**Il n'est, en l'espèce, toutefois pas contesté que le nouveau régime de travail applicable porte sur un maximum de 12 heures par jour et de 988 heures sur une période de référence de 6 mois.**

**Le rapport de l'inspection sociale contient cette mesure.**

**Les parties en préciseront la base dérogatoire : point 4 de l'objet de la réouverture des débats.**

- La convention collective de travail du 27 janvier 2005 fixant les conditions de travail et salaires du personnel roulant occupé dans les entreprises du transport de choses par voie terrestre pour compte de tiers et de la manutention de choses pour compte de tiers, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 24 septembre 2006.

L'article 2 précise que pour l'application de la convention collective de travail, une distinction est faite entre :

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

L'article 3.1 définit le temps de travail comme celui consacré notamment à la conduite, au chargement et au déchargement et les temps d'attente lors du chargement et/ou du déchargement dont la durée présumée prévisible est dépassée.

L'article 3.1.5 précise que seul le temps de travail tel que défini à l'article 3.1 est pris en considération pour le calcul de la durée moyenne du travail dont il est question dans la loi sur le travail.

L'article 3. 2 traite du temps de disponibilité qui inclut :

-les périodes autres que celles relatives au temps de pause et au temps de repos durant lesquels le chauffeur n'est pas tenu de rester à son poste de travail mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou d'effectuer d'autres travaux

-(...)

-les périodes d'attente aux frontières ou lors du chargement et/ou du déchargement qui sont présumées être connues à l'avance comme suit :

- deux heures par opération de chargement et/ou de déchargement en transport national
- (...)

-les périodes d'attente dues à des interdictions de circuler

-(...)

-(...)

-(...)

-le temps pendant lequel l'ouvrier reste à bord ou à proximité du véhicule, en vue d'assurer la sécurité du véhicule et des marchandises, mais ne fournit aucun travail

-le temps pendant lequel aucun travail n'est effectué mais au cours duquel la présence à bord ou à proximité du véhicule est requise aux fins de respecter les règlements sur la circulation ou d'assurer la sécurité routière.

Ces deux derniers temps de disponibilité sont présumés être de 96 heures par mois au maximum.

L'article 3.2.2 définit les temps qui ne sont pas considérés comme tant de disponibilité:

- le temps consacré au repas ;
- le temps constituant une interruption et ou un temps de repos au sens du règlement européen numéro 3820/ 85 ;
- le temps dont le travailleur peut disposer librement ;
- le temps que le travailleur s'octroie.

L'article 3.3 définit le temps de service comme la somme des temps de travail et des temps de disponibilité.

L'article 3.4.1 définit l'interruption réglementaire du temps de conduite comme une interruption du temps de travail.

L'article 3.6 définit le travail supplémentaire comme le travail dans le sens de l'article 3.1 effectué au-delà des limites fixées par la loi sur le travail, sans préjudice de la mise en œuvre des nouveaux régimes de travail (NRT).

L'article 8 prévoit pour ce travail supplémentaire un sursalaire de 50 % du salaire horaire.

L'article 7.1 précise que le temps de travail dont il est question à l'article 3.1 est payé à 100% du salaire horaire de base de la catégorie correspondante.

L'article 7.2 précise que les temps de disponibilité effectifs dont il est question à l'article 3.2.1 sont rémunérés à 99% du salaire.

L'article 16 repris au chapitre XI de la convention collective de travail traite de la feuille journalière de prestations qui contient au minimum les rubriques suivantes :

- la période relative à la prestation ;
- le nom et prénom du travailleur ;
- la fonction exercée par le travailleur ;
- l'identification de l'employeur ;
- le régime de travail ;
- la date et le jour ;
- le temps effectif de travail ;
- le temps effectif de disponibilité ;

- le temps de service ;
  - les indemnités ;
  - les remarques ;
  - la signature de l'ouvrier et de l'employeur ;
  - l'utilisation d'une feuille journalière de prestations est obligatoire ;
- l'employeur a l'obligation de mettre à la disposition de ses travailleurs une feuille journalière de prestations. Ce document sera rédigé en double, dont un exemplaire sera destiné à l'employeur et un exemplaire au travailleur.

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

Ce document est admis par les parties comme étant le seul instrument auquel il peut être recouru en cas de contestation de la rémunération.

L'exemplaire du document, lorsqu'il est signé par les deux parties liées par le contrat de travail, rend toute contestation irrecevable. La contestation ne peut être admise qu'en cas de refus d'une des parties de signer la feuille de prestations. Le travailleur et les employeurs ne peuvent sans motif légitime et précis refuser de signer la feuille journalière de prestations présentée.

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

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

Il se déduit de cette disposition que trois cas de figure peuvent être rencontrés<sup>21</sup> :

- la feuille journalière de prestations est signée par les deux parties ce qui exclut tout contestation ;
- la feuille journalière de prestations n'est pas signée par les deux parties,

---

<sup>21</sup> La cour souligne, à propos des références jurisprudentielles mentionnées par les parties, dont l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 17 janvier 2011, RG 2007AB/49706, qu'il se base sur une version antérieure de la convention collective de travail, celle datée du 25 janvier 1985 et son article 13 qui n'était pas rédigé exactement dans les mêmes termes que ceux utilisés pour la rédaction de l'article 16 de la convention collective de travail du 27 janvier 2005. La solution ne peut donc pas être transposée comme telle.

- la partie non signataire n'établit pas de motif légitime et précis<sup>22</sup> de refus de signer la feuille journalière de prestations présentée, ce qui exclut également toute contestation (la charge de la preuve qui incombe à la partie non signataire porte sur l'existence d'un motif légitime et précis de refus de signer la feuille) sachant que pour donner un effet utile à cette pratique instaurée par la convention collective de travail, le refus de signature pour un motif précis et légitime doit être antérieur à la contestation (il en conditionne l'admissibilité) ;
- la partie non signataire établit un motif légitime et précis de refus de signer la feuille journalière de prestations présentée, ce qui permet une contestation et dans ce cas, la charge de la preuve incombe à l'employeur.

➤ La loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie

L'article 3 précise que la loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

Le champ d'application de la loi inclut les relations de travail (article 5).

L'article 4.6° à 4.9° définit les notions de :

- distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
- distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
- discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

L'article 7, § 1<sup>er</sup>, dispose que toute distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8 (dans le domaine des

---

<sup>22</sup> Pour un exemple de ce que peut être un motif légitime et précis, voy. C.trav. Liège, 22 juin 2011, RG 2009/AL/36587 : « Monsieur C. prétend avoir signé ces feuilles sans pouvoir vérifier leur exactitude, ce qui si cela est vrai constitue une lourde erreur de sa part, et ce qui au demeurant paraît peu crédible, Monsieur C. ayant été parfaitement à même d'apercevoir en recevant les feuilles pour signature si les mentions qu'elles comportaient étaient ou non correctes.

Si tel n'était pas le cas, Monsieur C. était fondé, comme le précise l'article 18 précité, à refuser de signer la feuille, exposant comme motif légitime qu'il avait effectué davantage de prestations que le relatait la feuille, comme il pouvait de même refuser de signer si l'exemplaire qui lui était destiné, ne lui était pas remis ».

relations de travail, justification d'une distinction directe uniquement sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante), 10 (mesure d'action positive) et 11 (distinction imposée par ou en vertu d'une loi).

L'article 7, § 2, dispose que toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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

L'article 9 prévoit que toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

L'article 30 traite de la charge de la preuve :

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

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

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

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

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

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

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

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

Le critère de distinction intrinsèquement suspect est le critère qui affecte et défavorise manifestement plus de personnes partageant un critère protégé. Ainsi, par exemple, la condition du lieu de naissance en tant que critère de location d'un appartement peut paraître comme un critère manifestement suspect à la lumière de l'interdiction de discrimination sur la base de la nationalité ou de l'origine nationale. Un candidat refusé

pourrait alléguer d'une discrimination indirecte basée sur la nationalité ou l'origine nationale. Il incombe donc au propriétaire de réfuter cette présomption.<sup>23</sup>

La Cour de justice applique cette méthode entre autres dans le cadre du droit de la non-discrimination sur la base de la nationalité<sup>24</sup>.

L'article 16 traite de l'indemnisation en cas de discrimination : la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi par elle.

Le § 2 précise que les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit : 1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

### ***VI.3.2°- L'application de ces dispositions aux différents chefs de demande de l'espèce***

#### ***VI.3.2° a) – Les arriérés de rémunération***

- *L'analyse des droits des travailleurs qui ont signé une convention de rupture de commun accord, messieurs BU, BA, BO et MO (RG 2022/AL/427)*

---

<sup>23</sup> Doc. Parl., Ch. Repr., 2006-2007, n° 51-2720/009, p. 81 ; pour d'autres exemples, voy. O. DE SCHUTTER, Discriminations et marché du travail – Liberté et égalité dans les rapports d'emploi, Bruxelles, PIE Peter Lang, 2001, en particulier les pages 118 à 121.

<sup>24</sup> Doc. Parl., Ch. Repr., 2006-2007, n° 51-2720/009, p. 84-85, voy. Arrêt O'Flynn, affaire C-237/94 du 23 mai 1996.

Quatre travailleurs, messieurs BU, BA, BO et MO (RG 2022/AL/427) sont donc concernés par cette problématique.

- **concernant monsieur MO : point 5 de l'objet de la réouverture des débats**

**La cour ne découvre aucune convention signée par monsieur MO dans les dossiers de pièces des parties contrairement à ce qu'a retenu le tribunal (la pièce 8bis b/ du dossier des travailleurs dans le RG 2022/AL/427 n'est pas signée. Il s'agit de la même convention que celle signée par monsieur BORA).**

**Les parties sont invitées à préciser si un tel document existe ou pas.**

**En page 12 de ses conclusions de synthèse, l'employeur vise en effet trois travailleurs pour cette problématique de renonciation, messieurs BA, BO et BU mais pas monsieur MO.**

**La thèse des travailleurs semble au contraire inclure monsieur MO dans cette problématique.**

**En page 18 de ses conclusions de synthèse, l'employeur revient sur l'irrecevabilité de la requête en intervention volontaire de monsieur MO mais aucun appel incident n'a été formé quant à ce au regard du dispositif des premières conclusions déposées en degré d'appel par l'employeur.**

**Seul le fondement de la demande de monsieur MO peut être discuté, en ce y compris l'exception de prescription qui a été soulevée mais non tranchée par le jugement dont appel.**

**L'employeur relève, sans être contredit quant à ce, que le contrat de travail de monsieur MO a pris fin le 3 août 2018 et que sa demande a été introduite par requête du 20 juin 2021. Elle est donc prescrite au regard de l'article 15 de la loi sur le contrat de travail. Le point 3 de la réouverture des débats porte cependant sur la question du fondement juridique de la demande qui peut changer la conclusion au regard des règles de prescription.**

**Il sera donc réservé à statuer sur la demande de monsieur MO (prescription et fondement).**

- **concernant monsieur BO**

**Le document litigieux est intitulé « *Overeenkomst betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer* » ce qui peut être traduit (la cour reprend la traduction proposée par le tribunal sans grief formulé par les parties quant à ce), comme suit : « *Accord relatif à la rupture du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travail* ».**

L'article 2 dispose que les deux parties renoncent expressément à solliciter une indemnité de préavis ou tout autre indemnité de rupture.

