



Numéro du répertoire 2016 /
R.G. Trib. Trav. RG 13/123/A
Date du prononcé 29 janvier 2016
Numéro du rôle 2015/AL/66
En cause de : KAEFER BELGIQUE S.A. C/ L. P.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre

Cour du travail de Liège

Division Liège

troisième chambre

Arrêt

Contrat de travail – loi du 3/7/1978

1. droit judiciaire: art. 627, 9° C. jud. – compétence territoriale – prise en considération du double critère de stabilité (lieu et affectation)

2. statut ouvrier/employé – notion et interprétation – chef de chantier – conformité de la fonction exercée aux C.C.T. applicables au sein de la C.P. 124 et relatives aux conditions de travail définissant la fonction de chef d'équipe.

EN CAUSE :

KAEFER BELGIQUE S.A., dont le siège social est établi à 9100 SINT-NIKLAAS, Europark Noord, 20B, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0445.887.323, partie appelante, comparaisant par Maître Céline GALAND qui remplace Maître Johan KERREMANS, avocat à 1170 BRUSSEL, Terhulpesteenweg 187.

CONTRE :

Monsieur Patrick L., domicilié à . partie intimée, comparaisant par Maître Pascal BERTRAND qui remplace Maître Didier PAIN, avocats à 4500 HUY, rue Delloye Matthieu, 4.

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 décembre 2015, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 22 juillet 2014 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, chambre mixte (R.G. : RG 13/123/A);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 27 janvier 2015 et notifiée à l'intimé le même jour par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Huy, reçu au greffe de la Cour le 03 février 2015 ;
- les conclusions de l'intimé entrées au greffe de la Cour les 24 avril 2015, 1^{er} septembre 2015 ;
- les conclusions de l'appelante entrées au greffe de la Cour les 30 juin et 1^{er} juillet 2015, 15 et 20 octobre 2015 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 4 mars 2015 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 6 mars 2015, fixant la cause à l'audience publique de la 8^e chambre du 11 décembre 2015,
- le dossier de l'appelante entré au greffe de la Cour le 4 décembre 2015 et celui de l'intimé déposé à l'audience du 11 décembre 2015;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 11 décembre 2015.

Vu le règlement particulier de la Cour du 30 novembre 2015, publié au Moniteur belge le 8 décembre 2015, entré en vigueur le 1er janvier 2016 ;

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

La S.A. KAEFER est une société spécialisée dans la maintenance et l'entretien, comprenant la construction et l'installation d'échafaudages sur de gros chantiers, entre autres sur le site de la centrale nucléaire de Tihange. Elle relève de la commission paritaire de la construction (CP 124).

Monsieur LISMONDE, ci-après l'intimé, est entré au service de la société dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier signé le 14 avril 2008 (date d'entrée en service le 13 mai 2008) (pièce 1 du dossier de la société).

Sa fonction est décrite comme suit à l'article 2 du contrat de travail :

« le salarié est chargé de la tâche suivante, qui comprend principalement des travaux manuels : degré de compétence professionnelle, fonction : chef d'Equipe A » (pièce 1 du dossier de la société).

L'article 7 dudit contrat précise encore que :

« les travaux sont exécutés sur différents sites ».

Par courrier du 11 mai 2012, la société a mis fin au contrat de travail de l'intimé avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité égale à 28 jours, pour cause de rupture de confiance entre l'intimé et son employeur mais également entre l'intimé et ses collègues de travail (Pièce n° 3 du dossier de la société).

Ce même motif (la rupture de confiance) a été mentionné dans le C4 délivré à l'intimé (Pièce n°4 du dossier de la société).

L'intimé n'a pas contesté les raisons de son licenciement.

Le 20 septembre 2012, l'intimé, par l'intermédiaire de son syndicat, a contesté son statut d'ouvrier (Pièce n°19 du dossier de la société).

La société a répondu à ce courrier par lettre du 25 septembre 2012 et a contesté les allégations de l'intimé (Pièce n°20 du dossier de la société).

L'intimé a décidé d'introduire une procédure judiciaire.

