



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 20/558/A
Date du prononcé 20 juin 2022
Numéro du rôle 2021/AL/420
En cause de : BEAUTY FULL DIFFUSION SPRL C/ K.

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3-J

Arrêt

Contradictoire

Définitif

* Contrat de travail – préavis non presté de commun accord – date de la rupture du contrat – rémunération des jours non prestés – loi du 3 juillet 1978 (art. 39, § 1^{er}).

EN CAUSE :

La SPRL BEAUTY FULL DIFFUSION, BCE 0698.705.945, dont le siège d'exploitation est sis à 4800 VERVIERS, Crapaurure, 41 et dont le siège social est établi à 4040 HERSTAL, Rue Elisa Dumonceau, 17,
partie appelante, ci-après dénommée « **la SPRL** »,
ayant pour conseil Maître Franck BOSQUIN, avocat à 4020 LIEGE, Rue Léon-Frédéricq 24 et
ayant comparu par Maître Laure PAPART ;

CONTRE :

Madame K.,
partie intimée, ci-après dénommée « **Madame K** »,
ayant comparu par son conseil Maître Stéphane ROBIDA, avocat à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63 ;

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement à l'égard de Madame K et par défaut à l'égard de la SPRL le 25 novembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{ière} Chambre (R.G. 20/558/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 4 août 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 5 août 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 septembre 2021 ;
- l'ordonnance du 22 septembre 2021 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 23 mai 2022 ;
- les conclusions principales d'appel, les conclusions additionnelles d'appel et les conclusions de synthèse d'appel de Madame K remises au greffe de la cour

respectivement les 15 octobre 2021, 31 janvier 2022 et 14 avril 2022, et son dossier de pièces remis le 14 avril 2022 ;

- les conclusions principales d'appel et les conclusions d'appel de synthèse de la SPRL remises au greffe de la cour respectivement les 27 décembre 2021 et 29 mars 2022, et son dossier de pièces remis le 20 mai 2022.

2. Les parties ont été entendues à l'audience publique du 23 mai 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré après la clôture des débats.

II. FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

3. Madame K est entrée au service de la SPRL le 26 août 2019 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée déterminée destinée à prendre fin le 31 décembre 2019 (pièce n° 2 de Madame K et pièce n° 1 de la SPRL).

Il s'agissait par ailleurs d'un contrat de travail à temps partiel, conclu à raison de 30 heures de travail par semaine (article 5 du contrat).

La rémunération (horaire) convenue fut fixée à 14,3282 € bruts, conformément aux dispositions de la CP 314.010 (article 3 du contrat), étant par ailleurs précisé que l'employeur n'était par ailleurs pas tenu d'octroyer des primes ou des gratifications autres que celles prévues dans des conventions collectives sectorielles ou autres (article 11).

4. Le 17 septembre 2019, à 8 h 54, Madame K adresse au gérant de la SPRL le message téléphonique suivant :

« *Bonjour,*

Vous m'avez engagé sous certaines conditions :

- . Temps plein*
- . 80 € par jour*
- . 10 % de commission sur ce que tous le monde fait*
- . heures supp payée*
- . 1h de temps de midi*

Le temps plein est en réalité un 30h déclaré mais presté MINIMUM 45h

80 € par jour respecté

10 % de com ??

Heures sup pas payée, récupérées et pas calculée correctement !

1h de TPS de midi non respectée !

Première semaine 55h au lieu de 30
Deuxième semaine 47h
Troisième semaine 45h30
Total 147h30 = 27h supp

Calcule de com
Première semaine pas de chiffre !
Pas le choix !
Deuxième semaine 2948.5 € 10 % = 294.85 €
Troisième semaine 3228.9 € = 322.9 €

Rien de ce qu'on a convenu n'est respecté, je ne suis pas d'accord avec cette manière de faire.

Bien désolée mais j'ai passé l'âge de me laisser faire.
Quelle solutions avons-nous ? » (pièce n° 7 de Madame K).

Le gérant de la SPRL répond le jour même à ce message dès 9 h 18, dans les termes suivants :

« *Bonjour,*

Moi aussi je pensais que j'avais passé le cap de me faire gronder dès le matin. On se voit fin de journée on trouve une solution, il y en a plein » (idem).