L'article 5 dispose que les parties renoncent également, sans réserve ni exception, à invoquer à l'encontre de l'autre, tout autre droit ou prétention, nés ou à naître des relations contractuelles qui les ont liées ainsi que la manière dont il y est mis fin (la cour reprend la traduction proposée par le tribunal sans grief formulé par les parties quant à ce).

Monsieur BO ne conteste donc pas l'existence de cette clause ni sa traduction.

Il soulève la nullité de la convention de rupture pour trois motifs :

- *l'existence d'un vice de consentement étant l'erreur*

Monsieur BO reconnaît ne pas pouvoir prouver l'existence d'un dol.

Il estime rapporter la preuve d'une erreur, *in casu*, sur base de la chronologie des faits : il n'aurait jamais voulu compromettre les démarches judiciaires qu'il venait d'entamer en signant cette renonciation, ce dont son employeur était parfaitement au courant.

La cour ne peut pas suivre ce raisonnement qui est contraire aux faits : monsieur BO a signé la convention le 28 mai 2016.

Il a introduit son action par citation du 20 septembre 2016, soit postérieurement à la convention de rupture du contrat de travail. Il ne peut donc être question d'une erreur liée à l'introduction d'une action judiciaire qui démontrerait précisément l'intention contraire de monsieur BO, ce dont l'employeur était parfaitement au courant. A ce moment, seuls des échanges préalables entre les conseils des parties sont en cours.

Ce qui a déterminé monsieur BO à conclure cet accord c'est sa volonté de rompre immédiatement son contrat sans préavis ni indemnité sans démontrer une erreur excusable dans son chef sur la portée de la négociation.

- *l'erreur liée à l'emploi des langues*

Monsieur BO précise qu'il n'a aucune notion de la langue néerlandaise et qu'il n'a en conséquence pas pu comprendre qu'il signait autre chose que le reflet des négociations qui ne concernaient que la rupture de commun accord du contrat.

L'affirmation n'est pas prouvée.

Au regard du siège d'exploitation de l'employeur et en conséquence du décret du 19 juillet 1973 applicable en l'espèce, la langue qui doit être utilisée en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits la loi et les règlements est le néerlandais.

C'est également ce que soutient l'employeur (en pages 56 à 58 de ses conclusions de synthèse) et monsieur BO ne soutient pas le contraire quant à l'application de ce décret.

L'usage exclusif du néerlandais ne peut pas être imposé au regard du caractère transfrontalier du contrat de travail mais son usage est *a priori* conforme au décret. Autrement dit, un document rédigé et/ou traduit dans une autre langue pourrait être admis mais le document rédigé en néerlandais est conforme à la règle.

Le contrat de travail est rédigé en néerlandais.

Le conseil des travailleurs utilise lui-même la langue néerlandaise dans ses échanges officiels avec l'employeur.

Il n'est pas soutenu qu'il a été fait application de l'article 5, §3, du décret qui prévoit, si la composition du personnel le justifie ou à la demande unanime des membres travailleurs du conseil d'entreprise ou, à défaut d'un conseil d'entreprise, à la demande unanime d'une délégation syndicale ou, si tous deux font défaut, à la demande d'un délégué d'une organisation syndicale représentative, que l'employeur est toutefois tenu de joindre une traduction en une ou plusieurs langues aux messages, communications, actes, certificats et formulaires destinés au personnel.

Le régime mentionné à l'alinéa premier vaut pour une année et doit être établi par écrit, sous peine de nullité. Il doit être notifié par les employeurs dans un délai d'un mois aux fonctionnaires chargés du contrôle de la mise en oeuvre du décret.

La convention de rupture est donc bien valable au regard de la réglementation sur l'emploi des langues.

L'erreur de monsieur BO à la supposer établie n'est pas excusable.

○ *la fraude sur base du principe « fraus omni corrumpit »*

La cour relève la contradiction du raisonnement de monsieur BO qui soulève ici ce moyen tout en reconnaissant, ci – avant, pour le grief visant les vices de consentement, l'absence *in casu* de preuve de l'existence d'un dol.

Les deux moyens reposent en effet sur l'intention frauduleuse.

Il est expressément reconnu qu'elle n'est pas démontrée en l'espèce.

La jurisprudence à laquelle il est fait référence<sup>25</sup> présente des circonstances totalement différentes du cas d'espèce : il s'agissait de remédier à un avenant conclu et emportant une renonciation anticipative à une rémunération et donc à une clause illégale par le biais de la signature régulière d'une convention de renonciation à la rémunération échue.

Un travailleur peut renoncer à son droit à la rémunération pour autant que cette renonciation intervienne après la naissance du droit.

Les travailleurs ont renoncé à la rémunération qui était potentiellement exigible en connaissance de cause. Ce n'est pas le résultat de l'enquête menée par l'Inspection qui leur apprend leurs droits (la procédure civile a été lancée avant la plainte pénale) et *a fortiori* les fait naître.

Le travailleur soutient ne plus être en accord avec sa rémunération depuis 2014/2015 et par ailleurs soutient (à tort) l'existence d'une erreur parce qu'une procédure était en cours (*quod non* au sens strict de la procédure judiciaire).

Monsieur BO ne démontre donc aucun raisonnement précis et pertinent à l'appui de ce moyen.

Le jugement dont appel est donc confirmé sur ce chef de demande qui n'est pas fondé.

- concernant monsieur BA

Le document est intitulé «*Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord* » ce qui peut être traduit (la cour reprend la traduction proposée par le tribunal sans grief formulé par les parties quant à ce), comme suit : «*Rupture du contrat de travail de commun accord* ».

Il n'est pas contesté qu'il contient une clause équivalente à la clause de renonciation prévue à l'article 5 de la convention signée par monsieur BO

Cette clause dispose "*Beide partijen verklaren dat er vanaf 13 januari 2016 geen onderlinge verbintenis meer bestaat en dat vanaf deze datum geen van beide partijen nog aanspraak kan maken op de rechten of plichten voortkomend uit deze arbeidsovereenkomst*" ce qui peut être traduit comme suit : "*Les deux parties déclarent qu'à partir du 13 janvier 2016, il n'y a plus d'engagement mutuel entre elles et qu'à partir de cette date, aucune des parties ne peut faire valoir de droits ou d'obligations découlant de ce contrat de travail* ».

Monsieur BA ne conteste donc pas l'existence de cette clause.

Il formule les mêmes griefs que ceux développés par monsieur BO

La cour y répond de la même manière en soulignant que la chronologie des faits concernant monsieur BA, qui a signé la convention le 12 janvier 2016, ne modifie pas sa conclusion.

---

<sup>25</sup> C. trav. Bruxelles, 23 mars 2015, JTT 2015, 386 et s.

Le jugement dont appel est donc confirmé sur ce chef de demande qui n'est pas fondé.

- **concernant monsieur B**

**Le document signé par monsieur BU (pièce 23 du dossier de l'employeur dans le RG 2022/AL/427) ne comporte, selon le tribunal, aucune clause de renonciation aux droits tirés du contrat de travail, à l'exception d'une renonciation à invoquer une indemnité de rupture.**

**Le tribunal a posé ce constat au départ du contenu de la clause, qui n'a pas été traduite : "In onderlinge akkoord is overeengekomen dat de werknemer geen aanspraak kan maken op een verbrekingsvergoeding noch gewaarborgd loon of premie wat dan ook » et qui pourrait l'être comme suit «Il a été convenu d'un commun accord que le travailleur ne peut prétendre à ni une indemnité de rupture, ni à un salaire garanti ou à une prime, quelle qu'elle soit ».**

**Chaque partie reste toutefois sur sa position de départ : monsieur BU soutient le fondement de sa demande et l'employeur la renonciation en bonne et due forme à cette demande.**

**Les parties doivent convenir d'une traduction libre ou déposer une traduction conforme de cette clause spécifiquement en ce qu'elle porte sur un « *salaire garanti* » (« *gewaarborgd loon*») avec l'ajout « *quelle qu'elle soit* » (« *wat dan ook* ») qui semble être une formulation très large.**

**Autrement dit, cette formulation englobe-t-elle des arriérés de rémunération au sens large du terme ?**

**Il est donc réservé à statuer sur la question de savoir si la convention signée empêche ou non l'examen de la demande de monsieur BU en ce qu'elle porte sur des arriérés de rémunération : point 6 de l'objet de la réouverture des débats.**

➤ *L'analyse des droits aux arriérés de rémunération des autres travailleurs*

Pour rappel, le fondement juridique de la demande doit être précisé (point 3 de l'objet de la réouverture des débats).

La demande porte sur toute la période d'occupation pour chacun des travailleurs et donc depuis 2009 pour les plus anciens des contrats. Les travailleurs postulent l'indemnisation du dommage (sous forme de réparation en nature étant de la rémunération brute) qu'ils ont subi du fait que l'employeur ne les a pas rémunérés correctement.

Les travailleurs semblent donc invoquer un fondement délictuel au départ de l'infraction de non-paiement de la rémunération.

En ce que le litige porte sur le calcul de la rémunération (et pas sur le respect des normes de conduite pour la santé et la sécurité au travail), il ne peut pas être soutenu que les seules données probantes résultent de l'usage du tachygraphe.

Eu égard à cet objet de la demande, les données issues du tachygraphe sont à considérer parmi d'autres au départ de la seule disposition qui trouve à s'appliquer en cas de contestation, étant l'article 16 de la convention collective de travail du 27 janvier 2005 qui impose l'usage des feuilles journalières de prestations.

Pour le surplus, la preuve est libre.

La cour relève que tout en se basant exclusivement sur cette donnée en invoquant le droit européen, les travailleurs admettent parallèlement qu'il s'agit d'un moyen de preuve traditionnellement admis dans la jurisprudence.

Concrètement, l'employeur expose que les feuilles journalières de prestations et le calcul salarial se remplissent et se calculent sur la base des données détaillées fournies par le système TRANSICS – et donc encodées en temps réel par les chauffeurs- en fonction des dispositions légales en matière de transport.

Seul le temps de conduite est issu du relevé des données enregistrées par le tachygraphe.

Il n'est pas contesté que ces feuilles journalières de prestations sont établies par l'employeur et donc par définition sont approuvées par lui et ensuite soumises aux travailleurs pour signature ou non.

Le tachygraphe enregistre automatiquement un certain nombre de données (conduite, vitesse...) mais suppose l'intervention du chauffeur pour actionner la fonction permettant d'enregistrer séparément et distinctement les périodes de temps de conduite, de tout autre activité, de disponibilité ou de repos (successivement, les fonctions marquées des dessins « Volant », « Petits marteaux croisés », « Carré barré » et « lit »).

L'enregistrement du temps de conduite est donc objectivé par l'enregistrement du tachygraphe.

Les deux parties s'accordent sur ce point et il n'est pas soutenu que l'enregistrement du temps de conduite est différent sur le système TRANSICS (une différence peut seulement être constatée au niveau de la précision de l'enregistrement).