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'intimé a introduit une action, par voie de requête, devant le tribunal du travail de Huy afin :

- d'entendre condamner la société à lui payer :
 - Le montant brut de 25.470,29 € à titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 11 mai 2012 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement,
 - Les dépens d'instance en ce compris l'indemnité de procédure,
- d'autoriser l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 22 juillet 2014, le Tribunal du travail de Liège, division Huy, a :

- déclaré la demande recevable et en grande partie fondée,
- condamné la société à payer à Monsieur L. à titre d'indemnité complémentaire de préavis la somme de 20.597,74 € bruts à majorer des intérêts légaux depuis le 11/05/2012 et judiciaires jusqu'au complet paiement.
- condamné la société aux dépens liquidés par l'intimé à la somme de 2.200 € étant l'indemnité de procédure.
- dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

5. L'APPEL.

La société a interjeté appel contre ce jugement en ce que

1. Le premier juge a considéré qu'il est compétent territorialement

alors qu'en vertu de l'article 627, 9° du Code Judiciaire, le juge territorialement compétent est déterminé par : *"la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement »*.

La société considère que c'est à tort que le premier juge a décidé que le chantier temporaire de Tihange suffisait, sans autre considération, à déterminer le juge territorialement compétent.

Elle considère, à titre principal, que le premier juge aurait dû conclure à son incompétence et relève que le premier juge fonde, à tort, la compétence territoriale sur le lieu des prestations de travail en se référant à 2 arrêts de la Cour de cassation¹ qui ne trouvent pas à s'appliquer dans la mesure où le chantier de Tihange ne peut être retenu comme « *endroit servant à l'exploitation de l'entreprise.* »

La société relève encore que

- si la Cour devait considérer que la compétence dépend du lieu des prestations de travail et que celles-ci ne doivent pas nécessairement correspondre avec le lieu du siège de l'entreprise, à tout le moins convient-il de donner au lieu des prestations de travail le contenu qui lui revient puisque celui-ci constitue un élément essentiel du contrat de travail, caractérisé par le fait que les prestations de travail sont effectuées normalement et durablement à cet endroit².
A cet égard, la société estime qu'en ce que le contrat prévoit que le travail sera effectué en plusieurs endroits, on ne peut tenir compte de l'endroit des prestations de travail.
- Dans l'hypothèse où la Cour serait d'avis que l'endroit des prestations de travail constitue un critère déterminant de la compétence du juge, il convient de constater qu'il ne résulte d'aucune pièce que le chantier de Tihange doit être considéré comme le lieu des prestations de l'intimé.
A cet égard, la société s'en réfère à l'article 7 du contrat de travail et à l'échange de courriels intervenu entre parties le 1^{er} mars 2012.

La société considère que le Tribunal du travail de Liège, division Huy est incompétent territorialement.

2. Le premier juge a requalifié le contrat de travail ouvrier en contrat de travail employé en prenant en considération le caractère principalement intellectuel des prestations de l'intimé,

alors que

- l'intimé a déposé un organigramme dont le premier juge déduit à tort que l'intimé a effectué des prestations de travail intellectuelles parce qu'il apparaîtrait en tant que « *site management* », juste en dessous des ingénieurs du département.
- le premier juge va à l'encontre de ce qui est prévu dans la CCT de la CP 124 Construction qui s'applique à l'intimé puisqu'il exerce la fonction de contremaître. D'après la CCT, les contremaîtres et les chefs d'équipes, jusqu'au personnel dirigeant du bâtiment le moins élevé dans la hiérarchie, sont qualifiés d'ouvriers.

¹ Cass., 28 octobre 1985, Pas., I, 230 et Cass., 27 novembre 1995, Pas. 1995, I, 1076.

² Trib. D'arrondissement de Liège, 13 septembre 2001, J.L.M.B., 2001/36, 1579.

La société relève encore que :

- dans l'hypothèse où la Cour devait considérer que l'intimé aurait quand même effectué certaines tâches intellectuelles (établir des devis et engager du personnel) (*quod non*), alors il convient à tout le moins de considérer que celles-ci étaient plutôt sporadiques de sorte à ne constituer qu'une activité complémentaire n'ayant aucun impact sur la qualification.
- C'est à tort que le premier juge se réfère à la participation de l'intimé aux réunions annuelles ; il convient de considérer que le chef d'équipe peut effectuer des fonctions mixtes. L'important dans la détermination du statut d'un travailleur est « *la raison pour laquelle le travailleur a été engagé ou ce qui constitue l'essence de son travail même si ce n'est pas à cette tâche qu'il consacre la majorité de son temps.*³ »
- C'est à tort que le premier juge a considéré que le fait que les avantages dont l'intimé a bénéficié, tout comme la mise à disposition d'une carte de crédit auraient pour conséquence de devoir qualifier celui-ci d'employé. La Cour du travail de Liège a estimé le contraire dans un arrêt du 14 décembre 2010⁴.
- Le premier juge se réfère enfin, mais à tort, au rôle de l'intimé dans la prise en charge d'un accident du travail et le fait qu'il aurait représenté la société, dans la mesure où, à aucun moment, l'intimé n'a été qualifié pour représenter la société.