5. Le même jour, soit toujours le 17 septembre 2019, la SPRL notifie par lettre recommandée à Madame K sa décision de mettre un terme à son contrat moyennant la prestation d'un préavis d'une semaine, prenant cours le 23 septembre 2019 (pièce n° 3 de Madame K et pièce n° 2 de la SPRL).

6. Le 19 septembre 2019, les parties signent le document suivant, formellement adressé par Madame K à la SPRL (pièce n° 4 de Madame K et pièce n° 3 de la SPRL) :

« *Madame, Monsieur,*

La présente a pour but de confirmer l'entretien verbal que nous avons eu cette semaine et par lequel nous avons convenu ce qui suit :

1. *Vendredi 20/09/2019 : récupération 6 H*
2. *Samedi 21/09/2016 [lire 2019] : récupération 6 H*
3. *Préavis non presté du 23/09/2019 au 29/09/2019*

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma parfaite considération.

[Madame K]

Pour réception et accord

(signature de Madame K)

(nom, prénom et signature du gérant de la SPRL) ».

7. Le bulletin de paie établi pour la période du mois de septembre 2019 fait état de 15 jours prestés et de 5 jours de congé sans solde (pièce n° 6 de Madame K).

Le C4 établi et adressé par la SPRL à Madame K le 2 octobre 2019 fait par ailleurs état d'une fin d'occupation au 29 septembre 2019, à la suite d'un préavis notifié par l'employeur par lettre recommandée du 17 septembre 2019 (pièce n° 5 de Madame K).

8. Le 21 octobre 2019, l'organisation syndicale de Madame K adresse un courrier à la SPRL lui demandant de préciser à quoi correspondent les 5 jours de congé sans solde indiqués sur la fiche de paie de septembre 2019 (pièce n° 9 de Madame K, 2^{ème} feuillet).

Cette demande reste apparemment sans suite utile malgré un contact téléphonique et deux rappels (pièce n° 9, 3^{ème} et 4^{ème} feuillets).

Le 13 mai 2020, l'organisation syndicale de Madame K adresse donc encore à la SPRL le courrier suivant :

« Avant [de vous citer à comparaître devant le Tribunal du Travail], je me permets de revenir vers vous afin de connaître vos intentions quant à la régularisation de ce dossier.

En effet, le préavis a été convenu qu'il ne serait pas presté mais à aucun moment il a été convenu qu'il ne serait pas payé !

Qu'en est-il des heures supplémentaires prestées à concurrence de 30 h ainsi que du paiement des commissions sur chiffre d'affaire ?

Sans réaction de votre part, [...] » (pièce n° 9 de Madame K, dernier feuillet).

9. Le 22 septembre 2020, Madame K dépose au greffe du travail de Liège, division Verviers, une requête tendant à la condamnation de la SPRL à lui payer les montants suivants :

- 429,85 € bruts « correspondant à 5 jours de préavis non prestés mais payés »,
- 386,85 € bruts correspondant à 27 heures supplémentaires,
- 617,74 € bruts correspondant à 10 % de commissions sur chiffre d'affaire,

sous déduction des retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de débiton, ainsi que de la somme de 20,00 € à titre de « *BAJ* ».

III. JUGEMENT CONTESTÉ

10. Par le jugement contesté, prononcé le 25 novembre 2020 par défaut à l'égard de la SPRL, les premiers juges ont déclaré la demande de Madame K recevable et fondée et ont condamné la SPRL à lui payer la somme totale brute de 1.434,46 € augmentée des intérêts au taux légal depuis la date de débiton et sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Ils ont également condamné la SPRL aux dépens, liquidés à la somme de 20,00 € à titre de contribution au fonds d'aide juridique et à néant pour le surplus.

IV. APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL

IV.1. Appel et demande de la SPRL

11. Par requête déposée le 4 août 2021 et explicitée par voie de conclusions, la SPRL postule la réformation du jugement dont appel dans toutes ses dispositions et demande à la Cour de déclarer l'action originaire de Madame K irrecevable (car prescrite) et, à tout le moins, non fondée.

Elle demande également à la Cour de condamner Madame K aux entiers dépens de la procédure, liquidés dans son chef à 520,00 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et à 520,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Lors de l'audience de plaidoirie du 23 mai 2022, la SPRL a par ailleurs sollicité l'indexation de l'indemnité de procédure de procédure d'appel à 560,00 € (cf. la mention figurant à ce propos dans le procès-verbal d'audience).

