



Expédition

Numéro du répertoire 2024 / 1576
Date du prononcé 18 juin 2025
Numéro du rôle 2023/AB/599
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre 23 mai 2023 22/4/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

COVER 01-00004430449-0001-0031-01-01-1



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

LA S.R.L. VALDAMI, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0427.589.460 et dont le siège est établi à 1341 OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE, Rue Chapelle Notre-Dame 10,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître E A loco Maître I D , avocat à 3500 HASSELT,

contre

Monsieur G K

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître F L loco Maître S G , avocat à 5000 NAMUR,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué rendu le 23 mai 2023 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre (N° R.G. : 22/4/A),
- la requête d'appel reçue le 12 septembre 2023 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 4 juin 2025

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable. Il en va de même pour l'appel incident.

PAGE 01-00004430449-0002-0031-01-01-4



II. Le jugement dont appel

Monsieur G K a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, ce qui suit :

« Au terme de ses dernières conclusions reçues le 22/09/2022, Monsieur K postule la condamnation de la SRL VALDAMI à :

- Paiement d'une somme brute provisionnelle de 87.907,92 € au titre d'arriérés de rémunération et de sursalaire de 2262 heures supplémentaires, outre les intérêts au taux légal à dater de leur exigibilité.*
- Déterminer, par le recours à un expert éventuel, les valeurs exactes et définitives des montants dus, sous peine d'une astreinte de 100€ par jour à dater du 30ème jour après la signification du jugement.*
- Paiement d'une somme provisionnelle brute de 5000€ au titre de préjudice découlant du non-respect de la loi du 04/08/1996, outre les intérêts.*
- Paiement d'un euro provisionnel pour toute somme restant due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, outre les intérêts.*
- Paiement des dépens, dont l'indemnité de procédure liquidée à 3900€ ».*

Par un jugement du 23 mai 2023 (R.G. n° 22/4/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« • DIT la demande recevable et partiellement fondée ;

• CONDAMNE la SRL VALDAMI à payer à Monsieur K , la somme brute de 25.066,43€ au titre d'arriéré de rémunération, outre les intérêts au taux légal à dater du 15/03/2019;

• CONDAMNE d'office Monsieur K , après compensation, aux dépens de la SRL VALDAMI limité à 1795,56 €;

• CONDAMNE, et délaisse, Monsieur K sa contribution au Fond d'aide juridique de seconde ligne (22€) ».



III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de la srl Valdami et ses demandes

La srl Valdami demande à la cour du travail ce qui suit :

« De dire que l'appel de la concluante est recevable et entièrement fondé et de dire que l'appel incident de la partie intimée est recevable mais non fondé, et par conséquent :

De réformer la décision dont appel et de dire que les demandes de la demanderesse originaire, l'actuel intimée, sont recevables mais non fondées et l'en débouter.

Heures supplémentaires:

De dire pour droit que Mr K a récupéré toutes les heures qu'il a travaillé en plus sur la demande et avec l'accord de l'appelante et, à titre subsidiaire, qu'il ne peut de toute façon pas être question d'un emploi de 45 heures par semaine.

De débouter Mr K de sa demande en la disant non-fondée.

Obligations en matière de bien-être au travail :

De confirmer le jugement a quo en ce qui concerne cette partie.

Autres montants dus en vertu du contrat de travail :

De confirmer le jugement a quo en ce qui concerne cette partie.

Dépens:

En conséquent, condamner Mr K aux dépens liés aux deux instances. Les dépens sont chiffrés pour la concluante comme suit :

- *La requête d'appel: p.m.*
- *L'indemnité de procédure en devant le tribunal du travail tel que prévu à l'article 1022 du Code Judiciaire et chiffré sur le montant de base de 3.900,00 euro.*
- *L'indemnité de procédure en devant la cour d'appel tel que prévu à l'article 1022 du Code Judiciaire et chiffré sur le montant de base de 4.500,00 euro.*

Sous toutes réserves généralement quelconques et sans reconnaissance préjudiciable ».



L'objet de l'appel incident de monsieur G K et ses demandes

Monsieur G K demande à la cour du travail ce qui suit :

« Sur l'appel principal :

- Dire l'appel principal recevable mais non fondé, et par conséquent :
- Confirmer la décision du Premier Juge, et par conséquent :
- dire la demande recevable et fondée, et ce faisant :
- condamner l'appelante au principal à lui payer un montant provisionnel de 25.066,43 € brut au titre d'arriérés de rémunération et de sursalaires, à majorer des intérêts au taux légal à compter de chaque échéance de paiement ;

Sur l'appel incident :

- Dire l'appel incident recevable et fondé, et par conséquent :
- Réformer le jugement dont appel, et ce faisant fasse ce que le Premier Juge devait faire, à savoir :
- condamner l'intimée sur incident à lui payer un montant provisionnel de 87.907,92 € brut et non 25.066,43 € au titre d'arriérés de rémunération et de sursalaires de 2.262 heures supplémentaires, à majorer des intérêts au taux légal à compter de chaque échéance de paiement ;
- condamner l'intimée sur incident à déterminer, le cas échéant par le recours à un prestataire spécialisé externe, les valeurs exactes et définitives des montants dus au concluant en application du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 100 € par jour à dater du 30ème jour après la signification du jugement ;
- condamner l'intimée sur incident à lui payer un montant provisionnel de 5.000 € brut, à titre de réparation du préjudice subi par le concluant du fait des manquements de l'intimée sur incident à ses obligations en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail, à majorer des intérêts ;
- condamner l'intimée sur incident au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, étant l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidée provisionnellement à 3.900 € (montant de base) pour la première instance et 4.500 € pour la procédure d'appel, à majorer des intérêts, et le remboursement de la contribution au Fonds de l'aide juridique de deuxième ligne ».



IV. Les faits

La srl Valdami exploite la maison de repos et de soins Le Chenoy sise à Ottignies, qui dispose de 110 lits.

En date du 2 mai 2017, monsieur K fut engagé par la srl Valdami dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour travailler en qualité d'infirmier chef à partir du 1^{er} juin 2017 à raison de 38 heures par semaine à respecter en moyenne sur une base annuelle.

L'annexe I du contrat de travail stipule que :

« L'employé reconnaît être investi d'une fonction de cadre et/ou d'un poste de confiance, conformément à l'Arrêté Royal du 10 février 1965 et que, dès lors, les dispositions en matière de temps de travail ne lui son pas applicables.

L'employé accepte que, pour la bonne exécution du contrat, il peut être amené à prester des heures dépassant le temps normal de travail en vigueur chez l'employeur et que la rémunération, telle que déterminée à l'article 2.1, couvre également les heures supplémentaires et que ces dernières ne donnent droit à aucun sursalaire ni récupération ».

La rémunération renseignée dans cette annexe est de 3.296,79 euros bruts par mois (échelle 1.55-1.61-1.77) avec 15 ans d'ancienneté barémique, outre une prime infirmier en chef de 125 euros bruts par mois, le remboursement de frais forfaitaires de 125 euros nets par mois et un Gsm de fonction avec abonnement de 35 euros nets par mois.