La société demande à la Cour :

- de déclarer l'appel recevable et fondé et, par conséquent, mettre à néant le jugement du tribunal du travail de Liège, division Huy prononcé le 22 juillet 2014, dont le numéro de rôle est le 13/123/A (Rep 2014/2164) ;
- en conséquence, de déclarer la citation originaire de l'intimé dirigée à l'encontre de la société non fondée ;
- de condamner l'intimé aux entiers dépens de l'instance, tant ceux de première instance que ceux d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code judiciaire, évaluée à 2.200,00 € pour chacune des instance ;

6. FONDEMENT.

6.1. Compétence territoriale.

A. Principes.

- Disposition légale.

En vertu de l'article 627, 9° du Code Judiciaire, le juge territorialement compétent est déterminé par : "la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la

³ C. Trav. Liège, 15 janvier 2008, J.T.T., 2008, 120.

⁴ C. Trav. Liège, 14 décembre 2010, www.juridat.be

profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement", [la Cour souligne.]

- Selon la Cour de cassation⁵, le « lieu où le travailleur exerce son activité » doit être interprété comme donnant la possibilité au travailleur d'en référer à la juridiction sociale de l'arrondissement judiciaire de l'endroit affecté à l'exercice de la profession et, si ce lieu s'étendait sur plusieurs arrondissements judiciaires, auprès du tribunal du travail de son choix dans le ressort de son occupation.

Dans un arrêt plus récent, la Cour de cassation a réitéré sa jurisprudence disant : « *Attendu qu'en vertu des articles 582, 3° et 4°, et 627, 9° du Code judiciaire, le tribunal du travail territorialement compétent pour connaître de ces demandes est le tribunal « de la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société » ;*

- Le tribunal d'arrondissement de Liège, dans un jugement⁶ de principe du 13 septembre 2001, a considéré que :

« ...La notion de « lieu où le travailleur exerce son activité » génère une abondante jurisprudence (Revue critique de jurisprudence belge, 4ème trimestre 1977, p. 611, n°171). Cette définition large a été interprétée comme donnant la possibilité au travailleur d'en référer à la juridiction sociale de l'arrondissement judiciaire de l'endroit affecté à l'exercice de la profession et, si ce lieu s'étendait sur plusieurs arrondissements judiciaires, auprès du tribunal du travail de son choix dans le ressort de son occupation (Cass. 28 octobre 1985, 3è ch., Pas. 1986, I, 230).

Cependant, cette jurisprudence - essentiellement relative à des représentants de commerce - ne concerne que des travailleurs qui sont détachés du siège d'exploitation de l'entreprise par la volonté des parties (par contrat initial ou par affectation postérieure acceptée) et qui ont convenu d'attribuer une région géographique déterminée, habituelle et stable, à l'exercice de la profession et dont la modification ne pourrait ressortir du seul « ius variandi » de l'employeur car touchant une condition essentielle du contrat de travail : le lieu de travail convenu (art. 20-1° de la loi sur les contrats de travail).

Le « chantier », c'est-à-dire l'endroit où un travailleur est envoyé en mission, indéfinissable par avance et désigné au seul gré de l'employeur, est en rapport avec la notion d'ordre donné par l'employeur en vue de l'exécution du contrat (art. 17-2° de la loi sur les contrats de travail) et ne peut pas être considéré comme un endroit affecté à l'exercice de la profession.

Ainsi, à l'égard des chauffeurs de bus, ce ne sera pas le territoire des différents itinéraires parcourus qui servira de critère déterminant la compétence territoriale du juge mais bien le lieu du dépôt de bus, qui est le seul lieu stable et déterminable puisque c'est le point

⁵ Cass., 28 octobre 1985, 3è ch., Pas., 1986, I, 230.

