

**Expédition**Délivrée à  
Pour la partiele  
€  
JGR

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>22/639/A</b>
Date du prononcé <b>23 avril 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AL/176</b>
En cause de : <b>LA ZONE C/ CT</b>

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3 B

# Arrêt

\* Droit du travail – secteur public – pompier volontaire  
notion de temps de travail – droit à la rémunération – périodes de  
disponibilité de rappel et périodes de garde en caserne –  
décision de non-renouvellement – dommages et intérêts pour perte  
d'une chance de conserver son emploi (défaut d'audition préalable, faute  
commise dans le processus d'évaluation, erreur manifeste d'appréciation)

**EN CAUSE :****LA ZONE**

partie appelante au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée la zone,  
ayant comparu par Maître Nadia EL MOKHTARI et Maître Thierry WIMMER, avocat à 4840  
WELKENRAEDT, rue Mitoyenne 9,

**CONTRE :****Monsieur TC**

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée Monsieur C.,  
ayant comparu en personne assisté par Maître Tom JAMAR DE BOLSEE, loco Maître Pierre  
JOASSART, avocat à 1040 BRUXELLES, rue Belliard 40.

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 février 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 13 janvier 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7<sup>e</sup> Chambre (R.G. 22/639/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 5 avril 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 7 avril 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 avril 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 26 avril 2023 sur base de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 février 2024 ;
- les conclusions principales d'appel, conclusions additionnelles d'appel et conclusions de synthèse d'appel de Monsieur C., remises au greffe de la cour respectivement les 5 juillet 2023, 10 novembre 2023 et 19 janvier 2024 ; son dossier de pièces, remis le 12 février 2024 (pièce illisible redéposée le 27 février 2024) ;
- les conclusions principales d'appel et conclusions d'appel de synthèse de la zone, remises au greffe respectivement les 15 septembre 2023 et 8 janvier 2024 ; son dossier de pièces, remis le 8 janvier 2024 (pièces manquantes remises le 26 février 2024).

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 février 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## I LES FAITS

### 1

Monsieur C. est né le XX XX 1986 (38 ans).

### 2

Il est à la fois pompier professionnel et pompier volontaire.

#### 2.1

Il occupe une fonction de sapeur-pompier volontaire à Hannut depuis le 1<sup>er</sup> août 2004. Il était à l'époque âgé de 18 ans.

Il a été nommé Caporal en 2012 puis Sergent en 2014. Monsieur C. appartient donc au cadre des sous-officiers.

Suite à la réforme de 2015 répartissant la Belgique en 34 zones de secours, la zone de secours a été constituée le 1<sup>er</sup> janvier 2015. A partir de cette date, Monsieur C. a été affecté à la zone de secours et est passé d'un statut communal à un statut zonal.

#### 2.2

La zone de secours se compose de deux postes de secours (H et W) et protège 13 communes. Son fonctionnement est assuré par une petite dizaine de pompiers professionnels et une grosse centaine de pompiers volontaires.

#### 2.3

En parallèle de ses fonctions de pompier volontaire, Monsieur C. est pompier professionnel et est occupé à ce titre par la zone de secours 2 à Liège (IILE). Cette fonction de pompier professionnel, comme l'IILE sont tout à fait étrangères au présent litige.

### 3

Un nouveau cycle d'évaluation a débuté en 2018 pour Monsieur C., en sa qualité de pompier volontaire au sein de la zone de secours (ci-après, la zone).

A cette fin, un **entretien de fonction** s'est tenu le 20 mars 2018 (pièce 2 du dossier de la zone) puis un **entretien de fonctionnement** a été réalisé le 29 juillet 2019 (pièce 3 du dossier de la zone).

### 4

A l'occasion du **banquet de la Sainte-Barbe** du 7 décembre 2019, rassemblant principalement le personnel de toute la zone et leurs conjoints, Monsieur C. a pris la parole afin d' « *exprimer (...) le ressenti d'une grande partie des pompiers volontaires du poste d'Hannut* » (texte de son discours, page 4 du dossier de la zone).

Par e-mail du 9 décembre 2019 (pièce 5 du dossier de la zone), le Capitaine F. (officier responsable du poste de Hannut) a reproché à Monsieur C. d'avoir « *choisi délibérément cette occasion en vue de dégrader le statut de pompier volontaire* ».

