



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 20/20180/A
Date du prononcé 28 janvier 2022
Numéro du rôle 2021/AL/250
En cause de : LEVEL IT SRL C/ G.

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 E

Arrêt

Contradictoire
Définitif

* Contrat de travail – heures prestées au-delà de l’horaire convenu (accord tacite de l’employeur) – bonus – rémunération garantie (articles 70 et 31/1 de la loi relative aux contrats de travail)

EN CAUSE :

LA SRL LEVEL IT, dont le siège social est établi à 4031 ANGLEUR, allée des Noisetiers 6, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0473.456.901, partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « la srl L. », ayant comparu par son conseil Maître STRONGYLOS Michel, avocat à 4020 LIEGE, place des Nations-Unies 7,

CONTRE :**Madame G.**,

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « Madame G. », ayant comparu en personne assistée par son conseil Maître Antoine DRIESMANS, avocat à 4000 LIEGE, rue de Joie 56.

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 décembre 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 décembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^e Chambre (R.G. 20/20180/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 23 avril 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 27 avril 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 mai 2021 ;
- l'ordonnance rendue le 26 mai 2021 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 décembre 2021 ;
- les conclusions principales d'appel et conclusions de synthèse d'appel de Madame G., remises au greffe de la cour respectivement les 9 août 2021 et 26 octobre 2021 ; son dossier de pièces, remis le 15 décembre 2021 ;
- les conclusions de la srl L., remises au greffe de la cour le 8 octobre 2021 ; son dossier de pièces, remis les 14 décembre 2021 et 16 décembre 2021.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 décembre 2021 et la cause a été immédiatement prise en délibéré.

I. LES FAITS

1

La srl L. est active dans le domaine du service informatique (fourniture de solutions informatiques sur mesure aux entreprises).

Madame G. est entrée au service de la srl L. le 15 janvier 2018, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, en qualité de « *coordinatrice de projets* » (pièce 1 du dossier de Madame). Ce contrat a suivi une période de négociation ayant débuté à tout le moins en novembre 2017 (pièce 1 du dossier de la société).

Les parties ont ensuite conclu un contrat à durée indéterminée à partir du 16 avril 2018 (pièce 1 du dossier de Madame), toujours pour les mêmes fonctions.

2

Madame G. a connu une période d'incapacité de travail à partir du 5 novembre 2018 (le certificat médical n'est pas déposé mais les parties s'accordent sur ce point).

3

Le contrat de travail a pris fin le 17 janvier 2019, pour force majeure (une fois encore, aucune pièce n'est déposée mais ce fait n'est pas contesté).

4

Madame G. a introduit la présente procédure par requête du 14 janvier 2020.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

5

Par jugement du 11 décembre 2020, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Dit le recours partiellement fondé,

Condamne la srl L. à payer à Madame G. :

- *Le montant provisionnel de 1 EUR à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées et non rémunérées, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,*

- *La somme brute de 3 255 EUR à titre d'avantage salarial/bonus, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,*
Déboute Madame G. pour le surplus de ses demandes,
Ordonne la réouverture des débats aux fins susmentionnées (...). »

III. L'APPEL

6

La srl L. a interjeté appel de ce jugement par requête du 23 avril 2021. Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement et de déclarer non fondées les demandes de Madame G. de paiement d'un bonus et d'arriérés de rémunération (heures supplémentaires). Elle demande la confirmation du jugement en ce qu'il a rejeté la demande de rémunération garantie pour la journée du 2 octobre 2018.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour de limiter le montant des arriérés de rémunération (bonus) à la somme de 375 EUR.

Elle demande enfin la condamnation de Madame G. aux dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 1 690 EUR.

7

Par ses premières conclusions déposées le 9 août 2021, **Madame G.** a formé appel incident à l'encontre de ce jugement.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande la condamnation de la srl L. au paiement des sommes suivantes :

- 3 255 EUR à titre de bonus ;
- 645,48 EUR à titre d'arriérés de rémunération (heures supplémentaires) ;
- 141,19 EUR à titre de rémunération garantie pour la journée du 2 octobre 2018 ;
- les intérêts sur ces sommes.

A titre subsidiaire, elle demande à la cour de fixer son bonus à la somme de 750 EUR.