⁶ Trib. Arr. Liège, 13 septembr 2001, RTA n°1/22/E, J-L M. c/ J. H.

quotidien de départ et de retour du travail (Cour du travail de Liège, section Namur, 13^{ème} chambre, 26septembre 2000, R.G. n° 6696/2000)... . ».

B. En l'espèce.

Afin de déterminer sa compétence territoriale, la Cour doit examiner :

1. si le site de Tihange constitue un endroit affecté à l'exercice de l'activité de la société ou un chantier parmi d'autres indéfinissable par avance, éphémère et, par nature, destiné à disparaître ;
2. si l'intimé était affecté de manière constante et durable au site de Tihange ou si, au gré de l'employeur, l'intimé était (ou pouvait être) affecté à d'autres sites (ou chantiers).

1. Contrat entre la société et Electrabel (site de Tihange) (pièce 18 du dossier de la société).

L'article 3 du contrat précise :

"Deze Overeenkomst treedt vanaf 1/04/2010 in werking met een duur van 4 jaar en zal automatisch vervallen op 31/03/2014 zonder stilzwijgende verlenging. Een proefperiode van zes (6) maanden maakt deel uit van de Overeenkomst Tijdens deze periode zal de levering van de Diensten en bijbehorende Goederen nauwgezet worden gecontroleerd. Op vraag van de Opdrachtgever kan deze Overeenkomst onder dezelfde voorwaarden maximaal drie (3) maal worden hernieuwd voor een maximumtermijn van tijdens één (1) jaar."

Traduction libre:

« Ce Contrat entre en vigueur à partir du 01/04/2010 pour une durée de 4 ans et prendra fin automatiquement le 31/03/2014 sans prolongation tacite. Une période d'essai de six (6) mois fait partie de ce Contrat Pendant cette période, la livraison de Services et des Biens correspondants seront contrôlés minutieusement Sur demande du Maître de l'ouvrage, ce Contrat peut être renouvelé maximum trois (3) fois aux mêmes conditions pour une durée maximale de un (1) an, »

Il n'est pas contesté que ce contrat a pris fin le 31 mars 2014 après que la société y ait été active pendant +/- 10 ans. Durant toute cette période d'activité, la société y possédait en permanence une équipe composée d'au moins 20 travailleurs.

La société précise encore (pages 10 et 11 de ses conclusions d'appel) que les contrats de travail sont en général signés à Tihange et que selon les habitudes du secteur, les ouvriers se présentent régulièrement en ses locaux sur le site nucléaire pour solliciter une embauche.

S'il est exact que la société n'avait pas de siège d'exploitation à Tihange, il convient néanmoins de prendre en considération l'aspect durable de l'activité même.

Cette activité a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée de 4 ans (renouvelable 3 fois) ce qui aurait pu conduire à une exploitation durant 16 années.

La Cour estime que la nature du contrat (contrat d'entreprise – bail – achat) qui permet à l'employeur d'exercer son activité est indifférente, la considération importante était la durabilité de l'affectation commerciale ou industrielle.

En effet, si généralement un chantier présente un caractère éphémère (quelques semaines, voire quelques mois, tout au plus un an ou deux) force est de constater que le contrat entre la société et Electrabel devait permettre à la société d'exercer une activité de très longue durée (4 à 16 ans) sur le site de Tihange.

Même si la société considère Tihange comme un chantier, la Cour estime qu'il s'agit d'un chantier hors norme et tout à fait spécifique en raison de sa stabilité et de l'investissement particulier (bureaux, équipe d'ouvriers recrutés sur place) qui le distingue du chantier indéfinissable à l'avance (termes du tribunal d'arrondissement) et surtout qui suppose la mise en œuvre de travaux destinés à prendre fin.

A Tihange, le chantier était durable dans le temps. Le site exige en permanence la présence d'échafaudages.

En raison de ce caractère permanent de l'activité ainsi que de la durée du contrat conclu entre la société et Electrabel, la Cour considère que le site de Tihange constituait un endroit affecté à l'activité de la société comme visé à l'article 627, 9° du code judiciaire.

2. L'affectation de l'intimé au site de Tihange.

L'article 7 du contrat de travail prévoit : « *les travaux sont effectués sur plusieurs sites.* »

Dans le cadre de l'exécution du contrat, il n'est pas contesté que l'intimé a été affecté depuis son entrée en service jusqu'à la rupture du contrat de travail sur le site de Tihange.

