



Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/524/A</b>
Date du prononcé <b>15 septembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2021/AN/132</b>
En cause de :  D S C C/ ASBL TRADANIM FORMATIONS

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

Chambre 6B

# Arrêt

**Droit social – droit du travail – contrat employé – animatrice – temps de préparation – notion de temps de travail – heures complémentaires – temps de trajets – loi du 16 mars 1971, art 19 et 21 et Dir. européenne 2003/88/CE du 4.11.2003**

**EN CAUSE :**

**D S C**, RRN, domiciliée,  
partie appelante, ci-après dénommée Madame DS  
présente et assistée de Maître JACQUEMART Gaëlle, avocat à 5354 JALLET, Rue Saint Martin  
10

**CONTRE :**

**ASBL TF**, BCE, dont le siège social est établi à,  
partie intimée,  
représenté par Maître BOUDRY Jean, avocat à 5004 BOUGE, Rue Georges Attout 56

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 12 mai 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 06 septembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2ème Chambre (R.G. 19/524/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 28 septembre 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 19 octobre 2021 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 12 mai 2022 ;

- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 04 janvier 2022 et 21 mars 2022 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 22 février 2022 et 04 mai 2022 ainsi que son dossier de pièces reçu le 04 mai 2022 ;
- la pièce déposée par la partie intimée à l'audience du 12 mai 2022.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 mai 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

### **1. ACTION ORIGINNAIRE**

Par requête contradictoire du 11 juillet 2019, Madame DS tendait à obtenir condamnation de son employeur à lui verser différentes sommes, telles que chiffrées dans les dernières conclusions à :

- 5.485,20 € bruts à titre de rémunération correspondant au temps de déplacement constitutif de temps de travail pour les années 2016-2017 et 2017- 2018.
- 6.375,06 € bruts provisionnels à titre de rémunération pour temps de préparation sur pour l'année académique 2016-2017 et 5601,60€ bruts pour l'année académique 2017-2018;
- 1.217,64€ bruts provisionnels de sursalaire à devoir sur les heures excédants le quota d'heures complémentaires ;
- 286,26 € nets à titre de frais de déplacements pour les années 2016 -2017 et 2017-2018;
- 96,02 € bruts à titre de prime pour l'année 2017 ;
- 1.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit dans la non reconduction du contrat à durée déterminée ;
- 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour non adaptation du contrat conformément au régime de travail effectivement réalisé.

Elle sollicitait en outre la condamnation de son employeur au paiement des intérêts sur ces sommes, à dater du 13 juillet 2018, date de fin de contrat.

Elle demandait de réserver à statuer pour le surplus des demandes et de renvoyer la cause au rôle afin de permettre aux parties d'instruire plus avant la cause sur les bases que le tribunal aura fixées.

À titre subsidiaire, elle requérait la compensation des dépens.

## 2. LE JUGEMENT

Par jugement du 22 juin 2021, le tribunal du travail de Liège, Division Namur, a condamné l'employeur à une somme de 1.000€ à titre de paiement d'heures complémentaires/supplémentaires pour le temps de préparation, évalué *ex aequo et bono* tenant compte du système mis en place pour diminuer le temps de préparation par des formations notamment. Il estimait que l'évaluation *ex aequo et bono* comportait toutes les conséquences des heures supplémentaires, dont la composante sursalaire.

Le tribunal estimait que Madame DS avait un contrat avec des lieux de travail fixe de sorte que les déplacements domicile – école ne constituait pas du temps de travail. Il a considéré la demande de rémunération sur ce point non fondée.

Concernant les déplacements entre écoles, le tribunal ordonnait la réouverture des débats quant à la demande de rémunération relative au temps de déplacement entre les implantations scolaires afin de savoir ce qui avait réellement été pris en compte par l'employeur.

Selon le tribunal, la demande pour la prime unique est non fondée dès lors que la CCT qui en prévoit le paiement n'est pas applicable.

Le tribunal déclarait les demandes de dommages et intérêts pour non reconduction des contrats et pour non adaptation du contrat également non fondées, respectivement vu le caractère à durée déterminée du contrat et l'absence de demande de révision du contrat.

Il déclarait la demande reconventionnelle introduite par l'employeur relative à un indu recevable et fondée et par conséquent condamnait Madame DS, au remboursement de la somme de 328,44 € à titre de remboursement d'indu, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13 juillet 2018, date de fin de contrat.

## 3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 28 septembre 2021, Madame DS interjette appel du jugement aux motifs suivants :

- Concernant le temps de préparation, elle reproche au tribunal de n'accorder que 1.000 € estimant que l'ampleur du travail n'est pas prouvée alors que la dispense de cours ou d'animation nécessite une préparation évidente, voire d'achat de matériel. Les préparations étaient d'ailleurs évaluées et devenaient même la propriété de l'ASBL selon la clause reprise au contrat.

Elle sollicite la condamnation de son employeur aux sommes de 6.375,60 € bruts pour l'année académique 2016-2017 et 5601,60 € bruts pour l'année académique 2017-2018.

Elle sollicite de la cour d'inviter l'ASBL à produire un relevé des sommes dues sur cette base après revalorisation de chaque période de cours en considérant qu'une période courte équivaut à 1,50 heures et tenant compte de barème minimum dans le secteur. Par conséquent elle sollicite la condamnation de l'ASBL à une somme provisionnelle de 5.000 € bruts à titre d'arriérés de rémunération pour le temps préparation.

- Concernant les temps de déplacement domicile – lieu de travail, elle reproche au tribunal de considérer que le lieu de travail est un lieu fixe alors qu'elle prestait dans différentes écoles.