Ce qui doit être déterminé est la nature du temps de travail autre que ce temps de conduite qui se décline soit en temps de disponibilité soit en temps de travail (notamment les temps de chargement/déchargement, de contrôle ,...).

L'enjeu n'est pas tellement le montant de la rémunération horaire de ces deux types de temps de travail (l'un est rémunéré à 100%, l'autre à 99%) mais réside surtout dans le fait que le temps de disponibilité n'est pas comptabilisé pour le calcul des heures supplémentaires.

La procédure de chargement /déchargement pour le client Carrefour est décrite en pièce 21 du dossier de l'employeur dans le RG 2022/AL/426.

Il résulte de cette pièce que les opérations de chargement ne sont pas réalisées par le prestataire des transports mais par le prestataire logistique qui charge et met le plomb.

Ce fait est confirmé par les attestations produites par l'employeur (pièces 52 et 53 du dossier de l'employeur dans le RG 2022/AL/426).

Les instructions d'utilisation du pont pour le déchargement des *rolltainers* (pièce 27 du dossier des travailleurs dans le RG 2022/AL/426) ne peut pas démontrer la réalité des opérations de chargement réalisées par les chauffeurs eux-mêmes.

L'affirmation des chauffeurs selon laquelle dans 98% des transports, ils auraient eux-mêmes assurés le chargement et le déchargement est donc inexacte.

L'employeur rappelle à juste titre que dans leurs conclusions principales d'instance du 22 juin 2021, en page 18 (RG 2022/AL/426) et du 5 août 2021 (RG 2022/AL/427) les travailleurs prétendent qu'en tout état de cause, le temps de chargement et de déchargement est bien du temps de travail et non du temps de disponibilité indépendamment du rôle du chauffeur dans le chargement et du déchargement des marchandises.

En droit, et en application de l'article 3.2.1 de la convention collective de travail du 27 janvier 2005, constitue du temps de disponibilité, le temps d'attente lors du chargement et ou du déchargement et ce à concurrence de deux heures par opération en transport national lorsque le chargement ou déchargement n'est pas assuré par le chauffeur lui-même.

Pour les opérations de déchargement, le chauffeur peut être amené à intervenir, certainement dans les petites structures.

A tout le moins, il existe des opérations de réception avant le déchargement à proprement parler qui incombent au chauffeur et des opérations réalisées à ce titre jusqu'au hayon ou à l'entrée de la réception.

L'opération de chargement des vidanges est également assurée par les chauffeurs au regard de la pièce 27 déposée par les travailleurs dans le RG 2022/AL/426 : « Le chauffeur charge les vidanges et/ou les retours », « Lors des livraisons alimentation et boissons, tous les chauffeurs sont obligés de charger les vidanges » que ce soit dans les supermarchés ou les AD's ou les Proxy's.

Il n'est pas contesté que les chauffeurs ont travaillé à la distribution aussi bien pour le client Carrefour que pour le client Delhaize.

Les travailleurs présentent un ensemble d'éléments objectifs qui sont répertoriés en pages 16 et 28 de leurs conclusions de synthèse avec renvoi aux pièces utiles de leur dossier qui démontrent bien que les travailleurs ont effectivement procédé à tout le moins à certaines opérations de déchargement des camions et à la reprise des vidanges.

L'employeur n'est pas en mesure d'objectiver ce temps de travail pour chacun des travailleurs et des statistiques générales ne peuvent suppléer à ce déficit de preuve.

La cour considère que les relevés de données issues du tachygraphe sont évidemment exactes pour le temps de conduite qui est enregistré automatiquement sans intervention humaine.

Il n'en va pas de même des autres temps dont l'enregistrement de la nature dépend de l'intervention du chauffeur et ce que soit sur le tachygraphe ou le TRANSICS.

Les éléments objectifs du dossier permettent de considérer que ces données issues du tachygraphe ne sont pas probantes dès lors que les relevés ne mentionnent pas ou très peu de temps de disponibilité.

Le rapport de l'inspection, qui ne tranche pas cette question si ce n'est au départ de l'application d'une règle forfaitaire, pose le constat que les chauffeurs ne commutent pas correctement le tachygraphe et ce au vu de l'absence systématique d'enregistrement de temps de disponibilité.

Le relevé issu des données enregistrées par l'ordinateur TRANSICS dépendent également de l'intervention des chauffeur et l'employeur reconnaît qu'il se base sur ces données en les adaptant à la réalité des prestations confiées.

Les travailleurs soutiennent que l'employeur peut même modifier l'enregistrement des données.

Le litige ne peut et ne doit se résoudre qu'en application de l'article 16 de la convention collective de travail du 27 janvier 2005 et de la règle de preuve et de la charge de la preuve qu'elle fixe.

**La première question qui se pose est celle de la validité des feuilles journalières de prestations rédigées en français.**

**L'examen des pièces et particulièrement des feuilles journalières de prestations conduit en effet la cour à poser une question qui n'a pas été débattue par les parties, celle de l'emploi des langues dès lors que la nullité qui pourrait en découler doit être constatée d'office par le juge en application de l'article 10 du décret du 19 juillet 1973.**

**Ce décret s'applique-t-il à ces documents ?**

**Une nullité peut -elle encore être constatée à ce stade ?**

**Le caractère transfrontalier du contrat de travail modifie -t-il la conclusion de l'usage exclusif du néerlandais ?**

**Quelle est la sanction civile ?**

**Les parties doivent s'expliquer quant à ce : point 7 de l'objet de la réouverture des débats.**

A supposer cette première question résolue favorablement au regard de la réglementation sur l'emploi des langues, la deuxième question qui se pose est celle de l'admissibilité de la contestation en fonction de l'usage de ces feuilles journalières de prestations.

La cour procède à l'examen de cette question sous réserve de la réponse qui devra être apportée à la première question.

L'employeur soutient que les feuilles journalières de prestations qu'il a établies et soumises aux travailleurs ont été signées par eux sauf dans les derniers temps de leur occupation. Les travailleurs ne le contestent pas mais estiment que ces feuilles ne peuvent être retenues même quand elles sont signées car elles ont été établies frauduleusement. Les chauffeurs invoquent ainsi la fraude sur base du principe « *fraus omnia corrumpit* » pour écarter l'ensemble des feuilles journalières de prestations en ce compris les feuilles qui ont été signées par eux.

La cour rejette cet argument pour les motifs qui suivent.

Les travailleurs doivent établir la fraude et pas seulement la supposer.

La mise en place d'une fraude généralisée au temps de travail n'est pas crédible aux yeux de la cour dès lors que dans le détail des relevés produits et même dans les contestations, il arrive que le relevé des travailleurs soient moins favorable que celui retenu par l'employeur. Dans le même ordre d'esprit, la cour souligne que parmi les erreurs constatées, l'inspecteur social a relevé que du temps de repos apparaissant dans les données digitales était transformé en temps de travail dans TRANSICS.

L'employeur donne un exemple concret d'un calcul soutenu par le travailleur RO pour sa rémunération de juillet 2015 qui est inférieure à ce que l'employeur a payé (page 41 des conclusions de synthèse de l'employeur).

Les erreurs des uns et des autres ou les interprétations différentes de la nature du temps de travail ne peuvent justifier de retenir une telle intention dans le chef de l'employeur.

Les travailleurs ne démontrent pas l'existence d'une fraude dans le chef de l'employeur qui consisterait à manipuler les données de l'ordinateur de bord avant de les présenter en soutien du calcul de la rémunération dans le but de priver les travailleurs d'une partie importante de leur rémunération.

De même, le grief fondé sur l'usage frauduleux d'un système de récupération (en référence aux heures qualifiées de « récupération 100% » sur les fiches de paie) repose sur une mauvaise compréhension du calcul qui intègre le seuil de 152 heures par mois à payer à 100%.

L'employeur ne reconnaît pas une manipulation frauduleuse de l'encodage des données (il s'agit d'une supposition non démontrée) mais une rectification au regard des temps réels de prestations qu'il retient quand il estime que l'encodage ne reflète pas la réalité de ces prestations.

La cour est confrontée à deux thèses différentes de calcul de la rémunération en fonction de l'existence d'heures de travail qualifiées ou non en temps de disponibilité, de prise en compte ou non de temps de pause, ....

La thèse des travailleurs, pour soutenir l'existence d'une fraude, impliquerait de considérer comme exact – *quod non* - qu'il n'existe pas de temps de disponibilité dans une journée mais uniquement du temps de conduite et du temps de travail ou encore qu'il ne faudrait pas comptabiliser du temps de pause (pause obligatoire de 45 minutes lorsque le temps de conduite maximum est atteint), la fraude consistant à qualifier systématiquement le temps hors conduite en temps de disponibilité et à raboter systématiquement le temps total de travail.

En conclusion, les feuilles journalières de prestations signées par les travailleurs ne seront donc pas écartées sur cette base.

A défaut pour l'employeur de produire l'ensemble des feuilles journalières de prestations, l'examen n'est que partiel à ce stade.

Les travailleurs ne contestent toutefois pas avoir signé ces feuilles journalières de prestations jusqu'à un certain moment (et cette date doit pouvoir être précisée).

Chaque situation sera analysée pour chaque travailleur.

Les principes qui seront appliqués seront donc les suivants :

-lorsque la feuille journalière de prestations est signée par le travailleur, ce qui correspond au cas de figure d'une feuille signée par les deux parties dans la mesure où elle est générée, en l'espèce, par l'employeur, il n'y a plus de contestation possible ;

-lorsque la feuille journalière de prestations n'est pas signée (ou signée avec mention contraire) mais sans motifs précis et légitimes qui justifient le refus de signature, il n'y a plus de contestation possible non plus ;

Les travailleurs ont, dans ce cas, la charge de la preuve de ces motifs précis et légitimes.

La cour retient qu'une simple mention de désaccord ne correspond pas à un tel motif précis et légitime.

Par contre, lorsque la feuille journalière de prestations est contestée avec mention d'un autre relevé la cour retient l'existence d'un motif précis et légitime de contestation.

Il en va de même à partir du courrier du conseil des travailleurs qui conteste les feuilles journalières de prestations de l'employeur en se basant sur les données du tachygraphe et donc à dater du 5 novembre 2015, pour les six travailleurs de la cause RG 2022/AL/426, à dater du 11 avril 2016 dans le RG 2022/AL/427 pour messieurs

RO, BU, BA, TA, IG et B et à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2016 dans le RG 2022/AL/427 pour messieurs A et BU

Monsieur MO ne s'est joint à la contestation qu'à partir du 30 juin 2021.

-lorsque la feuille journalière de prestations est dûment contestée au sens de la convention collective de travail et comme précisé ci-dessus, ce qui rend la contestation de fond admissible, la charge de la preuve de la réalité des prestations incombe à l'employeur.

En l'espèce et à défaut de pouvoir établir objectivement le temps de travail à rémunérer (aucun des deux systèmes d'enregistrement n'est à 100% fiable et l'employeur a reconnu que dans son relevé, une partie du temps comptabilisé en disponibilité serait à revoir en temps de travail), le relevé présenté par les travailleurs prime en application du principe de la charge de la preuve.