Selon les précisions données par la srl Valdami en terme de conclusions et avec lesquelles monsieur K est d'accord comme indiqué à l'audience, la srl Valdami occupa au travail une seconde personne en qualité d'infirmière-chef durant une partie de la période pendant laquelle monsieur K fut à son service, à savoir :

- madame R du 16 février 2015 au 30 mars 2018
- madame M du 1^{er} septembre 2018 au 15 février 2019
- madame L du 1^{er} avril 2019 au 30 novembre 2019
- madame C du 16 mars 2020 au 9 avril 2020.

Monsieur K a été absent pour incapacité de travail du 22 au 26 février 2018 et du 23 juillet au 4 août 2018.

Monsieur K a suivi avec fruit en 2018 la formation de directeur de maisons de repos en région wallonne. Il n'a pas eu de congés-éducation (comme précisé dans une lettre de sa part du 4 novembre 2019).

En janvier 2019, monsieur K a sollicité une revalorisation barémique.



Par mail du 20 février 2019, la directrice de la maison de repos et de soins, madame V lui a précisé qu'elle en rediscuterait avec L quand elle aurait un peu plus de temps.

Dans le cadre de mails échangés le 15 mars 2019 avec madame V à propos de cette demande, monsieur K a expliqué que cela faisait 1 an et 4 mois qu'il était là dont 9 mois tout seul, qu'il avait accompli au minimum 50 heures de prestations par semaine depuis son arrivée sans véritable récupération et qu'il pourrait pointer pour qu'elle s'en rende compte, en précisant à son interlocutrice : « *Penses-tu que 38h suffisent pour faire tout ce qu'il y a à faire* ».

Madame V a répondu par mail du 15 mars 2019 qu'elle savait tout cela, étant bien placée pour le savoir, tout en ajoutant :

« Concernant tes besoins, c'est bien pour cela que j'ai tant insisté pour que toi et W ne veniez pas tous les 2 à 7h et que l'un devait partir vers 15h et l'autre plus tard et être présent pour les soupers. Je vous ai dit et particulièrement à toi de faire attention à ton nombre d'heures, pour toi. Idem quand vous faisiez les toilettes tous les 2 ».

Monsieur K lui a répondu le jour même :

« Concernant l'organisation du travail avec W , tu avais certes demandé un travail en alternance. Ce qui ne m'a jamais posé problème en soit mais, était-ce le cas pour l'autre ? Je suis et tu le sais disposé à m'adapter aux conditions de travail mais tout le monde doit jouer le jeu. Et si ça ne fonctionne pas il me semble que c'est à toi à arbitrer ».

Madame V lui a alors précisé qu'elle voyait cela avec L et sa contrôlease financière ad interim et qu'elle reviendrait vers lui.

Par mail du 2 juillet 2019, monsieur K est revenu sur sa demande de révision barémique en précisant à madame V qu'elle était la directrice et qu'il souhaitait connaître son positionnement, sachant qu'il était sous-classifié au départ et qu'il avait fait le nécessaire.

Par mail du 4 novembre 2019 adressée à la directrice opérationnelle, madame L D monsieur K , rappelant une discussion intervenue en août 2019, lui a communiqué une lettre sur sa demande de revalorisation barémique. Il a rappelé que depuis son entrée en service, il prestait 50 heures par semaine, voire plus, sans récupération ni compensation, qu'il avait travaillé pendant pratiquement 1 an tout seul comme chef infirmier, sans revalorisation ni bonification et qu'il formait un collègue depuis le mois d'avril (n'étant présent au mieux qu'à concurrence de 66% du temps), ce qui entraînait une surcharge pour lui.



Monsieur K a été en incapacité de travail du 20 janvier 2020 au 14 février 2020.

Par lettre datée du 20 mars 2020 adressée par un envoi recommandé du 21 mars 2020, monsieur K a notamment précisé à propos de l'entretien du 9 janvier 2020 (dont il n'avait pas été informé de l'objet au préalable, pensant à une simple séance de travail portant sur le débriefing des résultats de l'audit) que :

« Je constate juste madame, que votre compte rendu ne fait pas état de la relation que vous avez établi entre les résultats de cet audit et ma demande de révision barémique introduite depuis janvier 2019.

Que vous ne dites pas comment sont valorisées ou récupérées mes innombrables heures supplémentaires que vous reconnaissez (entre 10 et 13 heures) de travail journalier depuis plus de deux ans et ayant entravé par moment mon état de santé.

A la lumière des faits, permettez-moi toute raison gardée, de prendre quelques distances de l'objet de votre courrier, non sans me questionner sur son agenda ».

Une réunion de crise a été organisée le 20 mars 2020 concernant un conflit entre certains membres de l'équipe gérée par monsieur K (apparemment deux aides-soignantes en particulier) et monsieur K .

Par mails du 20 mars 2020 en réponse à des mails concernant : « Réunion de crise de ce jour » (non déposés), monsieur K a reproché à madame V de ne pas l'avoir soutenu.

En date du 3 mai 2020, le docteur M M a adressé un mail à plusieurs membres du personnel de la maison de repos, dont notamment monsieur K et madame V , concernant l'organisation des jours à venir (en pleine période de covid). Elle a notamment admis ce qui suit :

« Je sais que chacun y met du sien, que les infirmiers arrivent avant leur service et repartent souvent 1h plus tard pour assurer la continuité des soins, que les aides soignants sont très vigilants et nous transmettent bcp d'informations sur l'évolution des patients, mais si nous voulons agir vite et travailler en donnant les meilleurs chances à ces patients, il faudrait un 2^{ème} infirmier ».



Par lettre du 5 mai 2020 adressée à madame V , madame C , engagée comme infirmière-chef depuis le 16 mars 2020, a contesté son licenciement intervenu 16 jours après le début de son engagement après la remise d'un certificat d'incapacité de travail pour le motif mentionné sur le C4 : « *ne convient pas aux exigences de la fonction* ». Madame C s'est notamment plainte de l'inexistence d'un pointage des prestations effectuées et du non-paiement des heures supplémentaires. Elle a critiqué le soutien donné par madame V à deux membres de l'équipe (non infirmières) qui se permettaient de remettre en question les décisions prises.

Des mails ont été échangés le 14 juillet 2020 entre monsieur K et madame V concernant les heures supplémentaires des infirmières. L'un des mails de madame V du 14 juillet 2020 mentionne être toujours à la recherche d'un second infirmier-chef. Plusieurs pièces déposées au dossier de la srl Valdami mettent en évidence des démarches effectuées pour publier une offre d'emploi pour un(e) infirmier(e)-chef entre le mois de janvier 2020 et le mois de janvier 2021.

Par mail du 22 juillet 2020, madame V a notamment précisé à monsieur K ce qui suit:

« Concernant ton nombre d'heures, je vais te redire car je te l'ai déjà dit, de partir à l'heure. Si tu viens à 7h, tu pars au plus tard à 16h30 ».

Par mail en réponse du 22 juillet 2020, monsieur K a demandé à madame V de pouvoir pointer :

« Concernant mon nombre d'heures, j'aimerais que tu aies le contrôle dessus et me mette au pointage comme tout le monde. De même, il serait plus facile pour toi de savoir les jours où je viens à 7h ou plus tard ».

Madame V lui a alors répondu par mail du même jour :

« Pour ton horaire, je pense que tu dois venir une fois de temps en temps à 7h max 2 fois par semaine et le reste du temps plus tard. Je ne pense pas que les infis chef pointent mais je demanderai à L (elle est en congé cette semaine) ».