Madame G. demande également la condamnation de la srl L. aux dépens d'instance liquidés à la somme de 1 950 EUR et d'appel liquidés à la somme de 845 EUR.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

8

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

9

L'appel principal est recevable.

10

Il en va de même de l'appel incident formé par Madame G. dès ses premières conclusions, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

5.1 Demande d'arriérés de rémunération (heures supplémentaires)

11

Madame G. a été engagée pour prêter 38 heures par semaine (contrat de travail, pièce 1 de son dossier). Elle soutient avoir dû en prêter davantage et ne pas avoir été payée pour ces heures prestées au-delà de l'horaire convenu ni avoir pu les récupérer.

Elle soutient qu'elle a effectué 36 heures non rémunérées et non récupérées et demande la condamnation de la srl L. au paiement de la somme de 645,48 EUR bruts à ce titre, à majorer des intérêts.

La srl L. conteste la débiton de cette somme.

5.1.1 Principes

a) Généralités

12

La charge de la preuve tant de la prestation d'heures « *supplémentaires* » que de l'accord, fût-il tacite, de son employeur repose sur le travailleur en vertu de l'article 8.4 du Code civil. Il importe peu que les heures « *supplémentaires* » aient été convenues ou seulement imposées au travailleur¹.

¹ C. trav. Liège, 20 avril 2004, JTT, 2004, p. 435.

Le droit à la rémunération des prestations de travail « *supplémentaires* » n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations. Il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur, sur lesquelles il a donc marqué son accord tacite².

La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestation ou de pointage) ou des présomptions, par exemple fondées sur un relevé unilatéral fiable³, ou sur des témoignages.

b) Analyse du règlement du travail de la srl L.

13

Le règlement de travail de la srl L. a mis en place un système d'horaires flottants (avec instauration de plages fixes et de plages variables, conformément à l'article 20^{ter} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail) et de petite flexibilité (article 20^{bis} de la loi sur le travail, prévoyant la possibilité de travailler jusqu'à 9h par jour et 43 h par semaine sans sursalaire). La durée hebdomadaire moyenne de travail (38 heures par semaine) doit être respectée sur une période de référence d'un an. Le compteur ne peut dépasser 12 heures au-delà de l'horaire convenu à l'issue chaque trimestre et doit être ramené à zéro à la fin de chaque semestre.

Le règlement de travail prévoit que les dérogations à ces principes ne peuvent exister que « *moyennant l'accord préalable et écrit de l'employeur* » (article 5.1.4 du règlement de travail).

14

Le temps de travail des travailleurs est comptabilisé via le programme Astrow, qui mentionne des anomalies notamment lorsque du temps de travail est enregistré en dehors des plages fixes et variables ou au-delà des limites de temps de travail de 9 heures par jour ou 43 heures par semaine.

Au sujet de ces anomalies, l'article 6.3 du règlement de travail prévoit ce qui suit :

« L'absence non justifiée de pointage à midi entrainera une estimation de l'arrêt à son maximum, soit deux heures.

En cas d'anomalies ou d'oubli de pointage, la justification devra, à peine de déchéance, intervenir dans les 48 heures ouvrables suivants cet oubli au département RH.

(...) En cas d'anomalie ou de fraude, la rémunération sera revue au prorata temporis des heures effectivement prestées. »

² C. trav. Liège, 20 avril 2004, J.T.T., 2004, p. 435.

³ C. trav. Liège, 11 octobre 1991, R.G. n 16.827/89; C. trav. Liège, 15 janvier 2003, R.G. n 30.238/01). Ainsi n'est pas retenu le carnet unilatéral qui comporte des mentions contradictoires et des surcharges (C. trav. Liège (sect. Namur, 14^e ch.), 20 décembre 1994, R.G. n 4601/1993).

5.1.2 Application en l'espèce

15

Madame G. demande la condamnation de la srl L. au paiement de la rémunération correspondant aux heures de travail prestées en dehors des limites prévues par le règlement de travail (en dehors des plages fixes et variables ou au-delà des limites de temps de travail de 9 heures par jour ou 43 heures par semaine) et qui ont donc été enregistrées comme des « *anomalies* » dans le système Astrow.

L'examen du relevé du système Astrow (pièces 14 et 15 du dossier de la société) permet de constater que, pour la totalité de la période contractuelle, ces « *anomalies* » correspondent à 36 heures, principalement prestées au-delà des limites de temps de travail de 9 heures par jour.