Elle sollicite la réformation du jugement en ce qu'il exclut le temps de déplacement domicile-lieu travail même lorsque le lieu de travail était fréquenté à raison de moins de 40 jours par an.

- Concernant le temps entre les écoles, elle reproche au tribunal d'avoir considéré que certains déplacements étaient comptabilisés comme temps de travail, ce qu'elle conteste.

Elle sollicite de la cour d'inviter l'ASBL à expliquer les heures déjà comptabilisées vu la complexité du système mis en œuvre, tenant compte que les heures de cours représentent une unité/1 heure de prestation auquel il faut ajouter le temps de déplacement entre établissements, les temps de stage, les temps de récréation et de garde extrascolaire.

Pour l'ensemble des heures de déplacement, elle sollicite la condamnation de son employeur à somme de 5.485,20 €.

- Concernant le sursalaire pour des heures complémentaires, c'est à tort que le tribunal a estimé que l'indemnisation de 1.000 € englobait également le sursalaire. Il en est de même de la position du tribunal sur l'absence d'adaptation du contrat à temps partiel.

Elle maintient sa demande du paiement d'un euro à titre provisionnel.

- Concernant la non adaptation du contrat tenant compte des éléments susmentionnés, elle sollicite la somme provisionnelle de 2500 € à titre de dommages et intérêts.
- Concernant le non renouvellement du contrat, c'est à tort que le tribunal a estimé que l'ASBL disposait du droit de ne pas reconduire le contrat. Elle maintient par conséquent sa demande d'indemnisation évaluée *ex æquo et bono* à la somme de 1.000 € nets .
- Quant à la demande reconventionnelle, le tribunal a fait droit à la demande alors que l'ASBL n'a jamais explicité cet indu. En tout état de cause, les intérêts ne courent pas de plein droit et ne peuvent être calculés qu'à compter de la demande introduite par voie de conclusions le 20 juillet 2020 .
- Enfin, elle sollicite la condamnation aux dépens soit une indemnité de procédure de 1.430 € par instance à augmenter de l'indemnité de contribution au fonds de 20 € et à titre subsidiaire compensé les dépens.

L'ASBL interjette appel incident et sollicite la réformation du jugement en ce qu'il la condamne à payer la somme de 1.000 € pour un temps de préparation. Elle demande à la cour de délaisser à Madame DS ses propres dépens et de la condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 2.600 € pour la procédure d'instance et 1430 pour la procédure d'appel.

#### **4. LES FAITS**

Des pièces portées à la connaissance de la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Madame DS a été engagée en qualité d'animatrice sous contrat à durée déterminée du 5 septembre 2016 au 14 juillet 2017 et du 4 septembre 2017 au 13 juillet 2018, à temps partiel, à horaire variable, respectivement à raison de 23,07h/semaine et de 20,51h/semaine. Une grille horaire avec les lieux d'animation est jointe à l'avenant.

Chaque année, dans le courant du mois de septembre, Madame DS signe un avenant au contrat réduisant son horaire, respectivement à 21,21h en 2016 et 19,63h en 2017.

L'exécution du contrat commence par une semaine de formation durant laquelle les animateurs reçoivent des conseils et le contenu des animations. En septembre 2016, Madame DS semble satisfaite de la formation, remercie son employeur pour la semaine de formation qui vient de se dérouler et indique espérer faire bon usage de tous les conseils reçus.

Durant l'exécution de son contrat, elle est également engagée pour animer des stages.

En avril 2017, elle précise :

*« J'ai vraiment apprécié participer à ces deux semaines de stage de Pâques.*

*Ce que j'ai trouvé de positif :*

*L'ambiance détendue.*

*Les coordinatrices parfaites 😊*

*Les assistants très aidants et leur rôle très clair.*

*Le lieu.*

*Le thème et les bricolages.*

*Le fait qu'E. avait réalisé un plan écrit du vendredi pour nous aider à mieux nous organiser».*

*Ce qui pourrait être amélioré :*

*Je ne vois pas vraiment ce qui pourrait être amélioré ».*

Fin juin 2017, elle adresse un email de remerciements pour les formations et pour les réunions « Tradanimatables ».

Le 3 juillet 2017, elle répond à une enquête de satisfaction et indique être satisfaite. Elle ne fait aucune remarque à la question : « Avez-vous des remarques, des suggestions d'améliorations ou des commentaires à effectuer ? ».

En juin 2018, elle donne également un feedback positif par email.

Entretemps, la semaine de stage début juillet 2018 est annulée. Apparemment Madame DS accepte de ne pas être payée pour cette semaine, ce qui aura pour conséquence que la rémunération déjà versée lui sera réclamée.

En juillet, elle assiste à une réunion qui s'est mal déroulée, s'étant plainte de certaines conditions de travail.

Le 20 août 2018, l'employeur l'interroge sur son état d'esprit et son état de motivation suite à cette réunion en juillet. Madame DS répond le 23 août 2018 que toutes questions relatives aux 328,44 € qu'elle doit rembourser ainsi qu'au temps de travail devront être adressées à Madame I. de la CSC.

Le 24 août 2018, l'employeur lui adresse un courrier libellé comme suit :

*« D'après ce que tu as exprimé en juillet et ce que tu as pu exprimer à nouveau à L. en début de semaine, nous comprenons que les conditions ne te conviennent pas. Est-ce bien cela qu'il faut comprendre ? Si c'est bien le cas et qu'il faut s'adresser pour nos communications avec*

*toi à une personne intermédiaire, comment envisages-tu les choses constructivement pour rejoindre l'équipe en septembre avec énergie, enthousiasme et dynamisme ? »*

Madame DS répond que « Avec A. au téléphone non plus, elle m'a longuement expliqué que légalement T. avait le droit de réclamer cet argent, ce que je n'ai pas contesté. ». Madame DS ajoute que le dialogue avec l'ASBL est « plus que compliqué ».