Par mail du 27 juillet 2020, madame V a écrit à monsieur K qu'il devait également ajuster son horaire en fonction des passages des médecins qui prennent rendez-vous et que par exemple ce jour, il aurait été bien qu'il vienne plus tard car le docteur C passait voir ses résidents vers 15h-15h30 et qu'il y aura peut-être pas mal de dossiers.



Par mail du 28 juillet 2020, madame V est revenue sur la demande de monsieur K de pouvoir pointer :

« Je t'ai ajouté en personnel qui pointe.

Tu pointes donc à partir de demain.

Afin de pouvoir estimer comment organiser les tâches qui te prennent du temps et que tu n'aurais pas le temps d'effectuer en pointant, je te demande de faire un petit recap rapide chaque jour par mail des tâches que tu as effectué ».

Par mail du 29 juillet 2020, monsieur K a informé madame V des prestations accomplies à partir de son arrivée.

Par mail en réponse du jour même, madame V lui a notamment indiqué :

« En pointant, le but est que tu partes à l'heure. Si tu fais des one to one avec un membre du personnel, j'aimerais un suivi et en être informée ».

Elle a par ailleurs expliqué que c'était la pharmacie qui gérait les ordonnances dues.

Monsieur K lui a répondu par mail du 30 juillet 2020 que son jugement de la situation n'était pas juste et a expliqué que quand la pharmacie était en retard pour les ordonnances, il prenait le relais.

Monsieur K a été en incapacité de travail du 7 août 2020 au 31 octobre 2020.

Par lettre du 20 novembre 2020, monsieur K a notifié sa démission moyennant un préavis de 6 semaines se terminant le 1^{er} janvier 2021. Il a motivé cette démission notamment par le grand nombre d'heures prestées sans valorisation ni récupération et l'absence de réponse à sa demande de révision barémique.

Monsieur K a pris différents jours de congé en décembre 2020.



Par lettre recommandée avec accusé de réception du 2 décembre 2021 (adressée en vue notamment d'interrompre la prescription), le conseil de monsieur K a réclamé à la srl Valdami le paiement d'heures supplémentaires à raison d'un montant de 87.907,82 euros brut détaillé comme suit :

« Il est question à tout le moins d'un surplus d'en moyenne 14,5 heures par semaine par rapport à l'horaire de travail convenu, ce qui donne un total de 3 ans x 52 semaines x 14,5 heures = 2.262 heures supplémentaires à rémunérer, ce qui représente, hors sursalaires, un montant de (4.266,28 €/mois : 38 heures x 3/13 x 2.262=) 58.605,21 € brut, soit (58.605,21 € x 150 % =) 87.907,92 € brut sursalaires compris, abstraction faite des prestations dominicales ».

Monsieur K a saisi le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre par une requête du 31 décembre 2021.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. La demande d'arriérés de rémunération liées à des heures supplémentaires.

Les principes.

Conformément à l'article 8.4 du Code civil, le travailleur qui prétend avoir effectué plus d'heures de travail que celles mentionnées dans ses fiches de paie et réclame sur cette base des arriérés de rémunération liés aux heures supplémentaires, a la charge de prouver qu'il a accompli ces heures supplémentaires à la demande de son employeur ou avec l'accord même tacite de celle-ci, sans préjudice de l'obligation de collaboration à l'administration de la preuve existant dans le chef de son employeur. En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou les faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Ces principes étaient déjà d'application avant l'entrée en vigueur du Code civil, en raison de l'article 1315 de l'ancien Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire et de l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27) approuvée par la cour de céans.

La loi du 16 mars 1971 sur le travail comporte un chapitre 3 relatif au temps de travail et temps de repos.

La section 1 du chapitre 3 concerne le repos du dimanche.

L'article 11 interdit d'occuper des travailleurs le dimanche.



L'article 13 permet toutefois l'occupation de travailleurs le dimanche dans les entreprises ou pour l'exécution des travaux désignés par le Roi.

L'article 16 prévoit l'octroi de jours de repos compensatoires pour les travailleurs qui travaillent le dimanche :

« Les travailleurs qui travaillent le dimanche en application des articles 12, 13, 14 et 15, ont droit à un repos compensatoire au cours des six jours qui suivent ce dimanche. Le repos doit être d'une journée entière si le travail du dimanche a duré plus de quatre heures et d'une demi-journée au moins, s'il n'a pas excédé quatre heures; dans ce dernier cas, le repos compensatoire doit être accordé avant ou après 13 heures et, ce jour-là, la durée du travail ne peut excéder cinq heures.

Le Roi peut prescrire un autre régime de repos compensatoire. Il ne peut toutefois modifier la durée du repos compensatoire prévue par l'alinéa 2, si ce n'est pour la fixer à la durée réelle du travail effectué le dimanche ».

La section 2 du chapitre 3 est relative à la durée du travail.

La durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni 40 heures par semaine (article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Cette limite quotidienne de la durée du travail peut être portée à neuf heures lorsque le régime de travail comporte par semaine un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos, autre que le dimanche (article 20 de la loi du 16 mars 1971).

Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ou, à défaut, le règlement de travail, peut autoriser le dépassement des limites fixées à l'article 19 (article 20 bis de la loi du 16 mars 1971).

L'article 29 §1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose :

« Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 p.c. au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 p.c. lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés ».



L'article 29 §2 de cette loi précise que :

« Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20bis, 20ter, 22, 1° et 2°, et 23 ».

L'article 28 §1^{er} vise l'hypothèse où les limites maxima de la durée du travail sont réduites en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire.

A contrario, dans l'hypothèse où la réduction de la durée du travail en-deçà de 40 heures par semaine ne résulte pas de l'application d'une convention collective de travail, les sursalaires sur base d'un dépassement de la durée hebdomadaire de travail ne seront dus qu'en cas de dépassement de la limite hebdomadaire de 40 heures (voir notamment dans le même sens L. Ballatin et B. Lantin, La durée du travail, Guide social permanent, Tome 5-Commentaire droit du travail, Partie II – Livre III, Titre II, Chapitre I-10-Partie II, notamment pages 22 à 27).

L'article 29 §4 stipule dispose par ailleurs que :

« Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser le remplacement du sursalaire dû en application du § 1er par un repos compensatoire complémentaire.

Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % ouvre le droit à un repos d'au moins une heure ».

Conformément à l'interprétation donnée par la Cour de cassation (Cass., 9 janvier 1984, JTT, 1984, p. 363), que la cour de céans partage, les majorations de salaire ainsi prévues sont d'ordre public, en manière telle que toute stipulation contractuelle exonérant l'employeur de l'obligation de payer ces majorations est nulle de plein droit.

La loi du 16 mars 1971 exclut toutefois de son champ d'application les travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance.



Ainsi, l'article 3, § 3, de la loi du 16 mars 1971 dispose :

*« Les dispositions du Chapitre III, sections 2, 4 à 7 ne sont pas applicables en outre :
1° aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance ».*

Un arrêté royal du 10 février 1965 a désigné les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail.

L'article 2 donne la liste des personnes considérées comme investies d'un poste de direction ou de confiance. Le point I s'applique à tous les secteurs tandis que les points II à VII s'appliquent à des secteurs spécifiques.