Le critère de stabilité est, dès lors, également présent en ce qui concerne le lieu d'exécution du contrat de travail.

S'il est vrai que l'article 7 du contrat permettait à l'employeur d'exiger un autre lieu d'affectation, force est de constater que la société n'a, à aucun moment de la relation contractuelle, exigé de l'intimé une modification du lieu de travail.

L'échange de courriers intervenu entre parties le 1^{er} mars 2012 (pièce 8 du dossier de la société) permet tout au plus de constater que la direction rappelle à l'intimé qu'il ne lui incombait pas de déterminer de quel chantier il était responsable et donc qu'elle ne renonçait pas à l'application de l'article 7 du contrat de travail mais elle ne permet de donner le sens que lui donne la société à savoir affecter l'intimé à un autre chantier que Tihange.

La Cour ne peut que constater, comme le premier juge, que l'intimé a toujours été affecté au site de Tihange et que même si la société s'est réservée la possibilité contractuellement (article 7 du contrat de travail) de modifier cette affectation, ce qui a été rappelé dans le

courriel du 1^{er} mars 2012, la société n'a, à aucun moment, usé de ce droit qui s'inscrivait dans le *ius variandi* de l'employeur.

La Cour se fonde, dès lors, sur ce double critère de stabilité (lieu et affectation) prescrit durant toute la durée de la relation contractuelle pour décider que les juridictions liégeoises sont compétentes territorialement dans la présente cause.

Le jugement entrepris doit être confirmé sur ce point.

6.2. Le statut d'ouvrier ou d'employé de l'intimé.

A. Principes.

- Les dispositions légales : articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Article 2 : « Le contrat de travail d'ouvrier est le contrat par lequel un travailleur, l'ouvrier, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre manuel sous l'autorité d'un employeur. »

Article 3 : « le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur. »

- La doctrine et la jurisprudence ont précisé au niveau de la distinction et de la terminologie :
La distinction entre travail intellectuel et travail manuel est la *summa divisio* en matière de contrat de travail. Le travail intellectuel requiert principalement un effort de l'esprit alors que le travail manuel demande principalement un effort corporel.
Les travailleurs qui exercent un travail intellectuel sont des employés. On nomme ouvriers les travailleurs qui exécutent des tâches manuelles. Le terme "ouvrier" est lui-même un terme générique sous lequel se trouvent diverses catégories de travailleurs exerçant un travail manuel, à savoir les ouvriers, les domestiques et certains travailleurs à domicile⁷.

Dans la société actuelle, tout travail d'ordre manuel de l'ouvrier spécialisé implique de la réflexion et met en jeu une série de connaissances techniques et notamment l'usage et la lecture de plusieurs appareils de mesurage et de contrôle, des démontages, le placement de nouvelles pièces, le réglage des appareils réparés, etc., qui de prime abord sont essentiellement intellectuelles, mais trouvent leur application véritable par l'usage des mains. Ce raisonnement démontre clairement le caractère dépassé des critères de distinctions maintenus, surtout quand ces prestations sont comparées à celles des employés aux écritures, dont la fonction évolue actuellement dans le sens d'une

⁷ LENAERTS H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Bruxelles, Story, 1988, n°23, p.27

mécanisation avancée avec l'usage d'ordinateurs divers et d'autres appareils électroniques⁸.

- Selon la Cour de cassation⁹, la nature de la fonction d'un travailleur est déterminée en fonction du travail qu'il exerce effectivement et non pas en vertu de la dénomination que les parties ont donnée au contrat.
Lorsque le travail manuel et le travail intellectuel sont mêlés, il y a lieu de se référer à l'élément déterminant dans l'exécution du travail pour apprécier si le travailleur est un ouvrier ou un employé. Le fait que le travailleur passe la majeure partie de son temps à accomplir des tâches en qualité d'ouvrier, n'empêche pas que la fonction d'employé qu'il exerce durant un laps de temps plus restreint soit déterminante.¹⁰
- La cour de céans considère que :
 - Ce n'est pas seulement l'aspect quantitatif du travail intellectuel ou manuel qui doit être pris en considération mais bien les éléments essentiels qui caractérisent la fonction.¹¹
 - Indépendamment de la nature des prestations réellement effectuées, il convient de prendre en considération le fait que le travailleur a été considéré comme ouvrier pour l'application des conventions collectives et qu'il n'a jamais contesté son statut.¹²
 - L'important dans la détermination du statut d'un travailleur est « *la raison pour laquelle le travailleur a été engagé ou ce qui constitue l'essence de son travail même si ce n'est pas à cette tâche qu'il consacre la majorité de son temps.*¹³ »
 - La jurisprudence a reconnu dans des situations variées qu'un travailleur conservait sa qualité d'ouvrier nonobstant le fait qu'il exerçait, par exemple, des fonctions d'encadrement¹⁴, qu'il rédigeait des rapports après intervention et disposait de bonnes connaissances en chimie, physique et électricité¹⁵, ou encore qu'il occupait des responsabilités complémentaires et exerçait des activités de direction d'équipe¹⁶. Ces responsabilités complémentaires ne viennent pas mettre à mal le statut d'ouvrier.