16

La srl L. ne conteste pas que Madame G. a bien presté ces 36 heures de travail. Elle soutient cependant qu'aucune rémunération ne serait due au motif qu'elle n'a pas donné son autorisation, contrairement au prescrit du règlement de travail.

17

Avec les premiers juges, la cour constate que la srl L. était tout à fait consciente de l'importante charge de travail de Madame G., qui n'a cessé de l'interpeller à ce sujet (la cour souligne) :

- « *Olivier, comme tu le sais, j'ai beaucoup (trop) de travail et, comme vivement recommandé en interne, j'essaye de respecter mes horaires au maximum. Pourrais-tu dorénavant me prévenir à l'avance et non, comme très souvent, à la dernière minutes, des tâches qui me sont assignées stp ?* » (mail de Madame G. du 24 mai 2018, pièce 15 de son dossier)
- « (...) Certaines choses urgentes me sont demandées « à la dernière minute » par nos partenaires ou clients ou par ma direction. Je dois alors y répondre au plus vite, sans « compter » (heures, déplacements, etc.). (...) Ensuite, nous faisons actuellement face à une absence de longue durée d'une employée. Le travail qu'elle réalisait est donc réparti entre Olivier, Adrienne et moi-même. (...) De mon côté, je pense faire de mon mieux pour répondre aux exigences de [la société] en termes de qualité de travail, tout en essayant de respecter les 38h/semaines imposées par le Règlement de travail. Dans les conditions actuelles, cela reste fort difficile étant donné la charge de travail (trop) importante et les délais planifiés actuellement et pour les mois avenir. » (mail de Madame G. du 5 juin 2018, pièce 16 de son dossier)
- « *Pourriez-vous également prendre en compte le fait que je réalise à moi toute seule une charge de travail très conséquente étant donné que mes deux collègues directes*

ne sont plus là et que nous avons beaucoup de dossiers importants en cours (...). Cela ne me permet pas de prévoir beaucoup de moments durant lesquels récupérer, et même en faisant mon possible pour prévoir des temps de récupération, certains sont coupés par demandes d'Olivier de réaliser certaines choses rapidement. (...) » (mail de Madame G. du 8 octobre 2018, pièce 18 de son dossier)

- *« (...) Depuis les départs de Marion et Adrienne, je fais en sorte un maximum que les choses tournent comme si elles étaient présentes en reprenant une partie de leurs tâches. Je ne suis pourtant pas récompensée et rémunérée pour ce surplus de travail alors que vous n'avez plus à assumer leurs salaires respectifs. (...) » (mail de Madame G. du 5 novembre 2018 qui revient en détail sur la problématique de la charge de travail, pièce 20 de son dossier)*

Il n'apparaît pas que la srl L. aurait émis la moindre contestation au sujet des doléances exprimées par Madame G., durant les relations contractuelles, quant à sa charge de travail. Ces différents e-mails démontrent également que Madame G. était attentive à tenter de respecter les limites du temps de travail prévues par le règlement de travail. Ceci est d'ailleurs confirmé par le fait que sa demande concerne 36 heures de prestation sur 10 mois de travail, soit moins d'une heure par semaine. Sa charge de travail, bien connue de la srl L. contrairement à ce qu'elle tente aujourd'hui vainement de soutenir, l'empêchait tout simplement de parvenir au parfait respect des limites prévues par le règlement de travail.

La srl L. étant complètement et régulièrement informée de ces éléments, la cour considère qu'elle a donné son accord à tout le moins tacite pour la prestation de ces heures au-delà de l'horaire convenu.

Madame G. a donc droit au paiement de la rémunération afférente à ces 36 heures de travail prestées au-delà de l'horaire convenu.

18

C'est également en vain que la srl L. soutient qu'il conviendrait de déduire de ces 36 heures de prestation les heures durant lesquelles Madame G. aurait omis de pointer son temps de midi.

En effet, le relevé des anomalies du système Astrow (pièces 14 et 15 du dossier de la société) démonte qu'à 21 occasions, Madame G. n'a pas pointé de temps de midi et que 30 minutes lui ont été d'office décomptées de son temps de travail.

Madame G soutient qu'il s'agit de journées durant lesquelles elle était en déplacement et ne pouvait prendre de temps de midi. Cette affirmation est corroborée par son agenda de l'époque (pièce 24 de son dossier).