La liste donnée par le point I s'établit comme suit :

- « 1. les directeurs, les sous-directeurs, les capitaines de navigation maritime, ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise;*
- 2. les secrétaires particuliers ainsi qu'un sténodactylographe attaché au service de l'employeur, du directeur, du sous-directeur ou du capitaine de navigation maritime;*
- 3. les personnes pouvant, sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers;*
- 4. les gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité;*
- 5. les ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise;*
- 6. les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail;*
- 7. les contremaîtres en chef et les conducteurs de travaux, pour autant qu'ils soient assimilables aux contremaîtres en chef;*
- 8. les chefs de fabrication et les chefs d'atelier exerçant une autorité effective ou assumant une responsabilité;*
- 9. les chefs magasiniers d'entreprises industrielles ou commerciales, pour autant qu'ils soient comptables de l'inventaire, et qu'ils aient des membres du personnel sous leur autorité directe et permanente;*
- 10. les chefs d'écurie;*
- 11. les chefs machinistes, les chefs mécaniciens, les chefs chauffeurs, les contremaîtres électriciens, les chefs monteurs, les chefs de la mécanographie et les chefs de garage, pour autant que ces fonctions comportent une autorité sur et une surveillance couvrant un ensemble de personnes et de machines;*
- 12. les chefs des services de réparation ou d'entretien, les chefs des services de chargement, de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs des services de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes.*



13. *les commis de rivière occupés dans les ports de mer;*
14. *les concierges dans une entreprise commerciale ou industrielle;*
15. *les docteurs en médecine vétérinaire ».*

Même si cette liste n'a pas été actualisée à l'évolution des métiers dans les entreprises et qu'il faut dès lors pouvoir tenir compte d'une certaine évolution et ne pas s'arrêter *sensu strictu* aux seules fonctions énoncées dans l'arrêté royal, il n'en reste pas moins que l'interprétation de la notion de personnel de direction ou de confiance doit être restrictive dès lors qu'elle constitue un régime dérogatoire à l'application d'une loi d'ordre public.

L'interprétation de l'arrêté royal du 10 février 1965 doit se faire dans le respect de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dont l'article 17 autorise les Etats membres à déroger notamment à la durée maximale hebdomadaire de travail *« lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :*

- a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ;*
- b) de main d'œuvre familiale, ou*
- c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses ».*

La cour de céans admet que les travailleurs qui sont exclus du champ d'application de la section 2 de la loi du 16 mars 1971 peuvent néanmoins bénéficier de rémunérations (mais sans supplément) pour les heures supplémentaires prestées, si cette obligation ressort d'une autre source de droit, qu'il s'agisse du contrat, de l'usage ou de l'équité.



Application.

1. Sur l'existence d'un poste de direction ou de confiance.

La srl Valdami qui a la charge de la preuve que monsieur K doit être considéré comme occupant un poste de direction ou de confiance au sens de l'article 3 §3 de la loi du 16 mars 1971, se limite en terme de conclusions à préciser que :

« Le contrat stipule clairement que la fonction de Mr K était celle d' infirmier chef. Cette fonction concerne – comme cela a été explicitement repris dans la convention – une fonction de leader ou de confiance, raison pour laquelle les dispositions relatives à des heures supplémentaires ne sont pas d'application sur sa situation. Le fait qu'il était investi d'une fonction cadre ressort entre autre du logiciel des horaires. Mr K est bien mis sur la ligne des infirmiers chef et il avait aussi une prime mensuelle de chef d'équipe ».

La fonction exercée par monsieur K ne se retrouve pas énoncée dans la liste donnée par l'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965.

Il convient néanmoins de vérifier si au-delà de la manière dont sa fonction était dénommée, il ne peut pas être considéré de par ses responsabilités ou par le contenu de sa fonction comme personne de direction ou de confiance.

L'annexe au contrat de travail comporte une clause en vertu de laquelle monsieur K reconnaît *« être investi d'une fonction de cadre et/ou d'un poste de confiance, conformément à l'Arrêté Royal du 10 février 1965 et que, dès lors, les dispositions en matière de temps de travail ne lui sont pas applicables ».*

L'existence de pareille clause ne peut suffire à convaincre de l'application à monsieur K de l'article 3 §3 de la loi du 16 mars 1971, dès lors que ce qui compte est la fonction réellement exercée et la vérification des prérogatives dont dispose le travailleur pour pouvoir apprécier s'il doit être considéré comme un cadre dirigeant ou une personne disposant d'un pouvoir de décision autonome.

La notion de personnel de cadre n'est en rien pertinente pour apprécier si une personne relève de la notion de personne de direction ou de confiance, les deux notions relevant de législations différentes et ne pouvant être assimilées (voir sur cette question les développements pertinents consacrés par A. Pirlet et C. Delporte, Le personnel de direction ou de confiance, une formule magique in La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, Anthemis, 2011, pp. 105 à 107).



La srl Valdami ne produit ni descriptif de fonction ni listing de l'ensemble des tâches assumées au quotidien par monsieur K , afin de pouvoir vérifier si de par ses responsabilités ou par le contenu de sa fonction, il peut être considéré comme personne de direction ou de confiance. Elle se limite, pour contester l'accomplissement d'heures supplémentaires et non pour démontrer l'importance de ses responsabilités, à énoncer certaines tâches effectuées par d'autres personnes.

Le fait que monsieur K percevait une prime de chef d'équipe ne peut suffire à justifier qu'il relève du personnel de direction ou de confiance.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la cour estime qu'il n'est pas démontré que monsieur K doit être considéré comme une personne investie d'un poste de direction ou de confiance au sens de l'article 3§3 de la loi du 16 mars 1971.

La srl Valdami a du reste une attitude contradictoire, puisque tout en soutenant que monsieur K échappait aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, elle allègue qu'il était rémunéré pour ses heures supplémentaires et bénéficiait de jours de repos compensatoires.

En conclusion, les dispositions de la loi du 16 mars 1971 (en ce compris celles du chapitre III, sections 2, 4 à 7) trouvent bien à s'appliquer à monsieur K .

2. Sur l'existence d'heures supplémentaires.

Monsieur K a la charge de prouver qu'il a presté les heures supplémentaires invoquées conformément à l'article 8.4 du Code civil, étant entendu que toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

Il invoque la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne pour fonder son droit à obtenir le paiement d'arriérés de rémunération liées à des heures supplémentaires.

La Cour de justice de l'Union européenne a par un arrêt du 14 mai 2019 (C-55/18) dit pour droit que *« les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système*



permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ».

La cour de céans considère que cet arrêt n'a pas pour portée en l'état actuel du droit belge, de rendre un employeur occupant des travailleurs en Belgique, qui n'aurait pas mis en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur et qui ne parviendrait pas à établir le nombre précis d'heures accomplies par son travailleur, redevable du paiement de toute heure supplémentaire réclamée par ce dernier et malgré que ce travailleur ne soit pas en mesure de démontrer la prestation de ces heures (voir dans le même sens : C.T. Bruxelles, 17 novembre 2021, R.G. n° 201/AB/431, J.T.T., 2022, p. 161 ; C.T. Bruxelles, 25 octobre 2022, R.G. n° 2021/AB/486 ; C.T. Anvers, 26 avril 2021, R.G. n° 2020/AA/128, J.T.T., 2022, p. 159 ; C.T. Bruxelles, 11 juin 2024, R.G. n° 2020/AB/666, inédit.).