⁸ Trib. Trav. Bruxelles, 15 janvier 1982, J.T.T., 1984, 67.

⁹ Cass., 10 mars 1981, J.T.T., 1982, 122.

¹⁰ Cass., 2 avril 1979, Arr. Cass., 1978-79, 903 ; voy. Aussi Cass., 7 novembre 1988, J.T.T., 1989, 91.

¹¹ C. Trav. Mons, 16 décembre 1997, J.T.T., 1998, 468.

¹² Voy. P. ex. Trib. Trav. Bruxelles, 24 septembre 2001, J.T.T., 447.

¹³ C. Trav. Liège, 15 janvier 2008, J.T.T., 2008, 120.

¹⁴ À propos d'une maison de retraite : C. Trav. Liège, 14 mars 1984, J.T.T., 1985, 195 ; Trib. Trav. Charleroi, 3 mars 1987, J.L.M.B., 1987, 624

¹⁵ À propos d'un sapeur-pompier : C. Trav. Mons, 16 mai 1995, J.T.T., 1996, 22.

¹⁶ À propos d'un ouvrier boucher : C. Trav. Gand, 20 mars 1995, A.J.T., 1995-1996, 444.

B. En l'espèce.

Il incombe à l'intimé de prouver que son activité principale, c'est-à-dire par référence aux éléments essentiels qui caractérisent sa fonction consistent en la prestation d'une activité intellectuelle.

L'intimé dépose les pièces suivantes :

1. Un organigramme (pièce 9 du dossier de l'intimé).

Sur cet organigramme, l'intimé apparaît en tant que « *site management* », juste en-dessous des ingénieurs du département.

La Cour estime que sur base de ce seul document, il n'est pas prouvé que l'activité de l'intimé était essentiellement intellectuelle.

La dénomination d'une fonction ne prouve pas son contenu.

2. Un exemple de remise de prix (pièce 10 du dossier de l'intimé).

Outre le fait que la société dément formellement avoir chargé l'intimé de la négociation et de l'élaboration des remises de prix, la société met sérieusement en doute l'authenticité du document produit en pièce 10 du dossier de l'intimé. La Cour se doit de constater que les documents produits ne sont pas signés par Monsieur J. B., responsable de la division, n'ont pas été établis à la demande de la société et, plus curieusement, présentent l'intimé tantôt comme « responsable chantier », tantôt comme « chef de division bâtiment Echafaudages ». Cela semble être une usurpation pure et simple de la fonction de Monsieur J. B., responsable de la division Echafaudages. Enfin, ces offres ne sont pas numérotées.

Cette pièce doit, dès lors, en raison du doute qu'elle génère, être écartée.

3. Recrutement des travailleurs sur le site de Tihange (pièce 8 du dossier de l'intimé).

Il ne résulte pas de ce document que l'intimé ait été chargé par la direction de recruter les ouvriers actifs à Tihange.

En effet, conformément aux usages, la société explique très clairement la procédure d'engagement :

les candidats ouvriers se présentent directement sur le terrain et rentrent en contact avec le responsable d'équipe. Le processus de sélection appartient en revanche exclusivement à la direction de la société (le responsable de division Monsieur J. B.) et à son personnel administratif, sur la base de la fiche de candidature similaire à celle complétée par l'intimé en 2008. Les contrats de travail sont établis au siège administratif de la société; En ce qui concerne notamment le chantier de Tihange, la société faisait une exception pour les travailleurs n'habitant pas en Flandre. Afin d'éviter à ces ouvriers un déplacement de 145 km jusqu'à Saint-Nicolas (Sint-Niklaas), ces contrats étaient généralement signés sur le chantier de Tihange par l'intermédiaire d'un employé administratif. Aucun contrat de travail n'a jamais été signé par l'intimé qui ne bénéficiait d'aucune délégation de pouvoir (en ce compris en ce qui concerne le contrat de travail de Monsieur P. M., dont le témoignage est en pièce 8 du dossier de l'intimé.).