Finalement le contrat de travail ne sera pas renouvelé.

## **5. DECISION DE LA COUR**

### **5.1 Recevabilité de l'appel**

Bien que la cour ne possède pas de l'acte de signification du jugement, il semble que celui-ci a bien été signifié le 6 septembre 2021.

L'appel du 28 septembre 2021, introduit dans les formes et délai, est par conséquent recevable.

L'appel incident est également recevable pour avoir été introduit dans les premières conclusions d'appel.

### **5.2 Fondement**

#### **5.2.1. La notion de temps de travail**

Selon l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, on entend par durée du travail, le temps pendant lequel le personnel est **à la disposition** de l'employeur.

Comme le tribunal souligne, cette notion doit toutefois être appréhendée à la lumière du droit européen.

La directive européenne 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail définit le temps de travail comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». En revanche, la période de repos est la période qui n'est pas du temps de travail.

La durée du travail couvre une situation qui reprend trois conditions :

- être au travail,
- être à la disposition de son employeur,



- être dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions.

Le travailleur est à disposition de son employeur, lorsqu'il est juridiquement tenu de suivre les instructions de son employeur et exerce pour lui ses activités<sup>1</sup>. La cour de justice a rappelé que les Etats membres n'étaient pas autorisés à maintenir ou à adopter une définition moins restrictive de la notion de temps de travail que celle énoncée à l'article 2 de la directive<sup>2</sup>. Par conséquent, la définition de la durée du travail dans la loi belge doit être interprétée de la même façon<sup>3</sup>.

N'est donc pas du temps de travail, le temps où le travailleur est sur son lieu de travail alors qu'il peut en disposer librement sans devoir s'attendre à un appel imprévisible de son employeur, comme par exemple les temps de repos ou les temps de pause de midi<sup>4</sup>.

En revanche, le temps de travail n'est pas nécessairement limité au temps durant lequel le travailleur travaille effectivement. Si durant un temps, le travailleur ne dispose pas librement de son temps et qu'il reste sous l'autorité de son employeur, ce temps doit être considéré comme temps de travail.

La question du temps de travail se pose nécessairement lors des déplacements d'un lieu de travail à un autre. Les déplacements qui sont effectués à la demande de l'employeur doivent être qualifiés de temps de travail même si le travailleur ne fournit pas des prestations effectives dès lors qu'en chemin, il reste à la disposition de son employeur.<sup>5</sup>

Quant au déplacement du domicile au lieu travail, celui-ci ne constitue pas du temps de travail puisque le travailleur ne se trouve pas à la disposition de son employeur à ce moment-là.

La Cour de justice de l'union européenne a toutefois tempéré ce principe dans son arrêt du 10 septembre 2015<sup>6</sup> puisqu'elle estime que lorsque les travailleurs n'ont pas de lieu travail fixe ou habituel, le temps de déplacement entre leur domicile et les sites du premier client désigné par l'employeur et du dernier client désigné par lui, constitue du temps de travail.

La cour précise ainsi que :

---

<sup>1</sup> CJUE, 10 septembre 2015, C-266/14, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

<sup>2</sup> CJUE, 21 février 2018, C-518/15, *JTT*, 2018 p.241

<sup>3</sup> Cass. 28 novembre 2016, *JTT* 2017, p. 167

<sup>4</sup> CT Mons 18 janvier 1982, *JTT* 1983, p. 185 cité in W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, , droit du travail 2021 2022, p.1025 , n° 1710

<sup>5</sup> CT Anvers 17 avril 2018, cité par W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, , droit du travail 2021 2022, pages 1027 numéro 1713, chronique de droit social 2018 pages 323

<sup>6</sup> CJUE 10 septembre 2015, c -266/14, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)

- *les déplacements des travailleurs, qui occupent un emploi tel que celui en cause au principal, pour se rendre chez les clients désignés par leur employeur sont l'instrument nécessaire à l'exécution des prestations techniques de ces travailleurs chez ces clients. Ne pas tenir compte de ces déplacements aboutirait à ce qu'un employeur tel que Tyco soit en mesure de revendiquer que seul le temps passé dans l'exercice de l'activité d'installation et de maintenance des systèmes de sécurité relève de la notion de «temps de travail», au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, ce qui aurait pour effet de dénaturer cette notion et de nuire à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs<sup>7</sup>.*
- *S'agissant du deuxième élément constitutif de la notion de «temps de travail», au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, selon lequel le travailleur doit être à la disposition de l'employeur pendant ce temps, il convient de relever que le facteur déterminant est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin (voir, en ce sens, arrêt Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, point 48, ainsi que ordonnances Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, point 28, et Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, point 63). Ainsi, pour qu'un travailleur puisse être considéré comme étant à la disposition de son employeur, ce travailleur doit être placé dans une situation dans laquelle il est obligé, juridiquement, d'obéir aux instructions de son employeur et d'exercer son activité pour celui-ci.<sup>8</sup>*
- *il convient de constater que, pendant le temps de déplacement domicile-clients, des travailleurs se trouvant dans une situation telle que celle en cause au principal disposent d'une certaine liberté dont ils ne disposent pas durant le temps d'intervention chez un client, pour autant qu'ils arrivent chez le client désigné à l'heure convenue par leur employeur. Toutefois, il ressort du dossier dont dispose la Cour que cette liberté existait déjà avant la suppression des bureaux régionaux lorsque le temps de déplacement était décompté comme du temps de travail à compter de l'heure d'arrivée aux bureaux régionaux, la seule chose ayant changé étant le point de départ du trajet pour se rendre chez ce client. Or, un tel changement n'affecte pas la nature juridique de l'obligation qui incombe à ces travailleurs d'obéir aux instructions de leur employeur. Pendant ces déplacements les travailleurs sont soumis auxdites instructions de leur employeur qui peut changer l'ordre des clients ou annuler ou ajouter un rendez-vous. En tout état de cause, il convient de relever que, pendant la durée nécessaire de déplacement, laquelle est le plus souvent incompressible, lesdits travailleurs n'ont pas la possibilité de disposer librement de leur temps et de se consacrer à leurs propres intérêts, de telle sorte que, partant, ils sont à la disposition de leurs employeurs<sup>9</sup>.*