Madame G. s'est à plusieurs reprises plainte de ce système, estimant qu'il était injuste qu'elle travaille durant la totalité de son temps de midi mais qu'une demi-heure lui soit

d'office décomptée (mails des 9 mars 2018 , 12 septembre 2018 et 23 octobre 2018, pièce 19 de son dossier). Cette règle lui a cependant été confirmée par la responsable des ressources humaines (mail du 9 mars 2018, pièce 19 de son dossier), ce qui démontre à tout le moins que la srl L. était consciente qu'il arrivait à Madame G. de ne pas pouvoir prendre de temps de midi en raison de déplacements professionnels.

En revanche, durant les relations contractuelles, il n'a jamais été question de déduire de son temps travail réellement presté 2 heures de prestation. Cette sanction, effectivement prévue de manière facultative par le règlement de travail (article 6.3), s'applique en cas de fraude du travailleur, qui prendrait une longue pause de midi sans pointer. Elle ne peut trouver à s'appliquer au travailleur qui ne peut pointer son temps de midi car il est en déplacement.

19

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande d'arriérés de rémunération fondée.

La srl L. ne formulant aucune observation quant *quantum* de la demande de Madame G., elle sera condamnée au paiement de la somme de 645,48 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts.

5.2 Bonus

20

Madame G. demande la condamnation de la srl L. au paiement de la somme de 3 255 EUR (750 EUR à titre subsidiaire) à titre de bonus, à majorer des intérêts.

21

Elle estime que l'octroi de ce bonus avait été convenu par les parties et que la srl L. s'est engagée contractuellement à le lui payer.

Il n'est pas contesté que les contrats de travail (à durée déterminée et indéterminée, pièce 1 du dossier de Madame) ne prévoient l'octroi d'aucun bonus.

Madame G. se fonde sur les négociations pré-contractuelles et en déduit « *une promesse d'octroi d'un bonus de 3 255 EUR* » (page 23 de ses conclusions).

22

Conformément à l'article 8.4 du Code civil, la charge de la preuve repose sur Madame G., qui doit démontrer qu'elle a droit à l'octroi de ce bonus.

23

Il est exact que les parties ont longuement négocié les conditions salariales de Madame G.

La lecture de ces e-mails et de leurs annexes permet de retenir les éléments suivants :

- le 3 novembre 2017, la responsable des ressources humaines de la srl L., Madame C., a communiqué à Madame G. un tableau (pièce 9 du dossier de Madame) mentionnant différents postes de rémunération. Ce tableau fait référence à une « *bonus salarial* » d'un montant brut de 3 255 EUR.
- Par e-mail du 8 novembre 2017 (pièce 1 du dossier de la société), après avoir examiné ce tableau en détail, Madame G. s'est adressée à Madame C. en ces termes :
« (...) Je remarque toutefois que [le bonus salarial] n'est pas assuré, et donc que même si vous l'avez eu chaque année jusqu'à présent, sa récurrence n'est pas assurée à long terme. De plus, si j'ai bien compris, ce bonus ne dépend pas directement de la srl mais de la Région wallonne. Or, les finances publiques sont ce qu'elles sont et, elles non plus, ne sont pas assurées à l'avenir. (...) Je vous propose donc de couper la poire en deux en fixant un salaire brut de 3 100 EUR, ce qui est moins que souhaité et demandé mais un petit peu plus que ce qui est proposé. (...) » (la cour souligne)
- Par e-mail du 15 novembre 2017, Madame C. a renvoyé un nouveau tableau à Madame G. Ce tableau ne fait plus aucune mention d'un bonus salarial.
- Les contrats de travail conclus (à durée déterminée puis à durée indéterminée, pièce 1 du dossier de Madame) prévoient une rémunération mensuelle fixe de 3 000 EUR brut et ne font aucune référence à un bonus salarial.

24

La cour ne fait pas la même lecture que Madame G. de ces e-mails et de leurs annexes.