IV.2. Demande de Madame K

12. Madame K demande pour sa part à la Cour de dire l'appel recevable mais non fondé et de confirmer le jugement dont appel.

Elle postule par ailleurs la condamnation de la SPRL aux dépens, liquidés dans son chef à l'indemnité de procédure de 560,00 €.

V. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

13. L'appel a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement dont appel a été signifié.

L'appel est donc recevable.

VI. DISCUSSION

VI.1. Quant à la rémunération / l'indemnité afférente à la période de préavis non presté

VI.1.a. Position et moyens des parties

14. Madame K prétend que la SPRL lui a demandé de ne pas prêter son préavis pour la période du 23 septembre au 28 septembre 2019 mais qu'il n'aurait jamais été question de ne pas la rémunérer durant cette période.

Elle affirme par ailleurs que « *compte tenu du fait que la [SPRL] a décidé [qu'elle] ne devait pas prêter son préavis d'une semaine, [elle] est en droit de réclamer l'indemnité de rupture équivalente à une semaine de rémunération* »

Lors de l'audience de plaidoirie du 23 mai 2022, le conseil de Madame K a pour le surplus précisé que cette première demande était formulée à titre principal à titre de rémunération et à titre subsidiaire à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

15. La SPRL conteste cette première demande de Madame K en faisant essentiellement valoir ce qui suit:

- d'une part, que cette demande serait une demande tendant au paiement non pas d'une rémunération mais d'une indemnité de rupture et qu'elle serait donc prescrite en vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la mesure où elle a été introduite plus d'un an après la cessation du contrat qui serait intervenue dès le 19 septembre 2019 ;

- d'autre part, que même à supposer que le contrat n'aurait pas pris fin dès le 19 septembre 2019, « *le paiement d'une indemnité de rupture [n'aurait] pas lieu d'être dans la mesure où les parties ont convenu de commun accord une non-prestation de préavis entre le 23 septembre 2019 jusqu'au 28 septembre 2019, sans autre forme de compensation* » ;

- enfin, bien que la convention du 19 septembre 2019 ne fasse nullement état du fait que Madame K ne bénéficierait pas de sa rémunération durant la semaine de préavis non presté, aucune rémunération ne lui serait néanmoins due comme telle, dès lors qu'aucune prestation n'a été fournie.

VI.1.b. Quant à la nature juridique d'une dispense de prestation d'un préavis et à ses effets sur le contrat en cours

16. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne prévoit que trois modes spécifiques de rupture unilatérale d'un contrat de travail, à savoir : la rupture pour motif grave (article 35), la rupture moyennant préavis (article 37) et la rupture sans préavis ni motif grave, qui doit alors être assortie du paiement d'une indemnité (article 39).

17. En cas de rupture moyennant préavis, le contrat ne prend fin qu'à l'expiration du préavis.

Le préavis n'est en effet rien d'autre que l'information donnée par l'une des parties au contrat de travail à l'autre partie, du fait que le contrat prendra fin à l'expiration d'un certain délai.

Il consiste donc, ni plus, ni moins, en « l'écoulement d'une période de temps », dont « l'expiration [...] réalise la résolution du contrat de travail »¹.

Le contrat de travail étant par ailleurs un contrat bilatéral, « pendant l'écoulement du délai de préavis, les obligations réciproques des parties (donner du travail et payer la rémunération – exécuter le travail) sont maintenues »².

18. A l'inverse, en cas de rupture sans préavis ni motif grave, le contrat prend fin immédiatement et l'indemnité de rupture est due dès la notification de la rupture du contrat, à défaut précisément de tout préavis.

19. La dispense de prestations en cours de préavis ne fait en revanche et comme telle l'objet d'aucune disposition légale de nature à en déterminer le régime juridique et les effets sur le contrat en cours³.

¹ B. Paternostre, La rupture du contrat de travail moyennant préavis. Une approche pratique et jurisprudentielle, Wolters Kluwer 2021, n° 15.

² *Idem*, n° 215.