---

<sup>7</sup> Considérant 32 de l'arrêt

<sup>8</sup> Considérants 35 et 36

<sup>9</sup> Considérant 39

Néanmoins, si la directive détermine ce qu'est le temps de travail, elle ne règle pas la rémunération qu'il faut attribuer à ce temps de travail<sup>10</sup>. Le temps de travail de déplacement n'est pas nécessairement indemnisé au même salaire horaire que le temps de travail effectif. Ainsi, des conventions individuelles ou collectives peuvent fixer des montants de rémunération différents pour des heures de travail effectif et pour les déplacements.<sup>11</sup>

Enfin, la loi du 16 mars 1971 prévoit des limites maximales et minimales de travail. L'article 21 de la loi sur le travail prévoit que la durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à trois heures. Cette durée minimum peut être modifiée par arrêté royal ou par convention collective de travail. Il peut également être dérogé à cette limite de trois heures pour certains travailleurs dont les travailleurs qui exercent une activité socioculturelle pour autant qu'elle ne dépasse pas 25 jours de travail par année calendrier.

### ***5.2.2. La détermination du nombre d'heures à prester prévues aux contrats***

Madame DS réclame la rémunération pour les heures de préparation de ses animations et des heures supplémentaires.

Avant de déterminer si Madame DS a presté des heures complémentaires, encore faut-il savoir exactement les heures couvertes par son contrat de travail qui ont ou doivent être rémunérées.

Etonnamment, l'ASBL n'explique pas concrètement comment elle arrive aux moyennes hebdomadaires d'heures reprises dans le contrat de travail

#### **Année académique 2016 – 2017**

L'avenant au contrat de travail pour l'année 2016-2017 prévoit un régime de travail de **21,21 heures par semaine**. La cour relève que le régime a été réduit par rapport au nombre d'heures initialement prévues (23,07 heures) sans que l'on dispose des éléments justifiant le nombre exact d'heures.

Il est toutefois précisé que cette moyenne résulte de la somme des heures prestées en périodes scolaires et extrascolaires, des heures de formation et des heures de stage divisées par le nombre de semaines que comporte le contrat. Cet élément est confirmé par la note calcul du salaire (pièce II.3 de Madame DS).

Manifestement la moyenne de 21,21 h n'est pas correcte.

---

<sup>10</sup> Considérant 48 ; voir également arrêt C-14/04, EU:C:2005:728, point 38, ainsi que ordonnances Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, point 32, et Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, points 81 et 83 cité dans l'arrêt du 10 septembre 2015.

<sup>11</sup> comme on peut le voir par exemple, en commission paritaire 124 de la construction.

Les heures de formation sont les :

- 5 septembre, et 6 septembre au 8 septembre 2016 de 9 heures à 15 heures,
- 9 septembre 2016 de 9h à 12 h.
- le 25 janvier 2017 de 13 heures à 15h30 ;
- les 9 septembre, 28 septembre, 9 novembre, 7 décembre 2016, 18 janvier, 15 février, 15 mars, 19 avril , 10 mai 2017 : de 12h30 à 15 heures.

L'avenant dispose que les prestations en périodes scolaires et extrascolaires sont réparties selon l'horaire suivant, ce qui suppose qu'effectivement Madame DS peut être amenée à s'occuper de la surveillance de certaines récréations et que des heures de déplacement entre écoles durant ces horaires sont prises en considération.

Il n'y a pas lieu de calculer les heures d'animation en minutes dès lors que l'horaire au contrat est prévu en tranches horaires.

En effet, c'est bien l'ensemble de ces tranches horaire doit être rémunéré :

- Lundi de 8h30 à 12 heures et de 13h30 à 17 heures ;
- mardi de 8h30 à 10 h1 0 et de 11h15 à 12h05 et de 13h30 à 17 heures ;
- mercredi néant ;
- jeudi de 8h40 à 12h10 et de 13h30 à 17 heures ;
- vendredi de 8h25 à 12h05 et de 15 heures à 16 heures.

Ces prestations sont prévues durant 15 semaines en 2016 et 22 semaines en 2017, à raison de 24h40 (24,66 en numéraire). En réalité, il faut compter 14 semaines en 2016 puisque la première semaine (semaine 36) est la semaine de formation avec un horaire différent.

Selon l'avenant au contrat, Madame DS devait animer des stages durant trois semaines (carnaval- deux semaines à Pâques) à raison de 37h30 (37,5 en numéraire) par semaine.

Il est également prévu que « **les semaines 1,27 et 28 ne seront, de commun accord entre les parties, pas prestées et que durant ces semaines, le travailleur conserve néanmoins son droit à la rémunération sachant qu'en contrepartie l'ASBL est libérée de son obligation de fournir du travail au travailleur** ».