Bien au contraire, le contrat de travail de Monsieur M. avait été signé par Monsieur T., le Directeur Général de la société.

Force est de constater que la déclaration de Monsieur M. ne procure pas la moindre information au sujet des activités qui étaient prestées par l'intimé.

En sa qualité de responsable d'équipe, l'intimé transfère les candidatures au siège administratif qui opère le recrutement des ouvriers.

Cette prestation relève de sa fonction de chef d'équipe ou de chantier.

4. L'extrait du plan PSSE de l'année 2012 (pièce 11 du dossier de l'intimé).

La seule chose qui peut être établie sur base de cette pièce est que l'intimé y est mentionné comme chef de chantier et son supérieur hiérarchique, Monsieur J. B., comme personne de contact.

5. Les augmentations de salaires (pièce 12 du dossier de l'intimé).

Elles apportent encore moins la preuve que les prestations de travail consistaient principalement en du travail intellectuel.

6. Invitation pour la réunion annuelle du 30 juin 2011 (pièce 13 du dossier de l'intimé).

Outre le fait que cette pièce est contestée formellement (mise en page – logo et traduction effectuée par l'intimé), la société dépose en p. 23 de son dossier une copie de l'invitation d'origine du 30 juin 2011 de laquelle il ressort qu'une quinzaine d'autres chefs de chantiers étaient invités.

Cette invitation ne prouve pas le caractère intellectuel des prestations de travail.

7. Un rapport d'accident de travail survenu le 5 mars 2012 (pièce 14 du dossier de l'intimé).

La Cour considère que cette pièce ne prouve pas que l'intimé était chargé par la direction de la représentation en cette matière.

En sa qualité de chef d'équipe, son intervention consistait à transmettre les informations à la direction.

Aucune des pièces du dossier de l'intimé ne permet de prouver que le travail de celui-ci était, à titre principal, essentiellement d'ordre intellectuel.

Pour ce faire, il convient de prendre en considération les éléments constitutifs de la relation de travail.

Ces éléments, énumérés par la société, sont les suivants :

- L'intimé a été engagé en qualité de chef d'équipe A dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier.
- La fiche de paie mentionne explicitement le statut : « werfleider » (chef de chantier) / Catégorie prof. : « meesterghost » (contremaître) (Pièces 4 et 5 du dossier de la société).
- Sur sa fiche de candidature complétée en vue de son engagement, il apparaît que l'intimé avait toujours occupé, auprès de ses employeurs précédents, une fonction similaire dans le secteur de l'installation d'échafaudages (ouvrier successivement

- responsable d'équipes, contremaître et gestionnaire de chantier). Il a, à la base, une formation de soudeur (Pièce n° 2 du dossier de la société)
- L'intimé n'a jamais contesté son statut. Même lors de ses évaluations, il n'a jamais émis de revendications de ce type. Il a tout au plus négocié à plusieurs reprises des augmentations de salaire, qui lui ont été accordées d'année en année, toujours au salaire horaire (Pièces n 15 et 16 du dossier de la société).
 - Il avait le droit à des avantages tels qu'une voiture (Golf), un GSM et un ordinateur portable. Il devait se déplacer avec ses outils de travail pour être joignable par son supérieur et ses collègues.
En outre, ce type d'avantages est classique dans le métier et est accordé à de nombreux chefs de chantiers. L'intimé lui-même déclare sur la fiche de candidature avoir disposé auprès de ses anciens employeurs d'avantages particuliers tels qu'un véhicule et un GSM (Pièce 2). C'est une pratique répandue dans le secteur.
 - Il bénéficiait également d'une carte de crédit ouverte au nom de la société ; cette carte lui permettait uniquement de payer un verre ou un repas à ses collègues de chantiers lors d'événements particuliers (Saint-Eloi, fin de chantier, etc) (Pièce n° 3 du dossier de la société).