Il faudrait, dans le chef de l'employeur, produire toutes les feuilles de route avec le détails des distributions, chargements et déchargement y compris des vidanges pour objectiver la qualification et la comptabilisation du temps de travail et du temps de disponibilité, ce que n'a pas fait l'employeur.

S'il apparaît effectivement établi que le temps de disponibilité n'a pas été correctement comptabilisé par les travailleurs d'une part<sup>26</sup> et que d'autre part, le temps de travail autre que le temps de conduite a été minimisé par l'employeur en le qualifiant partiellement de temps de disponibilité, l'ampleur de cette contestation reste toutefois douteuse et à défaut pour l'employeur de lever ce doute en objectivant la comptabilisation des temps de travail autres que le temps de conduite et des temps de disponibilité, il en supporte le risque.

L'exemple que l'employeur donne pour monsieur BU pour la journée du 1<sup>er</sup> mars 2016 n'est pas de nature à emporter la conviction de la cour quant à la preuve du bien fondé des décomptes présentés par l'employeur.

L'employeur a comptabilisé et payé 3.80 de temps de conduite et 6.00 de travail précise-t-il. Il s'agit en réalité de 6.00 de temps de disponibilité sachant que le tachygraphe relève 3.45 (ou 3.75 en centième) de temps de conduite et 7.22 de temps de travail et pas de temps de disponibilité et de repos et que l'ordinateur de bord relève 6.90 de temps autre que du temps de conduite (temps de travail ou de disponibilité). L'employeur déduit un temps de pause de 45 minutes (pour un temps de conduite de 3.80 et donc inférieur au temps réglementaire de 4 heures et demi) et du temps d'arrêt et comptabilise le solde admis en temps de disponibilité sans plus d'autres détails.

La feuille de paie du mois de mars a comptabilisé 117,60 en temps de travail ce qui correspond, à très peu de chose près, au temps de conduite (117,43) pour 23 jours de

---

<sup>26</sup> Cela résulte du fait d'un très faible encodage de ce temps de disponibilité par les travailleurs – l'employeur en donne un exemple en page 39 de ses conclusions de synthèse- dans leur tachygraphe contrairement à la réalité de terrain comme cela est souligné par l'inspection dans son rapport sans toutefois pouvoir chiffrer ce temps réel de disponibilité.

prestations et ce qui réduit donc à néant la comptabilisation de tout autre temps de travail que du temps de conduite.

Aucune des deux thèses ne reflète donc la réalité des prestations.

La cour n'estime pas pouvoir trancher cette question *ex aequo et bono*, à titre forfaitaire (à concurrence de 10%, de 15 %, de 33% ....) sans le moindre indice objectif de cette mesure forfaitaire.

La rapport d'inspection mentionne expressément que le temps de disponibilité qui existe dans certaines circonstances est très difficile à être identifié et évalué. L'évaluation retenue *in fine* par l'inspection ne repose sur aucune donnée objective.

Les relevés des données issues du tachygraphe serviront donc de base à la solution chiffrée du litige pour les périodes dont la contestation est admissible en application des règles relatives à la charge de la preuve.

La cour procède donc à l'examen des pièces travailleur par travailleur (sauf bien entendu pour ceux dont la demande a été précédemment déclarée non fondée).

Concernant la demande de production de pièces manquantes, il résulte de la décision de la cour quant à la validité des feuilles journalières de prestations que seuls certains mois sont concernés par cette demande qui n'est donc pas fondée en ce qu'elle vise toute la période d'occupation.

L'analyse à laquelle la cour procède ci-après n'est donc valable que sous la réserve de la question à traiter en amont.

- monsieur A I occupé du 2 février 2011 au 24 juin 2016

En pièce 27 de son dossier, l'employeur produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 30 septembre 2015, à l'exception du mois de novembre 2014 et du mois d'août 2015.

Elles sont intitulées « Feuilles de prestations journalières – CP 140.04 -140.09 » et, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, « Feuilles de prestations journalières – CP 140.03 ».

Elles sont rédigées en français jusqu'en juillet 2015 inclus.

Elles sont signées par le travailleur sans remarque jusqu'au 31 janvier 2015 inclus.

A partir de cette date, monsieur I a signé avec la mention « *Ik ben niet akkoord met affbetaling voor mijn uren* », ce qui signifie (traduction libre) « *Je ne suis pas d'accord avec le paiement des heures de travail* », sans présenter un autre relevé.

En pièce 1c de son dossier, monsieur I produit également de telles feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2014 au 31 mai 2016 mais aucune n'est signée.

En conclusion pour monsieur I, sous réserve de l'analyse des pièces relatives aux mois de novembre 2014 et août 2015, la contestation antérieure au 1<sup>er</sup> février 2015 serait exclue dès lors que les feuilles journalières de prestations sont signées et la contestation antérieure au 5 novembre 2015 serait également exclue à défaut de refus de signature pour un motif précis et légitime (ou en présence d'une signature conditionnée par un simple désaccord non autrement précisé).

Du 5 novembre 2015 jusqu'à la fin de son contrat de travail, la rémunération devrait être payée sur base du relevé des données issues du tachygraphe.

- monsieur N BE occupé du 15 septembre 2009 (à une date indéterminée)

En pièce 28 de son dossier, l'employeur produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 31 juillet 2015.

Elles sont intitulées « Feuilles de prestations journalières – CP 140.04 -140.09 » et, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, « Feuilles de prestations journalières – CP 140.03 ».

Elles sont rédigées en français jusqu'en juillet 2015 inclus.

Elles sont signées par le travailleur sans remarque jusqu'au 30 juin 2015 inclus.

La feuille de juillet 2015 est raturée (total barré avec mention « X/U » et un paraghe).

Par courrier du 29 mars 2016, l'employeur a mis monsieur N B en demeure de retourner les feuilles journalières de prestations des mois d'août à décembre 2015.

En pièce 2c de son dossier, monsieur B produit également de telles feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2014 au 30 novembre 2015, à l'exception du mois de mai 2015, mais aucune n'est signée.

En conclusion, pour monsieur B, la contestation antérieure au 1<sup>er</sup> juillet 2015 serait exclue dès lors que les feuilles journalières de prestations sont signées et la contestation antérieure au 1<sup>er</sup> août 2015 serait également exclue à défaut de refus de signature pour un motif précis et légitime (ou en présence d'une signature conditionnée par un simple désaccord non autrement précisé).

Du 5 novembre 2015 jusqu'à la fin de son contrat de travail, la rémunération devrait être payée sur base du relevé des données issues du tachygraphe.

- monsieur I G B occupé du 23 juin 2014 (à une date indéterminée)

En pièce 29 de son dossier, l'employeur produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 23 juin 2014 au 30 novembre 2015, à l'exception des mois de janvier, mai, juillet et octobre 2015.

Elles sont intitulées « Feuilles de prestations journalières – CP 140.04 -140.09 » et, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, « Feuilles de prestations journalières – CP 140.03 ».

Elles sont rédigées en français jusqu'en juillet 2015 inclus.

Elles sont signées par le travailleur sans remarque jusqu'au 31 décembre 2014 inclus.

A partir de cette date, monsieur I G B n'a soit plus signé soit signé avec la mention de désaccord (en français et/ou en roumain), en précisant un autre relevé journalier du temps de service parfois inférieur au total journalier mentionné sur la feuille journalière de prestations même si le total mensuel est *in fine* plus élevé.

En comparant ce relevé manuscrit et le relevé des données du tachygraphe (la cour a procédé à l'exercice pour les mois de février et mars 2015), il peut être conclu que monsieur B se rapporte à ce dernier relevé des données issues du tachygraphe pour mentionner un total qui correspond à la somme du temps de conduite et du temps de travail. Il n'y a aucun temps de disponibilité pour ces deux mois selon le travailleur.

Le temps de travail de la feuille journalière de prestations établie par l'employeur correspond au temps de conduite à quelques centièmes de minutes de différence. Au total, pour février, le temps de travail correspond au temps de conduite du tachygraphe + 49 centièmes et pour mars, + 66 centièmes. Autrement dit, 30 minutes en février - ou 1 minute et demi par jour- et 40 minutes en mars -ou 2 minutes et demi par jour- sont consacrées à du temps de travail autre que du temps de conduite.

Par courrier du 29 mars 2016, l'employeur a mis monsieur I G B en demeure de retourner les feuilles journalières de prestations des mois d'octobre à décembre 2015.

En pièce 5c de son dossier, monsieur I G B produit également de telles feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 novembre 2015, à l'exception de septembre 2015, mais aucune n'est signée.

Il produit la feuille du mois d'octobre 2015, non signée avec mention du désaccord et un autre relevé des prestations.

En conclusion pour monsieur B, sous réserve de l'analyse des pièces relatives aux mois de janvier, mai, juillet et octobre 2015, la contestation antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2015 serait exclue dès lors que le feuilles journalières de prestations sont signées.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2015 jusqu'à la fin de son contrat de travail, la rémunération devrait être payée sur base du relevé des données issues du tachygraphe.

- monsieur C G occupé du 7 mars 2011 (à une date indéterminée)

En pièce 30 de son dossier, l'employeur produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 31 mai 2014 et du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2015.

Elles sont intitulées « Feuilles de prestations journalières – CP 140.04 -140.09 » jusqu'en mai 2014.

Elles sont rédigées en néerlandais en 2015 avec la mention de la CP 140.03.

Elles sont signées par le travailleur sans remarque jusqu'au 31 mai 2014 inclus.

A partir de 2015, il a signé avec la mention « Nu sant de accord », sans présenter un autre relevé.

En pièce 6c de son dossier, monsieur G a produit également de telles feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 novembre 2015, mais aucune n'est signée.

En conclusion pour monsieur G, sous réserve de l'analyse des pièces relatives aux mois de juin 2014 à décembre 2015, la contestation antérieure au 1<sup>er</sup> juin 2014 serait exclue dès lors que les feuilles journalières de prestations sont signées et la contestation antérieure au 5 novembre 2015 serait également exclue à défaut de refus de signature pour un motif précis et légitime (ou en présence d'une signature conditionnée par un simple désaccord non autrement précisé).

Du 5 novembre 2015 jusqu'à la fin de son contrat de travail, la rémunération devrait être payée sur base du relevé des données issues du tachygraphe.

- monsieur A R occupé du 18 juillet 2011 (à une date indéterminée)

En pièce 31 de son dossier, l'employeur produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 30 juin 2015, à l'exception des mois de juin 2014, août à décembre 2014.

Elles sont intitulées « Feuilles de prestations journalières – CP 140.04 -140.09 » en 2013 et 2014 et sont rédigées en français.

Elles sont rédigées en néerlandais en 2015 avec la mention de la CP 140.03.

Elles sont signées par le travailleur sans remarque jusqu'au 31 juillet 2014 inclus.

A partir de 2015, monsieur ROS a signé les feuilles avec la mention « *Ik ben niet akkoord* », ce qui signifie (traduction libre) « *Je ne suis pas d'accord* », sans présenter un autre relevé.

En pièce 3c de son dossier, monsieur ROS produit également de telles feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 novembre 2015 et du 1<sup>er</sup> mai 2016 au 30 septembre 2016 mais aucune n'est signée.