La cour estime que le tableau justifiant le calcul du salaire est par conséquent incomplet puisqu'il ne prend pas en considération ces 3 semaines, ce qui rend cette clause du contrat vide de sens.

Rien ne permet de considérer que ces trois semaines étaient à considérer comme semaines de vacances annuelles d'autant que Madame DS ne preste pas la semaine de la Toussaint ni

celle de Noël. Le fait que Madame était engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, obligeait l'employeur à lui verser ses pécules de sortie à la fin de l'année académique, ce qui semble avoir été réalisé.

Par conséquent, la cour relève que la moyenne des heures reprises au contrat est incorrecte.

Madame DS devant prester selon celui-ci :

- **heures de formation** : semaine 36 : 21 heures + 2h30 le 9 septembre + les 8 mercredis prévus au contrat à raison de 2h30 prestées de 12h30 à 15h(20h) + 2h30 le 25 janvier **soit 46 heures**
- **heures scolaires et extrascolaires selon l'horaire** : selon l'horaire 24,40 h (24,6 en numéraire) x 36 semaines = **885,60 heures**
- **heures de stage** : 3 semaines x 37,5 h = **112,5 heures.**

**Soit un total de 1044,1h/40 semaines = une moyenne prestée de 26,10 h/semaine**, auxquelles il faut ajouter 3 semaines payées et non rémunérées, soit 3 semaines à 21,21 heures<sup>12</sup>.

Le contrat prévoyait une rémunération de 1396€ pour une moyenne de 21,21 heures, soit 15,18 € de l'heure. A noter que la rémunération est bien fixée en fonction du nombre d'heures prévues puisque le premier contrat prévoyait quant à lui une rémunération de 1518 € pour 23,07 h .

Il convient par conséquent que l'ASBL régularise la rémunération sur cette base, le nombre d'heures prises en considération sur les fiches de salaires étant plus que probablement insuffisant ou la rémunération (calculée sur une moyenne incorrecte) inférieure à la rémunération horaire convenue. Cette régularisation doit être effectuée en tenant compte des absences de Madame DS.

Il y a lieu de rouvrir les débats sur ce point.

### **Année académique 2017- 2018**

Pour cette année là également, la moyenne de 19,63 h n'est pas correcte.

Les heures de formation sont les :

- 4 septembre, 5 septembre, 7 septembre 2017 de 9 heures à 15 heures ,
- 14 septembre 2017 de 9h à 12 h.
- le 17 janvier 2018 de 13 heures à 15h30 ;

---

<sup>12</sup> En admettant que les 3 semaines non prestées devaient être comptabilisées dans la moyenne, celle-ci s'élèverait à 24, 28

- les 14 septembre, 11 octobre, 8 novembre, 29 novembre 2017, 10 janvier, 7 février, 14 mars, 25 avril, 23 mai 2018 : de 12h30 à 15 heures.

L'avenant dispose que les prestations en périodes scolaires et extrascolaires sont réparties selon l'horaire suivant. A nouveau, l'ensemble des tranches horaire doit être rémunéré :

- Lundi néant ;
- mardi de 8h30 à 10 h30 et de 13h30 à 15h30 heures et de 15h 45 à 16h45 ;
- mercredi de 9h15 à 12h15 ;
- jeudi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 15h30 et de 15 h 45 à 16h45 ;
- vendredi de 8h15 à 12h15 et de 13 h 30 à 15 h 30.

Ces prestations sont prévues durant 15 semaines en 2017 et 22 semaines en 2018, à raison de 21 h. La cour ignore si Madame DS a déjà effectué des animations la semaine 36 lorsqu'elle n'était pas en formation, ce qui semble peu probable. Le cas échéant il faudra adapter.

Selon l'avenant au contrat, Madame DS devait animer des stages durant deux semaines les semaines 27 et 28 et 4 jours les 12 et 13 février, 3 et 4 avril 2018.

Il est également prévu que **les semaines 1 et 15 ne seront, de commun accord entre les parties, pas prestées et que durant ces semaines, le travailleur conserve néanmoins son droit à la rémunération** sachant qu'en contrepartie l'ASBL est libérée de son obligation de fournir du travail au travailleur.

Par conséquent, la cour relève que la moyenne des heures reprises au contrat est également incorrecte.

Madame DS devait prester selon celui-ci :

- **heures de formation** : semaine 36 : 18 heures + 3h le 14 septembre + 2H30 le 17 janvier et les 9 mercredis prévus au contrat à raison de 2h 30 **soit 46 heures**
- **heures scolaires et extrascolaires selon l'horaire** : selon l'horaire 21h x 36 semaines = **756 Heures**
- **heures de stage** : 2 semaines x 37, 5 h + 4 jours à 7h30 = **105 heures**

**Soit un total de 907 h./40 semaines = une moyenne prestée de 22,67 h./semaine**, auxquelles il faudra ajouter 2 semaines payées et non rémunérées, soit 2 semaines à 19,63 heures. La rémunération horaire prévue au contrat est de 15,56 €.

Il est nécessaire que les parties vérifient ce qui a réellement été pris en compte. Il semble également que, tenant compte de ce qui vient d'être évoqué, le nombre d'heures prises en considération soit insuffisant.

### **5.2.3. La rémunération des heures de préparation**

La cour ne met pas en doute que Madame DS a passé du temps à préparer ses animations.

Toutefois, étant demandeuse en justice, il lui appartient d'apporter la preuve de son droit à la rémunération pour ces heures, et par conséquent que :

- elle a réellement presté ses heures ;
- dans le cadre de l'exercice de son activité ;
- durant ses moments de préparation, elle était à disposition de son employeur et que ces heures étaient prestées à la demande de son employeur.