Selon la Cour, l'élément principal à prendre en considération est la conformité de la fonction exercée telle qu'il résulte des documents déposés par les deux parties aux C.C.T. applicables au sein de la CP 124 et relatives aux conditions de travail (CCT du 2 juin 2005 et CCT du 3 octobre 2011) qui précisent explicitement que le chef d'équipe est « celui qui est aidé de plusieurs ouvriers et qui surveille un travail requérant sa participation manuelle » (Pièce n° 5 du dossier de la société) . Il est dès lors logique que l'intimé soit repris dans l'organigramme sous la rubrique « site management » (pièce n° 9 du dossier de l'intimé).

A considérer même que l'intimé ait exercé de plus grandes responsabilités et ait bénéficié d'une autonomie accrue dans la gestion de ses chantiers, il pourrait alors être qualifié de « contremaître », fonction également décrite à l'article 20 des CCT précitées et présentant les caractéristiques suivantes : « connaissances techniques et pratiques nécessaires pour organiser, diriger et coordonner le travail de plusieurs équipes d'ouvriers ; compte tenu des directives reçues de son supérieur, être en mesure de résoudre personnellement les difficultés d'exécution qui en résultent ; assumer la responsabilité de la bonne exécution des ouvrages réalisés par le personnel placé sous son autorité » (Pièce 5 du dossier de la société).

Le contremaître possède le statut d'ouvrier.

Ce terme apparaît d'ailleurs dans sa fiche de paie : statut : « werfleider » (chef de . chantier) / Catégorie prof. : « meestergast » (contremaître).

La Cour considère qu'il convient d'appliquer la CCT de la CP 124 construction puisque l'intimé exerce la fonction de contremaître. D'après la CCT, les contremaîtres et les chefs d'équipes, jusqu'au dirigeant du bâtiment le moins élevé dans la hiérarchie, sont qualifiés d'ouvriers.

L'intimé a exercé ses activités en tant que contremaître - raison pour laquelle il a été qualifié d'« ouvrier » par la société, conformément à la CCT applicable.

En cette qualité, il était normal qu'il élabore des plannings de travail pour son équipe et transmette les candidatures des ouvriers compétents pour travailler dans son équipe sur le site de Tihange.

Un contremaître fait partie du personnel dirigeant du bâtiment le moins élevé dans la hiérarchie et s'acquitte dès lors de ce type de tâches.

La Cour considère qu'il ressort des éléments essentiels du contrat de travail que l'intimé a travaillé durant 4 années comme contremaître, chef de chantier à Tihange.

Il a bénéficié du statut d'ouvrier durant tout ce temps.

Il a bénéficié, à l'instar des autres ouvriers, de primes « extras ». Pour ce faire, il devait introduire des prestations dans le système de la société, ce qu'il a fait sans jamais contester son statut d'ouvrier (pièce 4 du dossier de la société).

De même, l'intimé était soumis aux dispositions de la CP 124 et a bénéficié de maints paiements dans le régime des ouvriers (heures supplémentaires, supplément de 20% du salaire pour le travail effectué dans des zones chaudes), sans la moindre observation de sa part.

L'intimé a, dès lors, durant toute la durée de son contrat profité des rémunérations supplémentaires précisément en raison de son statut d'ouvrier.

S'il avait presté en qualité d'employé administratif, l'intimé aurait perçu des sommes de loin inférieures à celles qu'il a proméritées en sa qualité de contremaître sous statut ouvrier.

La Cour considère qu'il y a lieu, sur base de tous ces éléments de confirmer le statut convenu entre parties lors de la signature du contrat de travail.

Aucun élément précis ne permet à la Cour de s'écarter de cette analyse.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

reçoit l'appel,

le déclare partiellement fondé,

réforme le jugement entrepris sauf en ce qui concerne la compétence territoriale du Tribunal du travail de Liège, division Huy,

édicte par voie de dispositions nouvelles,

déclare l'action originaire non fondée,
compense les dépens d'instance et d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
Paul CIBORGs, Conseiller social au titre d'employeur,
Roland LONGERICH, Conseiller social au titre d'ouvrier,
Alain STASSART, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous, excepté Monsieur Roland LONGERICH qui se trouve dans
l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785, alinéa 1^{er} du code judiciaire :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la 3^e Chambre de la Cour du
travail de Liège, division Liège, au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C.O.B),
place Saint-Lambert, 30, à Liège, le vingt-neuf janvier deux mille seize,
par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre,
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,