La cour de céans, ne partage ainsi pas l'interprétation donnée de cet arrêt par la Cour du travail de Bruxelles autrement composée (C.T. Bruxelles, 22 mai 2020, 2018/AB/424, inédit.), prononcé à un moment où le nouveau droit de la preuve n'était pas encore en vigueur.

D'une part, la directive interprétée est dépourvue d'effet direct horizontal (c'est-à-dire dans les relations entre particuliers dont celles entre un travailleur et un employeur) et ne fait pas d'obligations aux employeurs du secteur privé (voir dans le même sens : F. Kéfer, R.D.S., 2021/1-2, p. 216, n° 27 ; Y. Birette et M. Davagle, L'obligation de déterminer le cadre horaire des prestations de travail in Temps de travail et temps de repos, p. 393, n° 898 ; G. Busschaert, L'arrêt du 22 mai 2020 de la Cour du travail de Bruxelles : renversement de la charge de la preuve en matière d'heures supplémentaires. Une fausse bonne idée ?, Orientations, 2021, p. 27 ; K. De Schoenmaker en S. Demeestere, Njw, 2021, n°448, p.660).

D'autre part, la Belgique ne contient pas de réglementation prévoyant une obligation générale faite aux employeurs d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (voir en ce sens : K. De Schoenmaker en S. Demeestere, Njw, 2021, n°448, p.657 à 660), obligation que l'article 6 §1^{er} alinéa 1^{er} de la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail ne crée pas, et dispose comme tout Etat membre d'une marge d'appréciation pour définir les modalités concrètes pour assurer la mise en œuvre des droits consacrés par la directive 2003/88 dont ceux afférents au repos journalier (article 3), au repos hebdomadaire (article 5) et à la durée maximale hebdomadaire (article 6) ainsi que le rappelle la Cour de Justice de l'Union européenne au point 41 de l'arrêt. Il paraît dès lors difficile de considérer dans ce cadre que l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 aurait en l'état actuel des conséquences concrètes sur l'interprétation et l'application du droit belge de la preuve lorsqu'un travailleur réclame à l'occasion d'une procédure entamée contre son employeur le paiement d'heures supplémentaires et est confronté à la difficulté de les prouver mais que son employeur n'a pas mis sur pied un mécanisme permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.



Certes, l'arrêt de la Cour de Justice précité met à juste titre en évidence que le travailleur est la partie faible dans la relation de travail (point 44) et qu'il lui est difficile, voire impossible de faire respecter les droits conférés par l'article 31,§2 de la Charte et par la directive 2003/88 (point 48) en l'absence d'un système mesurant la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Si le droit belge ne contient pas à la différence du droit français d'un système de partage de la preuve entre le salarié et l'employeur de l'accomplissement d'heures supplémentaires (voir à cet égard l'article L.3171-4 du Code du travail et son interprétation récente par la Cour de Cassation française suite à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 : Cass.soc.18 mars 2020,n°18-10.919 ; voir aussi Cass.soc.,27 janvier 2021,n° 17.31.046 ; Cass.soc.,10 mars 2021,n°19-18.108), la difficulté de prouver les heures supplémentaires dans le chef du travailleur peut cependant être tempérée d'une part par l'obligation de collaboration à l'administration de la preuve existant dans le chef de toute partie et donc également dans le chef de l'employeur (voir sur la portée actuelle de cette obligation : W. Vandebussche, L'obligation de collaborer à l'administration de la preuve, note sous Cass., 1^{ère} ch., 7 juin 2019, C.18.0523.N, RCJB, 2021, pp. 278 et 279 et les développements que la Cour de céans y a consacré relativement à la demande de revalorisation barémique) et d'autre part par l'article 8.4 alinéa 5 du Code civil qui permet désormais au juge dans des circonstances exceptionnelles de contrebalancer les difficultés rencontrées par le travailleur, en dérogeant à la règle de principe selon laquelle c'est au travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires, d'en supporter la charge de la preuve (après avoir ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et avoir veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve).

Monsieur K ne précise cependant pas en l'espèce quelles pièces devraient être déposées par la srl Valdami pour collaborer à l'administration de la preuve alors qu'elle dépose déjà plus de 40 pièces à son dossier.

Cela étant, la cour constate que :

-monsieur K a informé sa hiérarchie in tempore non suspecto par différents écrits qu'il prestait de nombreuses heures supplémentaires (voir son mail du 15 mars 2019, son mail du 4 novembre 2019, son mail du 20 décembre 2019 et sa lettre du 20 mars 2020) en précisant notamment dans le premier mail : « *Penses-tu que 38h suffisent pour faire tout ce qu'il y a à faire* ». Il a suggéré dès le 15 mars 2019 à madame V l'éventualité qu'il puisse pointer pour qu'elle s'en rende compte, suggestion qui ne fut pas à l'époque suivie d'effet et qui aurait permis d'objectiver les heures supplémentaires. Ce n'est que suite à sa demande du 22 juillet 2020 qu'une réponse favorable a été donnée par madame V avec une date d'effet à partir du 29 juillet 2020.



-en réponse à ces mails, sa hiérarchie n'a pas contesté l'accomplissement d'heures supplémentaires. Au contraire, il résulte d'une réponse de madame V au premier mail du 15 mars 2019 qu'elle savait tout cela, étant bien placée pour le savoir et d'une lettre de madame V résumant l'entretien du 9 janvier 2020 qu'elle reconnaissait « *le nombre d'heures considérables de sa présence à la résidence* ». Même si madame V s'interrogeait dans cette lettre sur l'organisation de son travail par monsieur K, elle ne lui reprochait pas d'être présent sans rien faire.

-si sa hiérarchie a invité monsieur K à plusieurs reprises à partir du 15 mars 2019 à s'arranger avec sa collègue infirmière-chef, pour qu'ils ne viennent pas tous les 2 à partir de 7h le matin, elle n'a pas elle-même veillé à organiser cette alternance dans un contexte où monsieur K lui signalait par mail du 15 mars 2019 que sa collègue ne jouait pas le jeu et que c'était à sa chef d'arbitrer. Le seul mail figurant au dossier de la srl Valdami montrant que la hiérarchie s'est adressée aux deux infirmiers-chefs afin de les informer qu'ils devaient venir en alternance à partir de 7h date du 20 novembre 2019 (étant adressée à monsieur K et à madame L).

-Par ailleurs, il résulte des indications données par la srl Valdami quant aux périodes pendant lesquelles une seconde personne travaillait comme infirmier(e)-chef au sein de la maison de repos et de soins, que monsieur K s'est retrouvé seul du 31 mars 2018 au 30 août 2018, du 16 février 2019 au 31 mars 2019, du 1^{er} décembre 2019 au 15 mars 2020 et à partir du 10 avril 2020, ce qui l'empêchait en tout état de cause d'effectuer un travail en alternance.

-Même en cas d'alternance entre infirmier(e)s-chefs sur l'heure d'arrivée, cela ne signifiait pas que la personne non prévue à 7h travaillait moins. Il lui était simplement demandé de décaler son heure d'arrivée pour être présent lors des soupers des résidents (voir le mail de madame V du 15 mars 2019) et pour être présent lors des passages des médecins afin de pouvoir examiner avec eux les dossiers des résidents (mail du 27 juillet 2020 de madame V).