Il produit la feuille du mois d'octobre 2015, non signée avec mention du désaccord et un autre relevé des prestations.

En conclusion pour monsieur R, sous réserve de l'analyse des pièces relatives aux mois de juin 2014, août à décembre 2014, la contestation antérieure au 1<sup>er</sup> août 2014 serait exclue dès lors que les feuilles journalières de prestations sont signées et la contestation antérieure au 5 novembre 2015 serait également exclue à défaut de refus de signature pour un motif précis et légitime (ou en présence d'une signature conditionnée par un simple désaccord non autrement précisé).

Du 5 novembre 2015 jusqu'à la fin de son contrat de travail, la rémunération devrait être payée sur base du relevé des données issues du tachygraphe.

- monsieur S ST occupé du 11 janvier 2011 (à une date indéterminée)

En pièce 32 de son dossier, l'employeur produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 30 juin 2015, à l'exception du mois de décembre 2014. Elles sont intitulées « Feuilles de prestations journalières – CP 140.04 -140.09 » jusqu'en septembre 2014 et « Feuilles de prestations journalières – CP 140.03 » en octobre et novembre 2014 et sont rédigées en français.

Elles sont rédigées en néerlandais en 2015 avec la mention de la CP 140.03.

Elles sont signées par le travailleur sans remarque jusqu'au 31 août 2014 inclus.

A partir de septembre 2014, monsieur ST a signé les feuilles avec la mention « *linsa ore* » avec mention d'un autre total mensuel et d'un autre détail en novembre 2014.

A partir de 2015, il a signé avec la mention « *Nu sunt de accord eu orele* », sans présenter un autre relevé.

En pièce 4c de son dossier, monsieur ST produit également de telles feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 novembre 2015, mais aucune n'est signée.

En conclusion pour monsieur ST, sous réserve de l'analyse des pièces relatives aux mois de décembre 2014, la contestation antérieure au 1<sup>er</sup> septembre 2014 serait exclue dès lors que le feuilles journalières de prestations sont signées.

La contestation serait admissible pour les mois de septembre 2014 à novembre 2014.

En 2015, la contestation antérieure au 5 novembre 2015 serait également exclue à défaut de refus de signature pour un motif précis et légitime (ou en présence d'une signature conditionnée par un simple désaccord non autrement précisé).

De septembre 2014 à novembre 2014 et du 5 novembre 2015 jusqu'à la fin de son contrat de travail, la rémunération devrait être payée sur base du relevé des données issues du tachygraphe.

- monsieur Gh RO occupé du 5 juillet 2010 (à une date indéterminée)

En pièce 26 de son dossier, l'employeur produit le rapport d'activité conducteur (données issues du tachygraphe) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mars 2016.

L'employeur ne produit aucune feuille journalière de prestations.

Par courrier du 9 janvier 2018, il réclame les feuilles journalières de prestations signées de janvier à novembre 2017.

En pièce 1c de son dossier, monsieur RO produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2015 au 30 juin 2017, à l'exception de mars et juin 2016 mais aucune n'est signée.

En pièce 1b de son dossier, il produit le relevé des données issues du tachygraphe pour la période du 25 juillet 2015 au 19 août 2017.

En conclusion et en l'état, à défaut pour l'employeur de produire les feuilles journalières de prestations, la cour ne peut pas déterminer la période de contestation.

- monsieur A T BU occupé du 2 juin 2014 (à une date indéterminée)

En pièce 27 de son dossier, l'employeur produit le rapport d'activité conducteur (données issues du tachygraphe) pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 18 juillet 2015.

L'employeur ne produit aucune feuille journalière de prestations.

En pièce 2c de son dossier, monsieur BU produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 juillet 2015 mais aucune n'est signée.

En pièce 2b de son dossier, il produit le relevé des données issues du tachygraphe pour la période du 10 janvier 2015 au 20 juillet 2015.

En conclusion et en l'état, à défaut pour l'employeur de produire les feuilles journalières de prestations, la cour ne peut pas déterminer la période de contestation.

- monsieur D TA occupé du 18 juillet 2011 au 2 août 2017

En pièce 29 de son dossier, l'employeur produit le rapport d'activité conducteur (données issues du tachygraphe) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mars 2016.

L'employeur ne produit aucune feuille journalière de prestations.

En pièce 4c de son dossier, monsieur TA produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 juin 2017, à l'exception de décembre 2015, mai, septembre, octobre, novembre 2016, mais aucune n'est signée.

En pièce 4b de son dossier, il produit le relevé des données issues du tachygraphe pour la période du 27 décembre 2014 au 8 août 2017.

En conclusion et en l'état, à défaut pour l'employeur de produire les feuilles journalières de prestations, la cour ne peut pas déterminer la période de contestation.

- monsieur I IG occupé du 12 juillet 2010 (à une date indéterminée)

En pièce 30 de son dossier, l'employeur produit le rapport d'activité conducteur (données issues du tachygraphe) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mars 2016.

L'employeur ne produit aucune feuille journalière de prestations.

En pièce 5c de son dossier, monsieur I produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 30 novembre 2015, mais aucune n'est signée.

En pièce 5b de son dossier, il produit le relevé des données issues du tachygraphe pour la période du 10 août 2015 au 2 janvier 2016.

En conclusion et en l'état, à défaut pour l'employeur de produire les feuilles journalières de prestations, la cour ne peut pas déterminer la période de contestation.

- monsieur N A occupé du 15 septembre 2009 au 6 mars 2017

En pièce 32 de son dossier, l'employeur produit le rapport d'activité conducteur (données issues du tachygraphe) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mars 2016.

L'employeur ne produit aucune feuille journalière de prestations.

En pièce 7c de son dossier, monsieur A produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 avril 2016, à l'exception de février, mars et septembre 2015, mai, septembre, octobre et novembre 2016, mais aucune n'est signée à l'exception de la feuille de novembre 2015.

En pièce 7b de son dossier, il produit le relevé des données issues du tachygraphe pour la période du 13 septembre 2015 au 27 juin 2016.

En conclusion et en l'état, à défaut pour l'employeur de produire les feuilles journalières de prestations, la cour ne peut pas déterminer la période de contestation.

- monsieur I B occupé du 28 octobre 2013 (à une date indéterminée)

En pièce 33 de son dossier, l'employeur produit le rapport d'activité conducteur (données issues du tachygraphe) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 mars 2016.

L'employeur ne produit aucune feuille journalière de prestations.

En pièce 8c de son dossier, monsieur B produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 avril 2016 mais aucune n'est signée.

En pièce 8b de son dossier, il produit le relevé des données issues du tachygraphe pour la période du 11 janvier 2015 au 24 juin 2016.

En conclusion et en l'état, à défaut pour l'employeur de produire les feuilles journalières de prestations, la cour ne peut pas déterminer la période de contestation.

- monsieur A B occupé du 2 juin 2014 au 14 février 2016

En pièce 27 de son dossier, l'employeur produit le rapport d'activité conducteur (données issues du tachygraphe) pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 18 juillet 2015.

L'employeur ne produit aucune feuille journalière de prestations.

En pièce 2c de son dossier, monsieur B produit les feuilles journalières de prestations pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 juillet 2015, mais aucune n'est signée.

En pièce 2b de son dossier, il produit le relevé des données issues du tachygraphe pour la période du 10 janvier 2015 au 20 juillet 2015.

En conclusion et en l'état, à défaut pour l'employeur de produire les feuilles journalières de prestations, la cour ne peut pas déterminer la période de contestation.

### ***VI.3.2° b) - Les dommages et intérêts pour discrimination***

Sur base de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, les travailleurs invoquent un traitement discriminatoire indirect opéré par leur employeur sur base de leur nationalité et/ou de leur origine ethnique (plusieurs travailleurs disposent en effet de la nationalité belge tout en étant d'origine roumaine).

Ils avancent à titre de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte, l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect puisque fondé sur l'appartenance nationale/ethnique des travailleurs : l'employeur divise les travailleurs selon leur nationalité dans le but apparent de permettre un encadrement plus efficace opéré dans leur langue nationale notamment via une figure intermédiaire nommée par l'employeur pour gérer les rapports de travail avec eux.

Or, il n'existe aucun mandat entre cet intermédiaire et les travailleurs.

D'autres outils de communication plus proportionnés pourraient être mis en œuvre pour permettre la communication aisée en langue roumaine voire la compréhension des

communications en langue française ou néerlandaise sans pour autant empêcher l'intégration des ouvriers roumains dans la communauté des travailleurs de la société Jost. Cet encadrement entrave, toujours selon les travailleurs, leur capacité à faire valoir leurs droits sociaux, entre autres leur pleine participation syndicale.

La cour constate que les travailleurs se basent sur les pièces 22 et 24 produites dans la cause RG 2022/AL/426.

Il s'agit de deux courriels adressés par monsieur TO au service des ressources humaines concernant le souhait de monsieur I pour l'un et de monsieur ST pour l'autre de mettre fin à leur contrat de travail.

Ils estiment qu'au départ de l'usage d'un critère de distinction intrinsèquement suspect, l'employeur sur qui repose la charge de la preuve, ne démontre pas l'absence de discrimination contre les travailleurs de nationalité et/ou d'origine roumaine en ce qui concerne l'accès aux outils de garantie de la législation sociale.

L'employeur nie tout type de comportement discriminatoire dans son chef.

En pages 49 à 53 de ses conclusions de synthèse, il apporte un ensemble d'explications factuelles relatives à la mise en place d'un encadrement efficace, avec renvoi aux pièces de son dossier, destiné à la bonne compréhension des travailleurs de nationalité roumaine, comme de toute autre nationalité présente au sein de la société.

La cour relève que l'argumentation des travailleurs développée en termes de conclusions de synthèse en appel est très générale et imprécise.

Les travailleurs ne distinguent pas un critère intrinsèquement suspect du critère protégé lui-même, ni même une situation de distinction indirecte.

Les droits sociaux auxquels il serait porté atteinte ne sont pas concrètement définis.

Deux pièces sont invoquées or, il s'agit de deux brèves communications individuelles concernant la fin de contrat de deux travailleurs qui fait d'ailleurs l'objet d'un litige spécifique inclus dans la présente cause et qui ne présentent aucun caractère suspect par nature.

L'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect est formellement invoqué, sans développement concret et le traitement moins favorable n'est pas déterminé autrement que par une atteinte aux droits sociaux. Qui est traité de manière plus favorable dans une situation comparable ? Comment ?

Les travailleurs ne procèdent que par l'affirmation d'une supposition très générale.

Sans autre précision dans la thèse des travailleurs, il apparaît à la cour, au contraire, abusif de se plaindre de la réglementation sur l'emploi des langues qui aboutit à l'usage du néerlandais qu'ils soutiennent ne pas (bien) comprendre tout comme de la mise en place d'un encadrement destiné à remédier à cette situation en présence de contrats de travail transfrontaliers.

La demande est donc non fondée et les deux jugements sont confirmés sur ce chef de demande.

***VI.3.2°. c) – Le dommage moral évalué ex aequo et bono à 2.500 EUR par travailleur pour les préjudices occasionnés par les comportements fautifs de l'employeur***

Les travailleurs se basent sur les infractions A, B, C et H retenues dans le procès-verbal de constat d'infractions dressé par l'Inspection sociale.