Madame DS n'apporte pas la preuve qu'elle préparait ses animations, tout en étant à disposition de son employeur.

Certes, la cour estime qu'il y a lieu de considérer que des heures d'animation exigent un minimum de préparation. Néanmoins, il ressort du dossier que :

- En début de contrat de travail, Madame DS a disposé de 23h30 de stage en vue de la préparation des animations. Du matériel était mis à disposition des animatrices et le contenu des animations était abordé en groupe. (voir le contenu des heures de stage).
- Durant l'exécution du contrat de travail, Madame DS a bénéficié en outre d'une formation mensuelle de 2h30.
- Madame n'établit pas que les préparations des animations demandaient la moitié du temps des heures dispensées. En effet, elle animait des groupes d'enfants en bas-âge. Elle n'établit pas qu'elle donnait des devoirs et qu'elle effectuait des corrections comme elle le prétend.
- Les attestations déposées par l'employeur démontrent que l'ASBL avait mis en place une organisation afin de réduire les heures de préparation :
  - *« J'ai toujours reçu le matériel et l'aide nécessaires lors des formations et séances de coaching ainsi que grâce au système de parrainage mis en place. L'ASBL dispose d'un modèle d'animation défini et structuré fourni aux animateurs. Ces outils prévoient d'ailleurs nombre d'animations pour*

*lesquelles aucun matériel n'est nécessaire. De cette manière, les animateurs gagnent en efficacité. En résumé, je me suis toujours sentie épaulée et en aucun cas obligée d'effectuer des dépenses excessives, qu'elles soient temporelles ou pécuniaires » (déclaration de Madame SC).*

- *« Chaque année j'ai reçu une formation de quatre jours début septembre pour préparer l'année scolaire suivante. Dans cette formation, il y avait une partie plus théorique et une grande partie pratique avec des exemples de jeux et activités à faire. Pendant ces formations j'ai aussi appris à organiser 50 minutes d'animation, sans acheter ou fabriquer des choses. Pendant les années scolaires j'ai reçu une formation par mois avec tous les animateurs pour préparer les animations du mois suivant avec des exemples de contenu et des préparations concrètes d'animation. Pendant les premières années, j'ai eu en plus des formations, de l'aide sur le terrain, c'est-à-dire que Véronique VDA ou une autre collègue vient assister à une de mes animations ou co-anime une animation pour montrer sur le terrain comment faire ». (Déclaration de Madame VDE)*
- *« Je ne me suis jamais sentie obliger d'acheter ou préparer longuement quoi que ce soit. Lors des TAT, nous avons déjà pas mal de réalisé ». (Déclaration de Madame NE)*
- *« De nombreux outils sont mis à disposition des employés afin de faciliter le travail. Par exemple : les réunions « tradanimatamble » qui sont payées en tant que heures de formation. Lors de celle-ci, toutes les idées et informations qui doivent être connues pour les animations sont données aux animateurs. Aucun matériel n'est obligatoire et à chaque fois il y a des idées ludiques qui sont fournies afin de ne pas avoir à préparer de matériel à la maison. Le matériel « obligatoire » est fourni par T (livres). De plus, le bureau propose l'impression des feuilles si ceci n'est pas possible à domicile. Pour les animateurs qui font des impressions de ces quelques feuilles sur l'année, le bureau offre une (voire plusieurs) rames de feuilles. » (Déclaration de Madame VGE)*
- *« Nous sommes fortement encouragés à ne pas acheter de matériel pédagogique, mais plutôt à utiliser les ressources déjà créées par l'équipe, où les choses que nous avons déjà chez nous ». (Déclaration de Madame LF)*
- *« Lors des formations qui ont eu lieu deux fois par an, j'ai appris comment animer un groupe d'enfants en néerlandais et en anglais, comment construire une leçon de A à Z, comment être efficace, comment jouer, la communication non violente,... bref j'ai reçu énormément d'astuces pour pouvoir animer un groupe de façons ludiques(...) On n'était pas du tout obligé de faire de cette*



*façon mais c'était très efficace comme méthode car cela permettait de gagner beaucoup de temps (... ) La première année une coach venait animer de temps en temps, ce qui était très riche en apprentissage ».* (Déclaration de Madame JH)

- selon l'animatrice formatrice HDC, « *Quand j'intervient pour les formations initiales et mensuels des animateurs, j'explique aux animateurs le contenu des animations à faire pour le mois à venir. Ils ne doivent rien préparer seul, tout ce fait ensemble lors de la réunion. Avec toute l'équipe, nous créons et partageons ensemble. Quand nous constatons qu'un animateur a des difficultés avec ses réparations, s'il y passe trop de temps, je fais parti de l'équipe qui l'aide à le recadrer gentilleme nt afin qu'il apprenne à y consacrer le minimum de temps pour un maximum de résultats ».* (sic)
- Il ressort des échanges de Madame DS avec ses collègues que le temps de préparation n'était pas très important (« *je fais toujours mes prépas le soir dans mon lit.. »*)..... et de son vocabulaire qu'il s'agissait bien d'animation et non de dispense de cours (ex « *je suis désolée mais impossible d'animer aujourd'hui... »*).
- Le contenu des animations était prévu à l'avance et les autres animatrices pouvaient manifestement reprendre son cours au pied levé.
- Le contrat prévoyait la rémunération de trois (voire 2 en 2017-2018) semaines de travail non presté qui peuvent être considérées comme étant accordées en compensation des journées de préparation.
- Madame DS avait l'occasion de revendiquer des heures de préparation en refusant de signer les avenants au contrat, ce qu'elle n'a pas fait. Elle n'a en outre formé aucune revendication durant l'exécution de son contrat.