-Si le mail de madame V du 15 mars 2019 mentionne que lorsqu'un infirmier chef arrivait à 7h, il devait partir vers 15h, la cour n'estime pas que cette mention suffit à contredire que la srl Valdami ait laissé monsieur K prester des heures supplémentaires en connaissance de cause et ce pour les raisons suivantes :

- cette précision est peu en phase avec la phrase : « *je sais tout cela et je suis bien placée pour le savoir* » suite à l'allégation faite par monsieur K de prestations d'au moins 50 heures par semaine.
- La srl Valdami ne démontre pas avoir demandé aux deux infirmiers-chefs de s'organiser pour alterner la personne arrivant à 7h avant l'envoi du mail du 20 novembre 2019 posant cette exigence pour garder un temps de travail normal dans un contexte où il fallait la présence d'au moins un infirmier-chef sur l'ensemble de la journée.
- Monsieur K, alors seul infirmier-chef au service de la srl Valdami, s'est plaint le 20 décembre 2019, sans être contredit, qu'il travaillait pratiquement tous les jours de 7h à 18h.
- Madame V lui a précisé par mail du 22 juillet 2020 qu'en cas d'arrivée à 7h, son départ devait intervenir au plus tard à 16h30. Le mail du 22 juillet 2020 traduit une situation applicable antérieurement puisque madame V précise l'avoir déjà dit. Compte-tenu de la pause de 30 minutes, les prestations effectuées entre 7h et 16h30 représentent 45 heures par semaine. En d'autres termes, la srl Valdami n'interdisait pas à monsieur K d'effectuer plus d'heures que la moyenne de 38 heures par semaine prévue dans son contrat de travail mais l'encourageait simplement à ne pas dépasser un certain plafond de 45 heures par semaine, dans un contexte où monsieur K était engagé pour travailler en moyenne 38 heures par semaine.

Au vu des développements qui précèdent, il est manifeste que monsieur K a effectué des heures supplémentaires avec l'accord tacite de sa hiérarchie, qui a tardé à mettre en place un système de mesure de ces heures, malgré la demande de monsieur K en ce sens. Le fait que la srl Valdami ait commencé à faire des reproches à monsieur K sur la manière dont il effectuait ses prestations suite à l'audit opérationnel effectué en novembre 2019 ne permet pas de remettre en question la réalité de ces heures supplémentaires.

La cour constate que les parties déposent de part et d'autre des attestations pour convaincre ou au contraire contredire la prestation d'heures supplémentaires.



La cour n'accorde pas de réelle valeur probante aux attestations déposées par la srl Valdami qui émanent soit de personnes susceptibles d'en vouloir à monsieur K dans un contexte où une réunion de crise fut organisée le 20 mars 2020 suite à un conflit entre certains membres de l'équipe et monsieur K (ce que la teneur de certaines attestations déposées par la srl Valdami met en lumière : voir par exemple l'attestation de madame R se plaignant d'un manque d'empathie de monsieur K ou l'attestation de madame D lui reprochant un ton sec dans la manière de s'adresser à certaines personnes), soit de personnes susceptibles d'être influencées par la srl Valdami (car encore au service de cette dernière) ou de personnes faisant partie de la direction (comme madame V elle-même). Par ailleurs, au vu des éléments relevés ci-avant et de l'absence de remise en question à l'époque des allégations de monsieur K sur la prestation de nombreuses heures supplémentaires, la cour ne s'estime pas convaincue par la thèse que la srl Valdami tente de construire selon laquelle monsieur K restait dans son bureau (en laissant supposer qu'on ne savait pas trop ce qu'il y faisait, allant même sans preuve soupçonner qu'il ait pu étudier au travail pour sa formation de directeur de maison de repos suivie en 2018).

La cour n'a pas de raison d'accorder davantage de valeur probante aux attestations déposées en faveur de monsieur K (dont l'une émane d'une infirmière-chef licenciée 15 jours après son arrivée et dont la lettre adressée à la srl Valdami après son licenciement met en évidence un ressentiment susceptible d'affecter l'objectivité de son témoignage ultérieur ou dont l'autre émane d'une personne qui manifestement l'apprécie et dont le témoignage vient à son secours en décrivant tout ce qu'il y accomplissait comme tâches pour conclure qu'il faisait de nombreuses supplémentaires).

Si en terme de conclusions, la srl Valdami essaye de convaincre la cour que de nombreuses tâches étaient effectuées par d'autres personnes que monsieur K, ce dernier établit bien, pièces à l'appui, qu'il effectuait les toilettes aux étages (pièce 3 de son dossier), tenait des réunions avec les médecins (pièce 34 de son dossier), s'occupait de soins aux étages (pièce 56), de l'organisation de l'activité paramédicale (pièce 57), de la gestion des échelles de katz (pièce 58) et de la distribution et l'administration des médicaments (pièce 54), ce qui vient relativiser également le contenu des attestations déposées par la srl Valdami. Même si la srl Valdami invoque qu'il n'établissait pas les horaires des aides-soignants mais que ceux-ci étaient établis par madame V (renvoyant à un message Whatsapp déposé en pièce 44 de son dossier dans lequel madame V précise qu'elle n'a pas encore commencé les horaires des aides-soignantes), d'autres pièces qu'elle dépose (les pièces 31 et 35) mettent en évidence qu'il s'est quand-même occupé à d'autres moments d'établir des horaires des aides-soignantes ou infirmières, même si ces pièces illustrent qu'il était contrôlé par madame V sur les horaires établis, voire se voyait reprocher par madame V d'allouer trop de personnel un jour férié ou un dimanche (voir la pièce 24 du dossier de monsieur K).



En tout état de cause, la circonstance que la srl Valdami ait pris certaines initiatives pour aider monsieur K dans ses tâches quotidiennes dans un contexte où il se plaignait de nombreuses heures supplémentaires (voir par exemple les mails de madame V du 20 décembre 2019 et du 20 janvier 2020) ne permet pas de conclure que celles-ci ont suffi à empêcher l'accomplissement d'heures supplémentaires dans un contexte où la srl Valdami admettait encore le 22 juillet 2020 que s'il arrivait à 7h, il devait partir au plus tard à 16h30.

En conclusion et quelles que soient les critiques que la srl Valdami entend faire sur la manière dont monsieur K effectuait son travail, monsieur K a bien effectué des heures supplémentaires avec l'accord tacite de sa hiérarchie qu'il convient à présent de chiffrer.

3. Sur l'évaluation et la rémunération des heures supplémentaires.

La cour ne s'estime pas convaincue par la réalité des prestations mentionnées aux pièces 26, 27 et 28 du dossier de la srl Valdami.

La srl Valdami ne dépose pas le règlement de travail comprenant les différents horaires de travail.

La cour n'accorde aucune valeur probante à la pièce 27 de son dossier censée refléter les horaires de travail de monsieur K du 1^{er} novembre 2018 au 3 janvier 2021. Les plannings qui reprennent la plupart du temps un horaire de 8h30 à 16h30 et qui ne contiennent à aucun moment un horaire débutant à 7h ne collent pas avec les éléments pointés ci-avant par la cour illustrant des prestations régulières de monsieur K à partir de 7h du matin en pleine connaissance de cause par la srl Valdami et la reconnaissance par la srl Valdami dans l'un des mails qu'en cas de prestation débutant à 7h, monsieur K devait arrêter à 16h30.