Les fautes sont les suivantes selon les travailleurs :

- ne pas avoir établi des fiches de compte individuel correctes ;
- avoir dépassé la durée de travail prévue par la loi ;
- ne pas avoir apporté les instructions appropriées aux conducteurs en vertu des règlements européens.

La prescription ne serait pas acquise compte tenu du fondement délictuel de la demande.

Les travailleurs invoquent un dommage moral distinct du préjudice matériel (portant sur le non-paiement de la rémunération).

Concrètement, il est fait état :

- en lien avec le non établissement de fiches de compte individuel correctes, de l'affaiblissement de la position des travailleurs sur le marché de l'emploi et d'une influence néfaste sur les prestations sociales liées au montant de la rémunération perçu ;
- en lien avec le dépassement de la durée de travail prévue par la loi, d'un régime plus intense et plus usant qui n'est pas sans influence sur le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- en lien avec l'absence d'instructions appropriées données aux conducteurs en vertu du règlement européen, d'accusations infondées de manipulation frauduleuse de l'appareil tachygraphe.

L'employeur soutient au contraire la prescription de la demande sur une base contractuelle et même délictuelle au regard de l'écoulement d'un délai de plus de 5 ans entre la citation (8 avril 2016 et 20 septembre 2016) et les conclusions qui ont introduit cette demande (5 août 2021). Sur le fond, l'employeur conteste toute faute et l'existence d'un dommage.

La cour rappelle qu'en droit du travail, les règles de prescription diffèrent selon la cause de la demande.

L'action contractuelle se fonde sur des faits constitutifs d'un manquement contractuel et donc sur l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, lequel dispose que les actions qui naissent du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Sur cette base, l'action des travailleurs est prescrite étant introduite le 22 juin 2021 d'une part et le 5 août 2021 d'autre part, soit plus d'un an après la fin de l'ensemble des contrats de travail<sup>27</sup>.

En effet, 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 cassation<sup>28</sup>, 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.

La demande nouvelle introduite en 2021 est factuellement en lien avec celle introduite par citation qui concerne le paiement de la rémunération du temps de travail autre que le temps de conduite *versus* le temps de disponibilité.

La citation interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit et celles qui y sont virtuellement comprises.

Une demande nouvelle supplémentaire qui repose sur un fondement légal distinct, bien que recevable au regard de l'article 807 du Code judiciaire, n'est pas virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance qui a un objet distinct<sup>29</sup>.

Les citations ne visaient que le paiement de la rémunération et une indemnité pour traitement discriminatoire fondé sur la nationalité et/ou l'origine ethnique.

L'objet de la demande nouvelle est bien distinct.

Cette demande est donc bien prescrite.

Sur la base d'un fondement quasi-délictuel, le délai de prescription applicable est celui de l'article 26 de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale qui dispose, depuis sa modification par la loi du 10 juin 1998, que « *l'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts, sans toutefois pouvoir être prescrite avant l'action publique* »<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> La date de fin des contrats n'est pas précisée pour tous les travailleurs mais l'écoulement de ce délai n'est pas contesté.

<sup>28</sup> 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.

<sup>29</sup> C. trav. Liège, section de Namur, 20.12.2011, 2009/AN/8.850.

<sup>30</sup> Cass. 22.01.2007, *J.T.T.*, 2007, pp. 289 et 481.

En application de l'article 21 al.1<sup>er</sup>, 4° du titre préliminaire du Code de procédure pénale, l'action publique qui vise les délits (la plupart des infractions en droit du travail sont des délits), se prescrit par 5 ans à dater du jour où l'infraction est commise.

Selon l'article 2277 du Code civil, ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts se prescrit par cinq ans.

L'article 2262bis, §1<sup>er</sup>, alinéa 2, du Code civil prévoit que toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extracontractuelle se prescrit par 5 ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable.

Le délai de prescription de l'action civile résultant d'une infraction est donc de 5 ans à dater du lendemain du jour où l'infraction est consommée c'est – à – dire, concernant l'infraction de non – paiement de la rémunération, à partir du lendemain de la date à laquelle le salaire n'a pas été payé alors qu'il devait l'être ce qui correspond à la connaissance de son dommage par la victime<sup>31</sup>.

Le raisonnement à suivre par le juge saisi d'une action civile fondée sur une infraction se réalise en différentes étapes<sup>32</sup>:

- 1°) la qualification positive (élément matériel et élément moral) de l'infraction ;
- 2°) la qualification négative ou l'examen des causes de justification objectives ;
- 3°) l'imputation physique ou matérielle.

Se pose alors la question de savoir si l'infraction est instantanée ou continue afin de déterminer la prise de cours de ce délai de 5 ans.

Dans un arrêt du 22 juin 2015<sup>33</sup>, la Cour de cassation a confirmé, concernant le non-paiement de la rémunération due en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, qu'il s'agit d'une infraction instantanée, consommée par une seule omission au moment où la rémunération doit être payée en vertu des articles 42 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, 56 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et sur les articles 162 et 189 du Code pénal social.

La répétition d'infractions instantanées peut toutefois donner lieu à une infraction continuée (qui se distingue de l'infraction continue) si cette répétition procède d'une unité d'intention, la date

---

<sup>31</sup> H. DECKERS et A. MORTIER, « Les conséquences du non-paiement de la rémunération par l'employeur », *Orientations*, 2018/2, p. 14.

<sup>32</sup> F. Kefer, « L'erreur invincible de l'employeur ou l'infraction imputable comme condition de la prescription quinquennale de l'action ex delicto » *Chronique de Droit Social*, 2000, pp. 257 et s. ; H. DECKERS et A. MORTIER, « Les conséquences du non-paiement de la rémunération par l'employeur », *Orientations*, 2018/2, pp. 11 et s.

<sup>33</sup> Cass .22.06.2015, n° S.15.0003.F, publié sur juridat.

de prise de cours du délai de prescription sera alors, à l'égard de l'ensemble des faits, le dernier d'entre eux déclaré établi<sup>34</sup>.

En l'espèce, les travailleurs ne fondent pas leur demande d'indemnisation sur la base de l'infraction de défaut de paiement de la rémunération.

Les infractions A, B et C sont toutefois en lien direct avec cette infraction de non-paiement de la rémunération.

Les travailleurs ont connaissance de leur dommage à partir du moment où ils prétendent ne plus signer leurs feuilles journalières de prestations pour ce motif de non-respect du calcul du temps de travail. Ce n'est pas l'enquête de l'Inspection sociale, menée sur la plainte des travailleurs, qui leur fait découvrir ce dommage.

Comme précisé ci-avant, une demande nouvelle supplémentaire qui repose sur un fondement légal distinct, bien que recevable au regard de l'article 807 du Code judiciaire, n'est pas virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance qui a un objet distinct.

Ce sont donc les conclusions du 22 juin 2021 (pour le RG 2022/AL/426) et du 5 août 2021 (pour le RG 2022/AL/427) qui ont pu interrompre le prescription.

Sauf à soutenir l'existence d'une infraction continue (ce qui serait *a priori* contradictoire avec l'absence d'intention déjà relevée par la cour), les demandes qui concernent des infractions potentielles antérieures respectivement au 22 juin 2016 et au 5 août 2016 sont prescrites.

La cour ne connaît pas les dates exactes de fin de contrat de travail pour l'ensemble des quinze travailleurs.

Les demandes devraient donc être affinées aussi bien quant à la période concernée que quant au constat d'une infraction.

Les infractions relatives à la non délivrance des comptes individuels, au dépassement du temps de travail et au défaut d'octroi de repos compensatoire ne peuvent être, en l'état, constatées.

L'infraction relative à l'absence d'instructions appropriées aux conducteurs, fondée sur le Règlement CE 561/2006 n'est, quant à elle, pas établie. En effet, la société JOST dépose à son dossier une attestation d'un sieur MO, formateur des conducteurs roumains au sein de l'entreprise. Ce dernier confirme qu'il explique aux chauffeurs formés l'utilisation des deux outils présents dans les véhicules (tachygraphes et TRANSICS). La dispense de cette formation est confirmée par plusieurs employés de la société.

Dans les faits, les conducteurs ont bien utilisé cet outil en appréciant différemment de l'employeur la notion de temps de travail. Ils soutiennent même le bien-fondé des données issues de cette utilisation.

---

<sup>34</sup> C. trav. Liège, section de Namur, 08.09.2015, RG 2014/AN/147 ; Cour trav. Bruxelles (4e ch.), 09/02/2021, J.T.T., 2021/24, p. 432-435.

Quant au dommage, à supposer que les infractions soient constatées et qu'une partie de la période d'occupation des travailleurs ne soient pas prescrite, la cour constate un manque de précision.

En lien avec l'établissement des comptes individuels, l'affaiblissement de la position des travailleurs sur le marché de l'emploi n'est pas concret.

L'influence néfaste sur les prestations sociales en lien avec le montant de la rémunération perçu relève d'un dommage matériel et non moral.

La réalité d'un régime plus intense et plus usant qui n'est pas sans influence sur le bien-être et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui en théorie peut être admis, n'est pas concrètement démontré au regard du régime de travail applicable dans le secteur. Ce dommage repose sur un défaut de récupération mais pas sur la déduction d'un sursalaire. Les travailleurs peuvent obtenir gain de cause sur le chef de demande relatif à la rémunération, d'où découlerait les autres infractions, mais seulement au regard de l'application des règles de la charge de la preuve ce qui ne démontre pas concrètement la réalité d'un dommage moral.

La cour n'estime donc pas ce chef de demande fondé et confirme les jugements dont appel.

***VI.3.2°d) – La demande relative à monsieur ION : demande croisée de paiement d'une indemnité de rupture***

Pour rappel, la société JOST a introduit une demande reconventionnelle par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 15 juillet 2016 à l'encontre de monsieur ION à concurrence d'un euro provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis suite à sa démission en date du 24 juin 2016 sans indemnités ni préavis. La demande a été définitivement chiffrée à la somme de 3.449,28 EUR, à majorer des intérêts moratoires.

Par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal le 7 septembre 2016, monsieur ION a demandé de condamner l'employeur à lui payer une somme de 10.122,86 EUR à titre d'indemnité de rupture, outre les intérêts moratoires.

En fait, le 14 juin 2016, monsieur TO adresse un mail au service des ressources humaines en indiquant que monsieur I veut mettre fin à son contrat pour le 24 juin 2016, dernier jour de

travail et demande d'envoyer une rupture de commun accord (pièce 22 du dossier de l'employeur).

Une convention de rupture de commun accord avec fin au 24 juin 2016, rédigée dans les mêmes termes que la convention de rupture signée par monsieur BORA (voy ci-avant, point VI.3.2°. a) est proposée par l'employeur (et signée par un représentant de JOST).

La convention n'a jamais été signée par monsieur I en raison de la clause de renonciation prévue notamment à son article 5.