³ Une seule disposition légale existe en la matière, dont l'objet est cependant trop limité et spécifique pour constituer le socle d'un régime juridique complet ; il s'agit du nouvel article 37/12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, selon lequel « lorsque l'employeur, de commun accord avec le travailleur,

20. La dispense de prestations durant un préavis décidée unilatéralement par l'employeur pose ainsi et notamment particulièrement problème au regard de l'obligation légale qui incombe à l'employeur de fournir du travail à son travailleur en vertu de l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une telle dispense unilatérale de prestations peut en effet constituer une cause de rupture du contrat et, partant, entraîner la débiteur immédiate d'une indemnité de rupture et ce, par application de la théorie de l'acte équipollent à rupture⁴.

21. Cette rupture n'interviendra cependant effectivement que pour autant que le travailleur s'en prévale.

Le travailleur peut en effet renoncer à invoquer la rupture du contrat et donc accepter la dispense de prestations décidée par l'employeur, « *auquel cas le contrat se poursuit jusqu'à ce qu'il cesse autrement* », notamment par l'échéance du préavis⁵.

22. Toute autre est par ailleurs l'hypothèse d'une dispense conventionnelle de prestations décidée de commun accord entre les parties après la notification du préavis :

« La dispense de prestations présente ici un caractère bilatéral ou conventionnel et ne peut donc pas être considérée comme un acte équipollent à rupture.

Aucune disposition légale n'empêche cette convention particulière qui, régulièrement formée, va tenir lieu de loi aux parties (application de l'art. 1134 C. civ.) et s'imposera également aux tiers.

Dans semblable hypothèse, le contrat continue d'exister (bien qu'il n'y ait plus de prestations de travail) et ce, jusqu'au terme du délai de préavis notifié »⁶.

Il résulte de ce « *maintien d'une réalité contractuelle* », que « *le contrat de travail et certaines obligations contractuelles spécifiques subsistent intégralement durant la dispense de prestations* »⁷.

dispense celui-ci d'effectuer des prestations de travail pendant le délai de préavis, l'employeur est tenu d'informer le travailleur par écrit du fait que, dans le mois qui suit la dispense de prestations, celui-ci doit s'inscrire auprès du service régional de l'emploi de la région où il est domicilié ».

⁴ Voir notamment à ce propos : F. Verbrugge, « La dispense de prestations pendant le préavis : une fausse bonne idée ? », Orientations, 2017/6, p. 19 ; B. Paternostre, précité, n° 256 ; Cass. 19 janvier 2015, J.T.T. 2015, p. 33.

⁵ F. Verbrugge, précité, p. 19, citant à ce propos Cass. 19 janvier 2015, précité également ; B. Paternostre, précité, n° 259.

⁶ F. Verbrugge, précité, p. 21 ; voir également dans le même sens : B. Paternostre, précité, n° 264.

⁷ F. Verbrugge, précité, p. 21, point 1 ; voir également dans le même sens : B. Paternostre, précité, n° 264.

C'est ainsi et notamment :

- non seulement que le « *décal de prescription prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail [...] prendra cours le dernier jour du contrat (soit à l'échéance du préavis notifié) et non le dernier jour de prestation effective du travail* »⁸,
- mais également que « *la rémunération stricto sensu convenue doit [...] continuer à être payée, aux échéances normales, par l'employeur au travailleur dispensé de prestations* »⁹.

VI.1.c. Quant à l'exception de prescription invoquée par la SPRL

23. Selon l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* ».

24. Il résulte cependant des considérations qui précèdent que c'est à tort que la SPRL prétend que le contrat qui la liait à Madame K aurait pris fin dès le 19 septembre 2019, soit à la date à laquelle elles ont convenu que le préavis ne serait pas presté.

Nonobstant la dispense de prestations convenue, le contrat a en effet continué d'exister jusqu'au terme du préavis, soit jusqu'au 29 septembre 2019.

La SPRL ne s'y est du reste elle-même pas trompée en son temps, puisqu'elle a mentionné sur le C4 établi le 2 octobre 2019 que l'occupation de Madame K à son service avait pris fin le 29 septembre 2019, à la suite du préavis qu'elle lui avait notifié le 17 septembre 2019.

25. C'est donc à tort que la SPRL prétend que cette première demande de Madame K serait prescrite en vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la mesure où cette demande a été introduite le 22 septembre 2020, soit moins d'un an après la date effective de cessation du contrat.