Les fiches de paie déposées en pièce 28 sont du même acabit puisqu'elles sont censées refléter une situation (contredite par les développements qui précèdent), où hormis quelques rares exceptions, monsieur K n'accomplissait pas d'heures supplémentaires. Les divers écrits adressés par monsieur K à sa hiérarchie pour se plaindre des heures supplémentaires effectuées et de l'absence de récupération illustrent qu'il n'était pas d'accord avec les prestations reprises dans ses fiches de paie, même s'il n'a pas estimé utile d'adresser à la srl Valdami une critique de ses fiches de paie.



L'examen lors de l'instruction faite à l'audience de la pièce 26 (qui est un document unilatéral dont les chiffres qu'elle mentionne ne sont pas appuyés par des pièces probantes) n'a même pas permis de la faire correspondre avec les fiches de paie. Ainsi par exemple, aucune explication n'a pu être donnée sur le chiffre de 5h28 apparaissant au regard du mois de novembre 2018 alors que la fiche de paie correspondante renseignait 1,67 h de travail en plus. Le fait que certaines fiches de paie mentionnent des jours de compensation est insuffisant à faire obstacle à la reconnaissance d'heures supplémentaires donnant droit à des sursalaires.

La cour ne dispose d'aucun élément tangible permettant d'appuyer l'allégation de monsieur K selon laquelle il prestait en moyenne 14h30 d'heures supplémentaires par semaine pendant toute son occupation au travail. La limitation de son calcul à 3 ans alors qu'il a été occupé durant trois ans et demi a été expliqué à l'audience par « *un calcul fait à la grosse louche en déduisant les périodes de vacances ou de maladie* ».

La cour estime que la moyenne hebdomadaire des heures de prestations accomplies par monsieur K peut être évaluée ex aequo et bono à 45 heures par semaine en tenant compte des éléments suivants :

1° La srl Valdami n'a pas contesté à l'époque des premiers mails reçus de monsieur K (se plaignant de prestations hebdomadaires de 50 heures depuis le début son entrée en service) qu'il venait travailler à partir de 7h. Si elle lui a dit qu'il devait s'arranger avec sa collègue pour alterner la personne devant débiter ses prestations à 7h, la srl Valdami n'a pas fait grand-chose pour imposer cette alternance (mis à part l'envoi d'un seul mail le 20 novembre 2019 (soit 6 mois après l'envoi du premier mail de monsieur K), pas plus qu'elle n'a veillé à mettre en place avant le mois de juillet 2020 un système de mesure objective des heures prestées, malgré la demande en ce sens de monsieur K dès le 15 mars 2019.

2° Il résulte du mail de madame V du 22 juillet 2020 faisant par ailleurs référence à une situation déjà précisée auparavant que l'horaire à ne pas dépasser est de 7h à 16h30, ce qui déduction faite de la pause d'une demi-heure le midi, représente 45h par semaine. Comme déjà précisé, le fait d'arriver après 7h n'entraînait pas une diminution des heures prestées sur la journée, mais revenait simplement à décaler l'heure de fin des prestations.



3° Monsieur K a travaillé sans être épaulé par un autre infirmier-chef pendant une période de 13 mois et demi si l'on s'arrête au 28 juillet 2020 (date à partir de laquelle monsieur K a pointé sans que des pièces soient déposées par les parties ni davantage sollicitées par monsieur K (au cas où il n'aurait pas gardé des preuves des heures pointées) pour démontrer la prestation d'heures supplémentaires dans un contexte où il a été en partie absent pour maladie et a pris des congés). Pendant cette période où il a presté comme seul infirmier-chef, il a vraisemblablement travaillé plus que les 45 heures précitées, puisqu'il commençait à 7h et était censé resté l'après-midi quand les médecins venaient pour examiner les dossiers des résidents et jusqu'aux soupers. Cela est illustré par le mail adressé par monsieur K à sa hiérarchie le 20 décembre 2019 (alors qu'il est le seul infirmier-chef au service de la srl Valdami) dans lequel il se plaint de devoir prester quasi tous les jours de 7h à 18h. Madame V, sans aucunement contester pareil horaire, lui a répondu qu'il pouvait arriver un peu plus tard et l'a informé de mesures prises pour le soulager (voir ses mails du 20 décembre 2019 et du 20 janvier 2020). Cette circonstance à prendre en compte permet de considérer qu'une moyenne de 45 heures par semaine peut être retenue sur toute la période prise en compte quand bien-même il a pu travailler moins que 45 heures certaines semaines.

Les heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire sont les heures dépassant 40 heures par semaine en application de l'article 29 §2 de la loi du 16 mars 1971, étant entendu que la srl Valdami n'invoque ni ne prouve que les conditions étaient réunies et ont été respectées pour qu'il soit fait application de la dérogation prévue à l'article 29 §2 alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. La 39^{ème} heure et la 40ème heure donnent droit à une rémunération normale et non pas à un sursalaire en l'absence de preuve de l'existence d'une convention collective de travail obligatoire réduisant la durée de travail comme le prévoit l'article 28 de la loi du 16 mars 1971.

La période pour laquelle les arriérés de rémunération devront être calculés est la période du 1^{er} juin 2017 au 29 juillet 2020 (et non au-delà, en l'absence de dépôt de feuilles de pointage et au vu des prestations très limitées accomplies par monsieur K après le 29 juillet 2020 évalué à l'audience par la srl Valdami à 19 jours de travail).

Cela représente 165 semaines.

Il convient d'en déduire des périodes de vacances évaluées en équité par la cour à 6 semaines par an (jours fériés compris) et aux quelques périodes de maladie pointées par la srl Valdami (page 28 de ses conclusions) qui au cours de la période du 1er juin 2017 au 28 juillet 2020 représentent environ 6 semaines. Le total à déduire s'élève dès lors à 24 semaines (6 x 3 + 6). Le calcul étant effectué en équité, la cour n'estime pas devoir tenir compte des quelques jours évoqués par la srl Valdami où monsieur K est arrivé plus tard ou aurait été en congé.

Le total à prendre en compte dans le calcul est dès lors de 141 semaines (165 – 24).

Sur ces 141 semaines, monsieur K a droit à sa rémunération normale pour 2 heures par semaine (la 39^{ème} heure et le 40^{ème} heure de prestation) et à sa rémunération normale augmentée d'un sursalaire de 50 % pour 5 heures par semaine (pour les prestations hebdomadaires effectuées entre la 41^{ème} heure et la 45^{ème} heure).

La rémunération à prendre en compte sera déterminée de manière équitable en faisant une moyenne entre la rémunération horaire allouée en début de contrat de travail (soit 3.296,79 euros bruts) et la rémunération applicable au mois de juillet 2020 (soit 3.852,22 euros), ce qui donne une rémunération brute moyenne de 3.574,50 euros bruts.

Le calcul est dès lors le suivant :

- 2 h x 141 semaines x (3.574,50 euros par mois x 12 / 52 / 38) = 6.121,51 euros bruts.
- 5h x 141 semaines x (3.574,50 euros par mois x 12 / 52 / 38) x 150 % = 22.955,67 euros.

Le total des arriérés de rémunération dus s'élève dès lors à 29.077,18 euros bruts, à augmenter des intérêts légaux à partir de la date moyenne du 1^{er} mars 2019.