Par conséquent, la cour estime que Madame DS ne peut imputer à son employeur des heures de préparation que celui-ci ne lui aurait pas demandées. En tout état de cause, elle n'apporte pas la preuve qu'outre ce qui était préparé lors des formations, elle a presté, à la demande de son employeur, davantage que l'équivalent des 2 ou 3 semaines non prestées.

Cette demande est non fondée.

Sous réserve de ce qui est indiqué supra concernant le nombre d'heures prévues au contrat, l'appel incident est fondé. Il n'y a pas lieu de condamner l'ASBL à une somme de 1000€ évaluée *ex aequo et bono*.

#### **5.2.4. Quant au temps de déplacement**

#### 5.2.4.1. Domicile lieu de travail

Madame DS considère que ses différents lieux de travail doivent être considérés comme des lieux variables.

Il a été rappelé qu'en principe les trajets du domicile au lieu de travail ne sont pas considérés comme du temps de travail puisque le travailleur n'est pas de la disposition de son employeur.

En l'espèce, Madame DS a reçu sa grille horaire avec les différents lieux où elle devait exercer. Bien qu'elle doive travailler à différents endroits sur la semaine, ces différents lieux sont fixes en ce sens que l'horaire en ces lieux reste récurrent sur toute l'année. Elle savait donc pertinemment où elle devait se rendre en début de journée et en fin de journée de sorte que c'est à juste titre que le tribunal a considéré que ces lieux ne devaient pas être considérés comme variables. Il est évident que durant son temps déplacement, Madame n'était ni à disposition ni sous l'autorité de son employeur.

Il y a donc pas lieu de considérer le temps de déplacements comme étant du temps de travail.

#### 5.2.4.2. Trajets entre écoles.

La cour a déjà précisé que ce qui devait être pris en considération est la durée du temps de travail selon les horaires visés aux contrats, ce que semble admettre l'ASBL dans ses conclusions.

Durant son temps de midi, Madame DS n'était pas sous l'autorité de son employeur. Par conséquent lorsqu'elle se rend dans un autre établissement l'après-midi, le temps déplacement ne doit pas être considéré comme du temps de travail.

En revanche, la cour constate que l'employeur n'a pas toujours respecté son obligation de période minimale de 3 heures de travail visée à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971. Il ne semble pas qu'il y ait une dérogation prévue par AR ou par CCT à cet égard au sein de la CP 329.02. Les parties ne se sont pas expliquées sur ce point qui peut avoir des conséquences sur le fondement de la réclamation de Madame DS .

La cour rouvrira les débats à cet égard.

Quant à l'année académique 2017-2018, outre ce qui vient d'être exposé, le jeudi, elle prestait une heure en « joker » en fin de journée, ce qui signifie qu'elle était amenée à prester à un lieu à déterminer par l'employeur. L'heure précédente, elle prestait à Wépion jusque 15h30 (en réalité l'animation se terminait à 15h20) et débutait l'heure « joker » à 15h45. Même si la plupart du temps, elle prestait l'heure « joker » à Franc-Waret ou à

Assesse (soit à environ 17 km), ce qui exigeait un minimum de 18 minutes en voiture dans les deux cas, il est évident qu'elle restait à disposition de son employeur entre les deux déplacements puisqu'elle pouvait être amenée à changer d'endroit. Par conséquent, ce quart d'heure doit être rémunéré.

Il appartient aux parties de faire les décomptes.

#### **5.2.5. Sursalaire des heures supplémentaires**

Il convient de vérifier ce qui a été réellement payé et à quelle rémunération horaire.

Madame DS n'apporte pas la preuve qu'elle prestait des heures de surveillance en récréation ou autres en plus des heures reprises à son horaire. L'ASBL conteste par ailleurs qu'elle devait s'occuper de la surveillance des enfants.

Il appartient aux parties de résoudre le point 5.2.2 pour vérifier si Madame peut prétendre à un sursalaire.

La cour réservera sur ce point.

#### **5.2.6. Concernant l'adaptation du contrat**

Madame DS revendique l'adaptation de son contrat de travail eu égard à l'article 7 de la CCT numéro 35, conclue au sein du CNT.

Cet article prévoit qu'en cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre, le travailleur bénéficiera à sa demande soit de la révision du contrat dans les formes définies à l'article précédent, soit d'un repos compensatoire à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre atteigne en moyenne 20 % de l'horaire convenu. Ce repos compensatoire peut être accordé endéans les 13 semaines qui suivent le trimestre.

Une des conditions pour pouvoir bénéficier de la révision du contrat de travail est donc d'en avoir effectué la demande, ce que Madame DS ne démontre pas. C'est donc à juste titre que le tribunal a considéré que sa demande de révision du contrat était non fondée.

#### **5.2.7 Quant à la non-reconduction du contrat durée déterminée**

Il n'est pas contesté que les deux contrats de travail sont des contrats à durée déterminée de 10 mois, interrompus par les vacances annuelles. Madame DS estime que l'employeur a commis une faute en ne signant pas un nouveau contrat dès lors que le renouvellement de celui-ci lui avait été proposé en juin et que celui-ci est prévu dans les offres d'emploi.

Ce n'est pas parce que le contrat est annoncé « renouvelable » qu'il l'est *de facto* puisqu'aucune disposition n'est prévue à cet égard dans le contrat écrit.

Pouvoir prétendre à des dommages et intérêts sur base de l'abus de droit, Madame DS doit établir une faute en chef de l'employeur, un dommage et un lien de causalité.