Plus précisément, la cour ne peut suivre Madame G. lorsqu'elle expose que si le salaire mensuel fixe a finalement été maintenu à la somme de 3 000 EUR, c'est nécessairement au motif que la srl L. se serait engagée à payer un bonus de 3 255 EUR. Il est également possible que, suite à la contreproposition de Madame G. (e-mail du 8 novembre 2017, pièce 1 du dossier de la société) la srl L. soit restée sur ses positions (salaire mensuel fixe de 3 000 EUR et bonus non assuré) et ait dit à Madame G. que c'était à prendre ou à laisser. La rédaction du contrat de travail intervenue suite à cette longue négociation, qui ne fait aucune mention de ce bonus et qui prévoit une rémunération mensuelle fixe de 3 000 EUR, conduit la cour à considérer que le contrat est bien conforme à la volonté des parties.

25

La circonstance que la question de la définition « *d'objectifs personnels* » ait été évoquée lors de plusieurs réunions d'équipe (pièce 10 du dossier de Madame) n'énerve en rien cette analyse. D'une part, ce n'est pas parce qu'un employé se voit fixer des objectifs personnels qu'il existe nécessairement un bonus à la clé. D'autre part, il est possible que les parties

aient envisagé de mettre en place un système de bonus par la suite. La cour constate cependant qu'au jour où le contrat a été rompu, il n'est pas démontré que la srl L. s'était déjà engagée à verser un bonus à Madame G.

L'attestation rédigée par Madame N. (pièce 11 du dossier de Madame) rapporte des déclarations émanant de Madame G. au sujet d'une promesse de bonus. Elle ne suffit pas à invalider ce raisonnement, fondé sur la volonté des parties, exprimée tant dans la période précontractuelle qu'au moment de la conclusion du contrat.

De même, la circonstance qu'un plan de bonus instauré à destination du personnel technique (avantages non récurrents liés aux résultats de 750 EUR bruts) ait été introduit au sein de la srl L. le 12 novembre 2018⁴ (pièce 18 du dossier de la société), ne permet pas de déduire l'existence d'une promesse de bonus à l'égard de Madame G., qui n'appartenait pas au service technique.

C'est enfin en vain que Madame G. évoque l'existence d'un usage au sein de la société, qui fonderait son droit à un bonus. Bien au contraire, Madame G. était parfaitement informée, dès avant la conclusion du contrat, qu'il n'existait aucun droit acquis à un bonus : « *je remarque toutefois que [le bonus salarial] n'est pas assuré, et donc que même si vous l'avez eu chaque année jusqu'à présent, sa récurrence n'est pas assurée à long terme* » (pièce 1 du dossier de la société).

26

Madame G. ne démontre donc pas que la srl L. se serait engagée à lui verser un quelconque bonus (qu'il soit de 3 255 EUR ou de 750 EUR).

La demande est donc non fondée et le jugement sera réformé sur ce point.

5.3 Rémunération garantie

27

Madame G. demande la condamnation de la srl L. à lui payer la somme de 141,19 EUR, à titre de rémunération garantie pour la journée du 2 octobre 2018, à majorer des intérêts.

Les premiers juges ont déclaré cette demande non fondée.

5.3.1 Principes

28

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce ce qui suit :

⁴ Ce plan a fait l'objet d'un refus d'approbation, l'acte d'adhésion corrigé ayant été déposé le 12 avril 2019 (pièce 18B du dossier de la société).

« § 1^{er} L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

§ 3. En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. »

La Cour de cassation⁵ définit l'incapacité de travail comme un « état consécutif à des troubles dans les fonctions psychiques et physiques qui empêche le travailleur d'effectuer son contrat de travail ».

Le règlement de travail de la srl L. (pièce 19 du dossier de la société) prévoit l'obligation pour le travailleur de faire parvenir à l'employeur un certificat médical en cas d'incapacité de travail (article 13.3).

29

L'article 70 de la loi relative aux contrats de travail prévoit quant à lui le principe, sous certaines conditions, du droit à la rémunération garantie de l'employé durant les trente premiers jours de son incapacité de travail.

30

L'article 31, § 3/1 de la même loi prévoit les hypothèses dans lesquelles le travailleur peut se voir privé de sa rémunération dite garantie :

« § 3/1. Le travailleur qui :

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1^{er}, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou ;*
- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou ;*

⁵ Cass., 12 mars 1984, *J.T.T.*, 1985, p. 35.

- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle. »

5.3.2 Application en l'espèce

31

Il ressort des dossiers des parties que :

- L'incapacité de travail de Madame G. pour toute la journée du 2 octobre 2018 est attestée par un certificat médical établi le 1^{er} octobre 2018. Le médecin qui a rédigé ce certificat médical a confirmé que « *Madame G. était dans l'incapacité de travailler en date du 02/10/2018 au vu des examens médicaux devant être réalisés ce jour-là* » (pièce 8 de son dossier). La cour n'identifie pas de motif de mettre en doute les déclarations du médecin de Madame G. Il n'est pas impossible que des examens médicaux placent une personne dans un état malade qui l'empêche de reprendre le travail avant le lendemain. Ce n'est pas le cas de tous les examens médicaux, raison pour laquelle un certificat médical d'incapacité de travail n'est pas systématiquement délivré lorsqu'un patient se présente à un examen médical. En revanche, c'était bien le cas en l'espèce.
- Madame G. a informé la srl L. de son absence par e-mail du 1^{er} octobre 2021 (pièce 5 du dossier de la société) ;
- Madame G. a communiqué à la srl L. le certificat médical justifiant son incapacité de travail (ce point n'est pas contesté) ;
- Madame G. ne s'est soustraite à aucun contrôle de son incapacité de travail puisque la srl L. n'a pas organisé de contrôle. La circonstance que l'incapacité de travail n'ait duré qu'une journée, ce qui rendait un contrôle concrètement plus compliqué et moins utile, n'énerve en rien ce constat. La srl L. pouvait mandater un médecin-contrôle qui, même s'il avait « *trouvé porte close* » (page 28 des conclusions de la société), était en mesure de convoquer Madame G. à son cabinet pour examiner le motif de l'incapacité de travail.

Madame G. remplit donc l'ensemble des conditions requises par les articles 70 et 31/1 de la loi relative aux contrats de travail pour obtenir le paiement de la rémunération garantie afférente à cette journée du 2 octobre 2018.

32

Contrairement à ce que soutient la srl L., l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail, visant l'hypothèse où un travailleur est apte à travailler au moment de se rendre au travail, n'est pas d'application puisque le certificat médical atteste de l'incapacité de travail de Madame G. pour toute la journée de travail.

33

Le jugement sera donc réformé sur ce point et la srl L. est condamnée à payer à Madame G. la somme de 141,19 EUR, à titre de rémunération garantie pour la journée du 2 octobre 2018, à majorer des intérêts.

5.4 Dépens**34**

La srl L. sera condamnée aux dépens d'instance et d'appel, sans compensation, dans la mesure où elle succombe pour une partie des chefs de demande (article 1017 du Code judiciaire).

35

Madame G. liquide ses dépens d'instance à la somme de 1 970 EUR (indemnité de procédure (1 950 EUR) + contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20 EUR)) et ses dépens d'appel à la somme de 845 EUR.

L'enjeu du litige étant situé 2 500 EUR et 5 000 EUR, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève à la somme de 845 EUR et le montant maximum s'élève à la somme de 1 950 EUR. Madame G. réclame donc le montant de base de l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel mais le montant maximal de cette indemnité pour la première instance. Elle justifie cette demande pour les dépens d'instance par l'attitude procédurale de la srl L. qui aurait créé une situation manifestement déraisonnable.

La cour ne partage pas ce point de vue. La srl L. a pu, sans adopter une attitude procédurale fautive, envisager un temps la poursuite des débats dans le cadre de la réouverture des débats puis décider d'interjeter appel.

La cour n'identifie dès lors pas de motif de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure pour la première instance et l'appel. Les dépens de Madame G. seront donc fixés à la somme totale de 1 710 EUR ((2 x 845) + 20).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

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,

Déclare les appels recevables,

Déclare l'appel principal partiellement fondé,

Déclare l'appel incident fondé,

Confirmant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, condamne la srl L. à payer à Madame G. la somme de 645,48 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts,

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande de paiement d'un bonus non fondée,

Réformant le jugement dont appel, condamne la srl L. à payer à Madame G. la somme de 141,19 EUR, à titre de rémunération garantie pour la journée du 2 octobre 2018, à majorer des intérêts.

Condamne la srl L. supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Madame G. liquidés à la somme totale de 1 710 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
Jacky PIERSON, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Lesquels signent ci-dessous excepté Monsieur Jacky PIERSON, Conseiller social au titre d'employé, qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

Le Greffier

Le Conseiller social

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-E de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le vendredi **VINGT-HUIT JANVIER DEUX MILLE VINGT DEUX**, par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

Le Président