4. La demande de dommages et intérêts en raison de manquements en matière de bien-être au travail

Les principes.

Les dispositions du livre 6 du Code civil telles qu'introduites par la loi du 7 février 2024, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025, ne sont pas applicables au présent litige et ce par application de l'article 44 alinéa 1^{er} de cette loi en vertu duquel « *les dispositions du livre 6 du Code civil s'appliquent aux faits pouvant générer une responsabilité qui se sont produits après l'entrée en vigueur de la loi* ». L'article 1382 de l'ancien Code civil continue à s'appliquer.

Les principes en matière de responsabilité énoncés par la jurisprudence et la doctrine cités ci-après dont la cour partage l'interprétation, peuvent être synthétisés comme suit :

Pour que la responsabilité d'une personne soit établie et débouche sur l'octroi de dommages et intérêts, la victime doit démontrer la faute, le dommage et le lien de causalité entre les deux.



S'agissant du lien de causalité, parmi les différentes théories existantes au sein de la doctrine, la Cour de cassation a fait choix de la théorie de l'équivalence des conditions, interprétation que la cour de céans partage. Dans son arrêt de principe du 1^{er} avril 2014 (Cass.,ch. réunies,C01.0211.F-C01.0217.F,1^{er} avril 2004,www.juportal.be), la Cour de cassation a ainsi à juste titre considéré que:

« Attendu qu'il incombe au demandeur en réparation d'établir l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé ; que ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est produit ;

Que le juge ne peut condamner l'auteur de la faute à réparer le dommage réellement subi s'il décide qu'une incertitude subsiste quant au lien causal entre la faute et ce dommage ».

Le professeur P. Van Ommeslaghe a à bon droit résumé la portée de ce principe en ces termes :

« La causalité entre une faute et un dommage est établie dès lors que sans cette faute, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est réalisé in concreto. C'est le test dit de la condition sine qua non. L'application de ce critère suppose que la causalité soit certaine ; il ne peut s'agir de conjectures ou d'hypothèses. Le juge doit constater qu'à défaut de la faute, il est certain que le dommage n'aurait pas eu lieu, tel qu'il s'est produit in concreto. La constatation de la vraisemblance, même forte, d'un lien causal entre la faute et le dommage ne peut justifier une mise en cause de la responsabilité.

(...)

Pour appliquer le critère ainsi dégagé par la Cour de cassation, le juge doit imaginer quelle aurait été la situation si la faute n'avait pas été commise ou, plus généralement, si le fait générateur ne s'était pas produit, qu'il s'agisse d'un fait positif ou d'une omission. Si le fait générateur consiste en un fait positif, le juge doit reconstituer ce qui se serait produit si ce fait positif n'avait pas été commis. Dans le cas d'une omission, il faut déterminer quelles auraient été les conséquences d'un comportement selon lequel la personne en cause aurait accompli le fait commis » (P. Van Ommeslaghe, tome II. Les obligations, p. 1612 et 1613).

« Le juge qui décide qu'une partie civile qui sollicite uniquement une indemnisation provisionnelle alors qu'elle aurait dû être en mesure de formuler une demande d'indemnisation définitive et qui, par ce motif, octroie une indemnisation définitive, ne méconnaît pas le droit de cette partie civile à avoir accès au juge et ne commet pas davantage un déni de justice » (Cass.,30 juin 2020,P.20.0383.N,www.juportal.be).



Application.

Monsieur K soutient que la srl Valdami a commis une faute en ne mettant pas en place les mesures nécessaires afin de pallier à la surcharge de travail importante qu'il subissait, et ce malgré ses demandes et que cette faute est en lien de causalité avec un préjudice consistant dans le fait d'avoir été placé deux fois en incapacité de travail pour surmenage et d'avoir altéré ainsi sa santé, l'obligeant à démissionner. Il évalue son dommage à un montant provisionnel de 5.000 euros évalué ex aequo et bono.

La srl Valdami conteste avoir commis une quelconque faute, de même qu'elle conteste le dommage (relevant notamment qu'il n'existe pas de preuve qu'il a été mis en incapacité de travail en raison d'un surmenage).

Le secteur des soins de santé est un secteur en pénurie de main d'œuvre depuis des années. Une partie de la période d'occupation au travail de monsieur K a coïncidé avec la période du covid 19 pendant laquelle le personnel soignant a subi une pression maximale.

La cour constate que la srl Valdami a essayé de trouver des solutions, en demandant à un certain moment à monsieur K de moins prester (même si comme l'a cour l'a reconnu, monsieur K prestait en moyenne 45h de travail hebdomadaires) ou en le déchargeant de certaines tâches (voir par exemple les pièces 3 et 14 du dossier de la srl Valdami) et en faisant publier des annonces pour pouvoir engager un(e) infirmier(e) en chef/ une infirmière en plus (voir la pièce 23 et les pièces 32g à 32 du dossier de la srl Valdami montrant des démarches effectuées pour publier des offres d'emploi).

Le fait que monsieur K se soit plaint auprès de la référence « démence » de son absence pour superviser les repas lors de l'absence d'une autre personne (voir la pièce 25 de son dossier) ne constitue pas la preuve d'une faute commise par la srl Valdami.

Si monsieur K estimait que les solutions apportées n'étaient pas suffisantes, ce qui était son droit et ce qui explique qu'il ait démissionné, il ne justifie cependant pas que la srl Valdami, dont le comportement doit être apprécié par rapport aux autres maisons de repos et de soins confrontées aux mêmes difficultés, ait commis des fautes engageant sa responsabilité.

Sa demande de dommages et intérêts est dès lors non fondée.



5. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP,2013,volume 145,p. 353).

Monsieur K a obtenu partiellement gain de cause.

Pour tenir compte du fait que monsieur K n'a pas obtenu entièrement gain de cause, la cour estime justifié en l'espèce de prendre en considération les montants de base de l'indemnité de procédure déterminés en tenant compte du montant des condamnations obtenues à charge de la srl Valdami obtenues se situant dans la fourchette comprise entre 20.000 et 40.000 euros.

Monsieur K est dès lors en droit d'obtenir à charge de la srl Valdami une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la procédure en 1^{ère} instance et de 3.139,53 euros pour la procédure en appel, en tenant compte des indexations au jour de la prise en délibéré des causes en 1^{ère} instance et en appel.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel principal non fondé et en déboute la srl Valdami.

La cour déclare l'appel incident partiellement fondé.

La cour réforme le jugement dont appel.

La cour condamne la srl Valdami à payer à monsieur K la somme de 29.077,18 euros bruts, à titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts légaux à partir de la date moyenne du 1^{er} mars 2019.

La cour déboute monsieur K de sa demande d'obtention de dommages et intérêts.



La cour condamne la srl Valdami à payer à monsieur K les dépens des deux instances taxés par la cour à la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure de 1^{ère} instance et de 3.139,53 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel, à augmenter de la somme de 20 euros payée par monsieur K en 1^{ère} instance à titre de contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

La cour met à charge de la srl Valdami la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K , conseiller,
B. C , conseiller social au titre d'employeur,
M.-L. A , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. A , greffier

Monsieur B. C , conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame M.-L. A , conseiller social au titre d'employé, et Monsieur P. K , conseiller.

et prononcé, à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 juin 2025, où étaient présents :

P. K , conseiller,
J. A , greffier