Par courrier mentionné recommandé, daté du 24 juin 2016, rédigé en français, monsieur I constate la fin de son contrat en conséquence des fautes persistantes de l'employeur. Depuis qu'il revendique légitimement, via un conseil, le paiement des heures réellement prestées, il subit des représailles (attribution des transports les moins intéressants et les plus durs, instructions contraires à la loi quant au dépassement du temps de conduite). Face à ce constat, l'employeur a proposé, par un document rédigé en néerlandais que monsieur I ne peut pas comprendre, une rupture de commun accord moyennant renonciation à toute autre réclamation. Il a refusé de signer mais cela vaut, compte tenu de la mauvaise foi de l'employeur, accord sur la rupture sans cette clause. Le contrat prend donc fin à cause de la mauvaise foi de l'employeur (pièce 13 du dossier de l'employeur).

Par courrier en réponse du 8 juillet 2016, l'employeur conteste les reproches formés à son encontre, rappelle que monsieur I a lui – même demandé une rupture de commun accord parce qu'il avait une autre opportunité de travail mais a refusé de signer la convention proposée par l'employeur ce qui ne peut traduire *in fine* aucun accord mais bien une rupture unilatérale dans le chef de monsieur I, sans préavis.

Le tribunal a considéré, dans ces circonstances de la cause, qu'il ne pouvait être question d'une rupture de commun accord et que monsieur I ne rapportait pas la preuve de la volonté de mettre fin au contrat dans le chef de l'employeur au départ des manquements invoqués.

Monsieur I soutient que le manquement grave de l'employeur et sa persistance nonobstant une mise en demeure de payer la rémunération litigieuse traduit sa volonté de rompre le contrat.

Il s'agit à tout le moins d'une modification d'un des éléments essentiels du contrat de travail par l'employeur et donc d'un licenciement implicite.

Le montant de l'indemnité de rupture réclamée est détaillé en page 38 des conclusions de synthèse de monsieur I

A titre subsidiaire, il conteste le bien-fondé de la demande reconventionnelle de l'employeur dès lors que le contrat de travail a pris fin de l'accord mutuel des parties.

A titre infiniment subsidiaire, le montant réclamé par l'employeur (détaillé en page 58 des conclusions de synthèse de l'employeur avec renvoi aux pièces 23 et 25 du dossier) est contesté.

L'employeur considère que par son courrier du 24 juin 2016, monsieur I a irrégulièrement mis un terme avec effet immédiat à son contrat de travail, sans indemnité ni préavis. Monsieur I était déjà engagé auprès d'un nouvel employeur, ce qu'il ne conteste pas et ce qui manifeste pour lui-même sa volonté de ne pas poursuivre le contrat de travail conclu avec JOST.

Sur le plan des principes, la cour rappelle que l'acte équipollent à rupture se distingue du congé tacite<sup>35</sup>.

La référence à la volonté, qui est en l'espèce soutenue, reste la pierre angulaire du congé tacite en cas d'inexécution fautive : le manquement d'une partie aux obligations du contrat de travail n'entraîne en effet pas la résiliation de celui-ci, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation et ce, même lorsque les manquements portent sur des obligations essentielles comme la fourniture de travail.

Ce manquement ne met donc pas fin en soi au contrat de travail mais peut révéler la volonté de le rompre. La Cour de cassation décide, à ce sujet, qu'il appartient au juge du fond de décider si le manquement d'une des parties exprime sa volonté de rompre le contrat de travail, volonté qui ne peut toutefois résulter du seul manquement.<sup>36</sup>

La volonté de rompre est un élément qui a totalement disparu de la figure juridique de l'acte équipollent à rupture : une modification unilatérale – et même temporaire – importante d'un élément essentiel du contrat ou d'un élément convenu entraîne la résiliation sans que le juge soit tenu de constater l'intention de rompre<sup>37</sup>.

La doctrine résume les conditions de reconnaissance d'un acte équipollent à rupture<sup>38</sup>:

- la modification doit être unilatérale ;
- elle doit porter sur un élément essentiel ou convenu<sup>39</sup>

<sup>35</sup> Kefer, F., Le congé tacite et l'acte équipollent à rupture, Doctrine - 01/03/2015 - Contributions dans un livre - In: X. ; Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI-10 - Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI-520 (2) (46 p.) - mars 2015 ; Cour trav. Liège, 13/03/2018, J.T.T., 2018/15, n° 1309, p. 235-237.

<sup>36</sup> S. Gilson, « *La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble* » in « La modification unilatérale du contrat de travail », Anthémis, 2010, pp. 25 et s.

<sup>37</sup> L. Dear, « *La sanction de la modification unilatérale – l'acte équipollent à rupture ou la résolution judiciaire : avantages et inconvénients* » in *idem*, pp.79 et s. ; L. Dear et C. Coomans, « La volonté tacite et l'acte équipollent à rupture » in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail. Présence du droit civil en droit du travail, S. Gilson et C. Bedoret, dir., Anthémis, , Limal, 2020, pp. 821 et s.

<sup>38</sup> *Idem, ibidem*, p. 81 ; V. VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruylant, Bxl, 1996, pp. 773 et s. ; B. Paternostre et M-C. Paternostre, « La modification des conditions de travail par l'employeur : état de la question », Orientations, 2019/6, pp.2 et s. ; J. Clesse et F. Kefer, « Manuel de droit du travail », Larcier, 2018, pp.456 à 460 ; S. Lacombe, A-F. Brasselle, E. Carlier, « Le droit de la rupture du contrat de travail », Larcier, 2018, pp. 641 et s.

<sup>39</sup> Cass., 20 décembre 1993, Chron. D.S., 1994, p. 105; DE WILDE, I. et JOASSART, P., « La modification unilatérale des conditions de travail du personnel contractuel: l'impossible alchimie », R.D.S.-T.S.R., 2015/1-2, pp. 73-99 ; F. Lambinet et S. Gilson, « Le point sur la modification unilatérale du contrat de travail » in Le

- le temps de travail et la rémunération sont des éléments essentiels ;
  - la fonction exercée (la nature de la fonction qui est occupée au moment du conflit), ou encore le lieu de travail sont en principe des éléments essentiels à moins que le contraire ne puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée<sup>40</sup> ;
- elle doit être importante ;
  - elle doit être certaine ;
  - elle peut être temporaire ou définitive.

La doctrine citée souligne à juste titre qu'il ne résulte pas de la théorie de l'acte équipollent à rupture que la modification (importante ou non) d'un élément convenu (essentiel ou accessoire) ne serait pas fautive au regard des dispositions du Code civil (article 1134) et des dispositions spécifiques du contrat de travail (les articles 17, 20 et 25 de la loi sur le contrat de travail).

Toute modification apportée unilatéralement à un élément convenu constitue un manquement mais ne justifie pas nécessairement une rupture du contrat.

La modification est un fait juridique. La rupture du contrat de travail qui repose sur un tel fait intervient au moment de son constat par la partie qui s'estime victime du comportement de l'autre partie et ce constat a les mêmes effets qu'un congé : « *le caractère irrégulier de la rupture par la partie qui constate la fin du contrat peut légalement être déduite du fait que cette partie a erronément invoqué un cas de force majeure ou a reproché à tort à son contractant d'avoir rompu le contrat. Le juge n'a pas, à cette occasion, à constater que cette partie avait elle-même l'intention de rompre le contrat* »<sup>41</sup>.

En l'espèce, il ne peut être question d'une rupture de commun accord sans indemnité ni préavis à la date du 24 juin 2016 à défaut pour les deux parties d'avoir signé une telle convention ou de démontrer un tel accord. La condition à laquelle l'employeur soumettait cet accord n'a pas été acceptée par le travailleur.

Monsieur I ne peut déduire du fait du seul manquement qu'il invoque une volonté tacite de rompre le contrat de travail dans le chef de l'employeur.

Le manquement, contesté, ne révèle pas, par ailleurs, une telle volonté de rompre. La convention soumise à la signature du travailleur répondait à une demande spécifique de sa part, sans initiative de l'employeur qui a, au contraire, besoin des travailleurs pour conduire sa flotte de camions et garantir la bonne exécution des contrats conclus avec ses clients. Par ailleurs, les circonstances de fait que monsieur I invoque et qualifie de représailles ne sont en rien établies.

---

contrat de travail revisité à la lumière du XXI<sup>ème</sup> siècle, L. Dear et E. Plasschaert, coord., Larcier, BXL, 2018, pp.501 et s.

<sup>40</sup> KEFER, F., Le congé tacite et l'acte équipollent à rupture, Doctrine - 01/03/2015 - Contributions dans un livre - In: X., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI-10 - Partie I, Livre I, Titre V, Chap. VI-520 (2) (46 p.) - mars 2015.

<sup>41</sup> Cass., 10 mars 2014, JTT, 2014, p. 222 ; Cour trav. Liège (6<sup>e</sup> ch.), 06/11/2015, J.T.T., 2016/3, n° 1237, p. 44-46; Lacombe, A-F. Brasselle, E. Carlier, « Le droit de la rupture du contrat de travail », Larcier, 2018, p.677

En l'absence de volonté qui traduirait un congé tacite, il reste à examiner si les faits correspondent à la figure juridique de l'acte équipollent à rupture.

La cour ne retient pas ce cas de figure en l'espèce dès lors que même à considérer une modification au départ d'un manquement persistant, ayant fait l'objet d'une mise en demeure, l'employeur se défend, conteste et réagit concrètement à la demande de remédier au manquement aussi bien à l'égard du travailleur directement que dans le cadre de l'enquête menée par l'inspection sociale. Cette situation ne traduit donc pas une volonté de ne pas respecter les éléments essentiels sur lesquels les parties se sont accordées. De nouveau, la cour souligne que l'issue du litige repose sur les règles relatives à la charge de la preuve qui sont tout à fait particulières au secteur dans lequel les parties évoluent. Il en irait autrement si, après une condamnation définitive, l'employeur persistait dans sa ligne de conduite.

La présence d'un manquement, contesté, ne traduit donc pas une volonté de rompre ni n'autorise, en l'espèce, un constat de rupture.

Monsieur I a donc fautivement mis fin au contrat de travail et est redevable d'une indemnité de rupture.

Il ne conteste pas le délai de préavis de huit semaines qui aurait dû être donné. Il conteste par contre le montant calculé par l'employeur qui repose sur une rémunération brute de 437,16 EUR par semaine.

Son propre calcul repose sur un salaire hebdomadaire de 562,38 EUR brut.

La contestation n'est donc pas pertinente.

Le jugement dont appel sera donc confirmé.

### ***VI.3.2°. e) – La demande relative à monsieur S : demande croisée de paiement d'une indemnité de rupture***

La situation de monsieur S dont le contrat a pris fin en date du 30 juin 2016 se présente exactement dans les mêmes termes que ceux à l'origine de la demande de monsieur I. L'employeur réclame la même indemnité de rupture et monsieur S réclame quant à lui une somme de 10.464,90 EUR à titre d'indemnité de rupture.

Il ne conteste pas le délai de préavis de huit semaines qui aurait dû être donné. Il conteste par contre le montant calculé par l'employeur qui repose sur une rémunération brute de 437,16 EUR par semaine.

Son propre calcul repose sur un salaire hebdomadaire de 581,38 EUR bruts.

La contestation n'est donc pas pertinente.