26. La Cour observe surabondamment que c'est en tout état de cause en vain que la SPRL se prévaut en l'espèce du délai de prescription d'un an prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'encontre de cette première demande de Madame K.

⁸ F. Verbrugge, précité, p. 22, point 12 ; voir également dans le même sens : B. Paternostre, précité, n° 264.

⁹ B. Paternostre, précité, n° 269 ; voir également dans le même sens : F. Verbrugge, précité, p. 21, point 1.

Cette demande doit en effet s'analyser en une demande portant sur de la rémunération et non pas en une demande portant sur une indemnité de rupture, à défaut de toute rupture du contrat intervenue avant l'échéance du préavis notifié par la SPRL à Madame K (voir également ci-après à ce propos).

Or, il est de doctrine et de jurisprudence constantes que le travailleur qui invoque un défaut de paiement de rémunération peut également se prévaloir s'il échet du délai de prescription de 5 ans applicable aux actions *ex delicto* en vertu de l'application combinée des articles 26 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle et 2262bis, § 1^{er}, alinéa 2 du Code civil, le défaut de paiement de la rémunération due par un employeur à un travailleur étant constitutif d'une infraction pénale en vertu de l'article 162 du Code pénal social.

VI.1.d. Quant à la rémunération afférente à la période de dispense de préavis

27. Il apparaît certes que dans leur accord du 19 septembre 2019, les parties sont demeurées muettes quant à la rémunération afférente à cette période de « *préavis non presté* ».

28. Il n'en demeure cependant pas moins que dans la mesure où, comme déjà précisé ci-avant, en cas de dispense conventionnelle de prestations en cours de préavis, le contrat et les autres obligations qui en résultent subsistent comme tels jusqu'à l'échéance du préavis, un tel silence ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la rémunération convenue.

Il ne ressort en outre et en tout état de cause ni de l'accord intervenu entre les parties en l'espèce, ni d'aucun autre élément objectif du dossier, que Madame K aurait renoncé, expressément ou même tacitement, à la poursuite du paiement de la rémunération à laquelle elle pouvait prétendre en vertu de son contrat jusqu'à la cessation effective de celui-ci.

Le fait qu'elle n'effectua plus aucune prestation durant la période considérée n'y change rien, l'accord intervenu entre les parties le 19 septembre 2019 précisant simplement que le préavis ne serait pas presté, sans pour autant dispenser l'employeur du paiement de la rémunération convenue.

29. La Cour constate pour le surplus que le montant postulé par Madame K dans la cadre de cette première demande, à savoir 429,85 € bruts, ne fait, comme tel, l'objet d'aucune contestation spécifique de la part de la SPRL.

VI.1.e. En conclusion

30. Le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il a fait droit à cette première demande de Madame K à concurrence d'un montant brut de 429,85 €, la Cour précisant toutefois pour autant que de besoin que ce montant lui est alloué au titre de rémunération afférente à la période du 23 au 28 septembre 2019 et non à titre d'indemnité de rupture.

VI.2. Quant à la demande relative aux heures supplémentaires

VI.2.a. Position et moyens des parties

31. Madame K prétend avoir presté, durant son occupation au service de la SPRL, des heures supplémentaires pour lesquelles elle n'aurait pas été rémunérée et qui n'auraient jamais été contestées comme telles par la SPRL.

Elle invoque à l'appui de sa demande de ce chef les messages téléphoniques qu'elle a échangés avec le gérant de la SPRL le 17 septembre 2019, de même qu'un « *horaire de travail* » qu'elle produit en pièce 8 de son dossier.

32. La SPRL conteste l'allégation de Madame K selon laquelle elle aurait presté des heures supplémentaires durant son occupation à son service, et *a fortiori* tout accord de sa part quant à cette revendication.

Elle se prévaut par ailleurs du fait que Madame K demeurerait en défaut de prouver non seulement la réalité mais également le nombre des heures supplémentaires qu'elle prétend avoir prestées.

VI.2.b. En droit : dispositions et principes applicables

33. Selon l'ancien article 1315 du Code civil, l'article 8.4 du nouveau Livre VIII du Code civil (entré en vigueur le 1^{er} novembre 2020) et l'article 870 du Code judiciaire, il appartient au demandeur de prouver les faits qu'il invoque à l'appui de sa demande.