Les revendications de Madame DS - fussent-elles partiellement légitimes - ont certainement détérioré les relations avec son employeur. Interrogée sur sa motivation fin du mois d'août, Madame DS répond que son état d'esprit et son état de motivation sont très positifs si on respecte les conditions de travail appropriées sur lesquelles les parties sont en désaccord. En outre, elle ajoute « *à partir de maintenant, toute question relative aux 328,44 euros que je dois rembourser à T. et au temps de travail (sujet que j'ai longuement abordé avec Émilie Laure Anne et toi-même) devront être adressées par mail à Madame AI de la première ligne juridique (...) qui est en charge de ce dossier* ».

Le 24 août 2018, Madame VD répond « *nous comprenons que les conditions ne te conviennent pas. Est-ce bien cela qu'il faut comprendre ? Si c'est bien le cas et qu'il faut s'adresser pour nos communications avec toi une personne intermédiaire, comment envisages-tu les choses constructivement pour rejoindre l'équipe en septembre avec énergie, enthousiasme et dynamisme ?* ».

Par courriel du 29 août 2018, Madame DS répond qu'elle pensait que le but de la réunion de juillet était de trouver une solution. Ce faisant, elle ne répond donc pas aux questions posées.

Par conséquent, on voit mal un employeur normalement prudent, renouveler un contrat de travail alors que les parties sont en désaccord sur le contenu des heures à rémunérer.

C'est également à bon droit que le tribunal a considéré que l'ASBL disposait, en raison de sa liberté contractuelle, du droit de ne pas conclure un nouveau contrat au regard de la situation plus que tendue entre les parties. Et le tribunal de conclure à raison « *si Madame DS est, incontestablement en droit de faire valoir ses droits, l'ASBL est également en droit de ne pas signer un nouveau contrat de travail au vu des difficultés rencontrées* ».

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

### **Quant a la demande reconventionnelle**

Madame prétend que l'indu n'a jamais été explicité et qu'elle était dans l'impossibilité de vérifier sa demande.

Toutefois, il existe des échanges desquels il ressort que Madame DS a accepté que la semaine de stage qui était annulée ne soit pas payée.

Contrairement à ce qu'indique tribunal, le calcul du montant de l'indu n'est pas justifié par la fiche de salaire.

Néanmoins, il ressort de cette fiche que le montant récupéré est inférieur à l'équivalent d'une semaine de stage (37,50 heures pour cinq jours de travail) de sorte que le principe de l'indu doit être considéré pour acquis.

Madame DS est toutefois en droit de demander la justification du montant de l'indu.

La réouverture des débats portera sur ce point.

### **5.3 Dépens**

Il y a lieu de réserver à statuer sur ceux-ci

**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 les appels, principal et incident, recevables,

Dit l'appel incident fondé.

Réforme le jugement en ce qu'il a condamné l'ASBL à verser à Madame D S une somme de 1000€ évaluée *ex aequo et bono*.

Dit l'appel principal portant sur la rémunération d'heures de préparation en dehors des heures visées au contrat de travail non fondé.

Dit l'appel portant sur la rémunération relative au temps de trajet « domicile – lieu de travail » et inversement non fondé.

Dit les appels relatifs à la non reconduction du contrat et à la non adaptation du contrat non fondés.

Confirme le jugement sur ces points.

Dit l'appel relatif à l'indemnisation du temps de trajet entre écoles partiellement fondé en ce qui concerne l'année académique 2017 -2018, pour le trajet de la dernière heure du jeudi, de Wépion à l'heure « joker », à raison d'une régularisation d'un quart d'heure par semaine.

Dit l'appel relatif à la demande reconventionnelle non fondé en son principe.

Rouvre les débats afin que :

- les parties vérifient ce qui est dû à titre d'arriérés de rémunération, **conformément aux prestations effectuées selon les horaires indiqués dans le contrat de travail et au montant de la rémunération horaire,**
- les parties calculent la régularisation du temps de trajet d'un quart d'heure par semaine, en ce qui concerne le trajet de Wépion à l'heure dite « joker » durant l'année académique 2017-2018,
- les parties s'expliquent sur l'incidence de l'éventuel non-respect de la période minimale de 3 heures prévue par l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le fondement de la demande de Madame D T en ce qui concerne le temps de déplacement,
- l'ASBL justifie le calcul de l'indu.

Réserve à statuer sur les arriérés de rémunération et /ou le sursalaire, le montant de la régularisation à titre de temps de trajet entre les écoles, le détail du calcul de l'indu et les dépens.

**Invite les parties à se concilier,**

Eu égard à l'article 775 du code judiciaire, la cour fixe les délais en estimant qu'il appartient à l'employeur d'expliquer ses fiches de salaire et de proposer une régularisation.

- dit que l'ASBL dispose jusqu'au 30.11.2022 pour déposer ses conclusions après arrêt,
- dit que Madame DS dispose jusqu'au 30.01.2022 pour déposer ses conclusions après arrêt,
- dit que la défenderesse dispose jusqu'au 28 février 2023 pour déposer ses conclusions additionnelles et de synthèse après arrêt.

Fixe la cause à l'audience du 13 avril 2023 à 14 heures 20 pour 30 minutes.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président,  
Gilbert PIERRARD, conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer  
le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire)  
René ROBAYE, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de Christelle DELHAISE, greffier

Christelle DELHAISE,

René ROBAYE,

Ariane GODIN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 15 septembre 2022, où étaient présents :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président,  
Christelle DELHAISE, greffier,

Christelle DELHAISE,

Ariane GODIN.