***VI.3.2°. f) – La demande relative à monsieur A (ou BU ?) : solde d'indemnité de rupture pour démission moyennant préavis incomplet***

Compte tenu des errements de procédure relevés par la cour en cours de délibéré, il y a lieu de réserver à statuer sur ce chef de demande.

**Il s'agit du point 8 de l'objet de la réouverture des débats.**

S'il fallait considérer que la demande vise bien monsieur AN(et non monsieur BU), les éléments factuels du dossier permettraient de confirmer le jugement dont appel qui a fait droit à la demande de l'employeur.

En effet, l'employeur démontre que monsieur ANa été engagé le 15 septembre 2009. Le 30 janvier 2017, il adresse à son employeur une lettre dans laquelle il déclare démissionner et prester son préavis jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2017 (pièce 24 a du dossier de l'employeur dans le RG 2022/AL/427).

Par courrier en réponse du 9 février 2017, soit avant l'expiration du préavis trop court posé par monsieur AN, la société JOST prend acte de cette démission et lui signale que son préavis est d'une durée de huit semaines, lequel prend cours le 6 février pour se terminer le 1<sup>er</sup> avril 2017 (pièce 24 b du dossier de l'employeur dans le RG 2022/AL/427).

Monsieur AN met fin à ses obligations contractuelles, de manière unilatérale, le 6 mars 2017 et l'employeur lui réclame un solde de préavis par courrier du 24 mars 2017 (pièce 24 c du dossier de l'employeur dans le RG 2022/AL/427).

C'est donc à juste titre que la société JOST lui réclamerait le solde du préavis non presté. Il resterait aux parties à s'expliquer sur le montant réclamé, un montant brut de 1.751 EUR qui est contesté au regard du régime horaire du travailleur, sans autre précision.

Monsieur AN soulève l'abus de droit précisant ne pas avoir compris la portée du courrier de l'employeur du 9 février 2017.

Cependant, la rédaction en néerlandais est conforme à la loi sur l'emploi des langues et monsieur AN a quitté son travail le 6 mars et non le 1<sup>er</sup> mars 2017 ce qui signifie qu'il ne se référerait plus à la notification de son délai de préavis trop court et a presté partiellement un complément de préavis tel que demandé par l'employeur.

Les faits ne démontrent donc aucune attitude abusive dans le chef de l'employeur.

***VI.2.3°. g) – La demande relative à monsieur TA : demande de condamnation de monsieur TA à concurrence de la somme de 1.500 EUR due à titre d'amende de roulage payée par l'employeur versus retenue irrégulière sur salaire pour le paiement de cette amende de***

***roulage contestée et en conséquence, demande de condamnation de l'employeur au paiement du salaire retenu soit 1.500 EUR***

Monsieur TA s'est vu infliger une amende en perception immédiate de 2.270 EUR, pour deux motifs infractionnels constatés le 29 décembre 2016: la feuille de route n'était pas complétée de manière exacte d'une part et le repos hebdomadaire était insuffisant (pièce 14 du dossier de monsieur TA).

L'employeur produit le courrier adressé à monsieur TA le 1<sup>er</sup> février 2017 par lequel il l'invite à payer l'amende routière relative à la tenue de la feuille de route à concurrence de 1.500 EUR, la proposition de perception immédiate est jointe à ce courrier (*idem*).

La société JOST limite sa réclamation reconventionnelle à la somme de 1.500 EUR. Elle rappelle être civilement responsable du paiement des amendes infligées au travailleur dans l'exercice de ses fonctions, alors qu'elle bénéficie d'une subrogation légale dans les droits du créancier (article 1.251, alinéa 3, du Code civil), pour autant qu'elle ait acquitté l'amende.

Le jugement dont appel a considéré que l'employeur ne démontrait pas s'être acquitté de l'amende concernée en sorte qu'aucune subrogation légale ne pouvait être reconnue en l'espèce. Il a donc dit la demande reconventionnelle non-fondée.

En appel, l'employeur réitère sa demande sans rapporter la preuve d'un paiement.

Monsieur TA se fonde quant à lui sur la loi relative à la protection de la rémunération et sur l'article 18 de la loi relative au contrat de travail qui ne permet pas une telle retenue à défaut de prouver un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle.

Il conteste l'infraction.

Il fait par ailleurs état de deux retenues de 500 EUR sur salaire en janvier et en mars 2017 (pièce 4d de son dossier) et en demande le remboursement à concurrence de 1.000 EUR ou 1.500 EUR selon les calculs de l'employeur.

La cour constate que la somme de 500 EUR nets est déduite sous la description « net à récupérer » en janvier, février et mars 2017. Une retenue est donc établie à concurrence de 1.500 EUR et non de 1.000 EUR.

Monsieur TA conteste en vain l'existence d'une infraction pénale de roulage. Il a été lui-même interpellé par les autorités verbalisantes et n'a formulé aucune contestation. Au contraire, il a signé le constat en mentionnant qu'un paiement interviendrait par virement.

Les principes avancés par l'employeur sont exacts<sup>42</sup> :

---

<sup>42</sup> F. Lambinet, "La compensation : « compenser, c'est payer » », in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Présence du droit civil en droit du travail, S. Gilson et C. Bedoret, dir., p.538 à 540 et 545 à 548.

- l'article 67 de la loi du 6 mars 1968 relative à la police de la circulation routière prévoit que les personnes civilement responsables, aux termes de l'article 1384 du Code civil, des dommages-intérêts et frais, le sont également de l'amende ;
- l'employeur qui paye l'amende pénale due par son travailleur en application de ces dispositions est en droit, en vertu de l'article 1251,3° du Code civil de récupérer le montant versé auprès du travailleur ;
- il peut le faire via une retenue sur salaire sachant que le paiement préalable de l'amende est considéré comme une avance en argent au sens de l'article 23, al. 1<sup>er</sup>, 4°, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération ;
- l'immunité prévue par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail est uniquement civile.

Cependant, la question de la limitation des retenues se pose tant au regard de l'article 23, al. 2, de la loi du 12 avril 1965 qu'au regard des articles 1409 à 1411 du Code judiciaire d'une part et d'autre part, se pose également celle de la preuve du paiement de cette amende par l'employeur qui est toujours en suspens.

Dès lors que l'employeur a réalisé des retenues à concurrence de 3 X 500 EUR et à les supposer légales, la cour se demande ce qui peut justifier la demande reconventionnelle tendant au paiement de cette même somme ? Les retenues avaient – elle un autre objet ? La demande est – elle formulée à titre subsidiaire ?

Les parties sont donc invitées à s'expliquer quant à ce **(point 9 de l'objet de la réouverture des débats)**.

## **VII. LES DEPENS**

Compte tenu de la réouverture des débats, il est réservé à statuer sur les dépens.

-----

Une réouverture des débats s'impose donc pour plusieurs chefs de demande non encore jugés.

La cour invite les parties à se concilier.

**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,

Joint les causes RG 2002/AL/426 et 2022/AL/427 ;

Dit l'appel recevable dans la cause RG 2022/AL/426 ;

Dit les appels principal et incident recevables dans la cause RG 2022/AL/427 ;

Dans la cause RG 2022/AL/426, réserve à statuer sur le fondement de l'appel des six travailleurs relatif au chef de demande visant la condamnation de l'employeur à payer des arriérés de rémunérations ;

Dans la cause RG 2022/AL/427, confirme le jugement dont appel en ce qu'il a dit non fondée la demande de condamnation de l'employeur à payer des arriérés de rémunérations à monsieur BA et à monsieur BO mais réserve à statuer sur le fondement de l'appel pour ce même chef de demande en ce qu'il concerne monsieur MO et monsieur BU et réserve également à statuer sur le fondement de l'appel des autres travailleurs;

Dans les deux causes RG 2022/AL/426 et RG 2022/AL/427, confirme les deux jugements dont appel en ce qu'ils ont dit non fondées les demandes tendant à la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour discrimination et dit en conséquence l'appel des travailleurs sur ce chef de demande non fondé ;

Dans les deux causes RG 2022/AL/426 et RG 2022/AL/427, confirme les deux jugements dont appel en ce qu'ils ont dit non fondées les demandes tendant à la condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts évalué *ex aequo et bono* à 2.500 EUR par travailleur à titre de dommage moral occasionné par les comportements fautifs de l'employeur et dit en conséquence l'appel des travailleurs sur ce chef de demande non fondé ;

Dans la cause RG 2022/AL/426, confirme le jugement dont appel en ce qu'il a dit la demande principale tendant à la condamnation de l'employeur au paiement à monsieur I d'une indemnité de rupture de 10.122,86 EUR non fondée et en ce qu'il a dit la demande reconventionnelle de l'employeur tendant à la condamnation de monsieur I au paiement à l'employeur d'une indemnité de rupture de 3.449,28 EUR, à augmenter des intérêts moratoires à dater son exigibilité, fondée ;

Dans la cause RG 2022/AL/426, confirme le jugement dont appel en ce qu'il a dit la demande principale tendant à la condamnation de l'employeur au paiement à monsieur ST d'une indemnité de rupture de 10.464,90 EUR non fondée et en ce qu'il a dit la demande reconventionnelle de l'employeur tendant à la condamnation de monsieur ST au paiement à l'employeur d'une indemnité de rupture de 3.449,28 EUR, à augmenter des intérêts moratoires à dater son exigibilité, fondée ;

Dans la cause RG 2022/AL/427, réserve à statuer sur la demande relative à monsieur AN (ou BU ?) portant sur un solde d'indemnité de rupture pour démission moyennant préavis incomplet ;

Dans la cause RG 2022/AL/427, réserve à statuer sur la demande de condamnation de monsieur TA à rembourser à son employeur la somme de 1.500 EUR à titre d'amende de roulage et, parallèlement, sur la demande de condamnation de l'employeur à rembourser à monsieur TA les retenues sur salaire pour le paiement de cette amende de roulage à concurrence de 1.500 EUR ;

Ordonne la réouverture des débats sur les points précis énoncés dans les motifs du présent arrêt (**points 1 à 9**) tout en invitant les parties à se concilier,

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et les pièces éventuellement réclamées:

- pour le 27.12.2023 au plus tard, pour la partie appelante, les quinze travailleurs (pièces éventuelles et conclusions)
- pour le 31.1.2024 au plus tard pour la partie intimée, l'employeur (pièces éventuelles et conclusions)
- pour le 14.2.2024 au plus tard pour la partie appelante, les quinze travailleurs (pièces complémentaires éventuelles et conclusions de synthèse)
- pour le 28.2.2024 au plus tard pour la partie intimée, l'employeur (conclusions de synthèse)

Fixe cette cause à l'audience de la **Chambre 3 C** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au **mercredi 10 avril 2024 à 13h00 pour 60 minutes de plaidoiries**, siégeant salle C.0C., au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30,

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire,

Réserve les dépens,

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de président,  
Jean-Marc ERNIQUIN conseiller social eu titre d'employeur  
Stéphane KALUZA, conseiller social au titre d'ouvrier  
Assistés de Nicolas PROFETA, greffier,

le greffier

les conseillers sociaux

le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 C de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mercredi 22 novembre 2023**, par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de président,  
Assistée de Nicolas PROFETA, greffier.

le greffier

le président