Ces règles sont également applicables telles quelles en matière d'heures supplémentaires, le travailleur réclamant des arriérés de rémunération de ce chef ayant la charge d'en établir, avec un degré minimum de certitude, à tout le moins la réalité et l'importance¹⁰.

¹⁰ La Cour se rallie notamment à ce propos à la doctrine et à la jurisprudence majoritaires récentes, selon lesquelles l'arrêt prononcé le 14 mai 2019 par le Cour de Justice de l'Union européenne dans l'affaire C-55/18 (CCOO / DB) n'a aucune incidence sur la charge de la preuve, laquelle ne doit et ne peut toujours être déterminée qu'en fonction des règles prévues par le Code civil et le Code judiciaire ; voir notamment en ce sens : 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 2021/3, p. 25 et

VI.2.c. En fait: application de ces dispositions et principes

34. La Cour constate que Madame K a effectivement prétendu, dès avant la notification de son préavis, avoir effectué des heures supplémentaires durant son occupation au service de la SPRL et que cette prétention n'a fait, comme telle, l'objet d'aucune contestation spécifique de la part de la SPRL, le gérant de celle-ci se contentant d'indiquer qu'ils trouveraient une solution (voir à ce propos les messages téléphoniques échangés entre les parties le 19 septembre 2019).

35. En outre, comme observé lors de l'audience de plaidoirie du 23 mai 2022, l'accord qui a été conclu entre les parties le 19 septembre 2019 dont il a déjà été amplement question ci-avant concernant la dispense de prestation du préavis, fait par ailleurs état de 2 x 6 heures de « *récupération* », en considération desquelles il semblerait que Madame K a également été dispensée de toutes prestations les vendredi 20 et 21 décembre 2019, soit dès avant la prise de cours de son « *préavis non presté* », et ce, tout en conservant le bénéfice de sa rémunération (ce dernier point n'a jamais fait comme tel l'objet d'aucune contestation et il paraît du reste constant au vu de la feuille de rémunération de septembre 2019, qui ne fait état que de 5 jours de « *congé sans solde* », ces cinq jours correspondant au seul préavis non presté dont question ci-avant).

Interrogées à ce propos par la Cour, les parties n'ont formulé aucune observation de nature à contribuer à la solution du litige.

La Cour estime pour sa part pouvoir déduire de ce point de l'accord intervenu entre les parties le 19 septembre 2019, que celles-ci ont effectivement trouvé une solution concernant la problématique des heures supplémentaires invoquées par Madame K sous la forme d'une récupération de 12 heures, sans qu'il puisse toutefois être tenu pour acquis que cette solution remplissait pour autant complètement Madame K de ses droits.

36. Cela étant, force est de constater que Madame K demeure en défaut d'établir de manière probante le nombre exact d'heures supplémentaires qu'elle prétend encore, dans le cadre de la présente procédure, avoir prestées sans en avoir jamais été rémunérée, *a fortiori* au-delà des 12 heures dont elle a déjà obtenu la récupération aux termes de l'accord précité.

L'« *horaire de travail* » qu'elle produit en pièce n° 8 de son dossier ne saurait assurément suffire à cet égard, s'agissant manifestement de la copie de quelques feuilles d'un agenda

rempli de manière unilatérale par Madame K, à une date inconnue et dont la teneur n'est étayée par aucun élément un tant soit peu objectif du dossier, *a fortiori* opposable à la SPRL et vérifiable par la Cour.

Il apparaît en outre que le nombre d'heures supplémentaires allégué par Madame K dans le cadre de la présente procédure, à savoir 27, n'est ni justifié ni conséquent :

- alors que la Cour n'arrive déjà pas à reconstituer ce chiffre au départ des éléments contenus dans le message téléphonique adressé le 17 septembre 2019 par Madame K au gérant de la SPRL,
- elle s'étonne également du fait que ce chiffre n'ait pas à tout le moins été diminué des 12 heures déjà récupérées les 20 et 21 septembre 2019 conformément à l'accord intervenu à ce propos le 19 septembre 2019.

37. Dans ces conditions, la Cour ne peut que constater que Madame K demeure effectivement en défaut de prouver, avec un degré suffisant de certitude, qu'elle aurait (encore) droit, en tout ou en partie, à la rémunération afférente aux heures supplémentaires qu'elle prétend avoir prestées sans en avoir jamais été rémunérée.

VI.2.d. En conclusion

38. Le jugement dont appel sera réformé sur ce point et Madame K sera *in fine* déboutée de sa demande relative aux heures supplémentaires.

VI.3. Quant aux commissions

39. La plupart des considérations qui précèdent sont transposables à ce troisième chef de la demande originaire de Madame K, singulièrement pour ce qui concerne la charge de la preuve.

Force est en effet de constater que Madame K demeure en défaut d'apporter la preuve de son affirmation selon laquelle la SPRL se serait engagée à lui payer des commissions et ce, alors même que le contrat conclu entre les parties était muet à cet égard et que le paiement de commissions ne fait pas partie des conditions de rémunération en vigueur au sein de la CP 314.

40. Le fait que le gérant de la SPRL n'ait pas non plus contesté cette prétention dans sa réponse au message téléphonique que Madame K lui adressa le 17 septembre 2019 n'y change rien.

Aucune reconnaissance tacite ne peut en effet être déduite de ce silence, à défaut de tout élément de nature à convaincre la Cour qu'il ne pourrait recevoir qu'une telle interprétation.

La Cour observe notamment à ce propos que contrairement à ce qui a pu être constaté ci-avant concernant la problématique des heures supplémentaires, l'accord intervenu entre les parties le 19 septembre 2019 ne mentionne ni n'évoque nullement cette problématique des commissions sur chiffre d'affaires, ce qui laisse supposer que la SPRL ne marqua précisément pas son accord sur cette dernière demande de Madame K.

41. Le jugement dont appel sera donc également réformé sur ce point et Madame K sera *in fine* déboutée de sa demande relative à ces commissions.

VI.4. Quant aux dépens

42. Selon le 1^{er} alinéa de l'article 1017 du Code judiciaire, « *tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé [...]* ».

Le dernier alinéa de cet article précise que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

43. En l'espèce, Madame K n'a *in fine* obtenu gain de cause que sur l'un de ses trois chefs de demande.

Cela suffit cependant à justifier dans son chef l'introduction de la présente procédure et, partant, une compensation des dépens à son avantage, ne fût-ce qu'en partie.

La Cour décide en conséquence de compenser les dépens comme suit :

- en confirmant la condamnation de la SPRL par le jugement dont appel aux dépens d'instance, ceux-ci étant limités à la contribution de 20,00 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont Madame K a fait l'avance au moment de l'introduction de la procédure devant le tribunal,
- en condamnant la SPRL au tiers des dépens revenant à Madame K dans le cadre du présent appel, liquidés par celle-ci la somme à 560,00 € à titre d'indemnité de procédure, soit à la somme de 186,66 € (560,00 € x 1/3),

- et en délaissant à la SPRL la charge de ses propres dépens d'appel, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont elle a elle-même fait l'avance au moment de l'introduction de son appel.

44. La Cour précise enfin et surabondamment que c'est en tout état de cause à tort que la SPRL postule le bénéfice d'une indemnité de procédure non seulement en appel mais également en instance.

L'indemnité de procédure est en effet réservée aux parties qui sont représentées ou assistées par un avocat selon l'article 1022 du Code judiciaire ; or, tel ne fut pas le cas de la SPRL devant le tribunal, puisqu'elle y fit défaut.

VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SPRL à payer à Madame K la somme de 386,74 € à titre de rémunération de 27 heures supplémentaires et la somme de 617,74 € à titre de commission sur le chiffre d'affaires ;

Statuant à nouveau sur ces deux demandes originaires, en déboute Madame K ;

Confirme pour le surplus le jugement dont appel, en ce compris la condamnation de la SPRL aux dépens ;

Et condamne la SPRL au tiers des dépens d'appel revenant à Madame K, soit à la somme de 186,66 €, et lui délaisse la charge de ses propres dépens.



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Agnès THEUNISSEN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Brigitte MESTREZ, Conseillère sociale au titre d'employeur,
Sergio CENEDESE, Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Nathalie FRANKIN, Greffière,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

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

Agnès THEUNISSEN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Assistée de Nathalie FRANKIN, Greffière,

La Greffière,

La Présidente,