Par ailleurs, le Capitaine F. a adressé un rapport d'information au commandant de zone le 16 décembre 2019 (pièce 6 du dossier de la zone).

## 5

La zone a alors ouvert une **procédure disciplinaire** (rapport introductif du 23 janvier 2020, pièce 8 du dossier de la zone).

Monsieur C. a été entendu le 14 février 2020 (pièce 9 du dossier de la zone) et, par décision du 2 juillet 2020 (pièce 10 du dossier de la zone), la zone a prononcé la sanction de suspension disciplinaire d'un mois, estimant que « *les faits est les propos ont été de nature à ébranler la relation de confiance entre les autorités, la hiérarchie et le personnel de la zone de secours* ».

Monsieur C. n'a pas contesté cette décision et la sanction a été exécutée au mois d'août 2020.

## 6

Le processus d'évaluation s'est, en parallèle, poursuivi et **l'évaluation** de Monsieur C. s'est tenue le 14 septembre 2020.

Le score d'évaluation retenu est « *insatisfaisant* » (le plus mauvais des cinq scores). La conclusion du rapport d'évaluation est la suivante :

*« L'entretien de fonctionnement en date du 29/07/2019 n'a pas porté ses fruits malgré tous les efforts fournis par la direction.*

*Le Sgt C. doit faire un choix de carrière qui répondent mieux à ses attentes.*

*S'il souhaite rester au sein de la zone de secours, il doit se remettre en question notamment quant aux compétences clés telles que loyauté, intégrité et sens du devoir indispensables à sa fonction de sergent. »*

Monsieur C. a saisi la commission d'évaluation d'un recours contre cette évaluation.

Lors de sa séance du 12 novembre 2020 (pièce 13 du dossier de la zone), la commission d'évaluation a émis un « *avis de modification de l'évaluation "insatisfaisante" vers la cote "satisfaisante".* »

Par décision du 26 novembre 2020 (pièce 14 du dossier de la zone), le Collège de zone a décidé de confirmer le score d'évaluation attribué à Monsieur C.

Monsieur C. n'a pas introduit de recours contre cette décision.

## 7

Par courrier du 10 mai 2021 (pièce 15 du dossier de la zone), le commandant de zone a proposé le **non-renouvellement** de la nomination de Monsieur C. à dater du 1<sup>er</sup> août 2021. Cette proposition était fondée sur les motifs suivants :

*« les compétences comportementales clés telles que la loyauté, l'intégrité et le sens du devoir ne sont pas rencontrées.*

*L'agent n'atteint pas les objectifs qu'il lui sont assignés dans le cadre de la continuité de service (cfr ROI, OJ007, OJ023).*

*L'agent dispose d'une évaluation insatisfaisante. »*

Par décision du 12 juillet 2021, la zone a décidé de ne pas renouveler la nomination de Monsieur C. à dater du 1<sup>er</sup> août 2021.

## 8

Monsieur C. a introduit la présente procédure par requête du 28 février 2022.

## II LE JUGEMENT DONT APPEL

### 9

Par jugement du 13 janvier 2023, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

*« Reçoit le recours,*

*Le dit partiellement fondé,*

*Dit pour droit que les disponibilités de rappel planifiées par Monsieur C. en qualité de Sergent, constituent du temps de travail et doivent être rémunérées à 100%.*

*Réserve à statuer sur le montant des arriérés de rémunération et ordonne une réouverture des débats.*

*(...)*

*Invite la zone de secours à produire les tableaux de disponibilité complétés par Monsieur C. jusqu'à la fin de la relation professionnelle,*

*Déboute le demandeur pour le surplus,*

*Réserve à statuer sur les dépens. »*

### III LES APPELS

#### 10

**La zone** a interjeté appel du jugement par requête du 5 avril 2023.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de débouter Monsieur C. de l'ensemble de ses demandes.

A titre subsidiaire, elle demande la réformation du jugement en ce qu'il estime que les disponibilités de rappel de Monsieur C. en qualité de sous-officier doivent être rémunérées à hauteur de 100%.

Elle demande enfin la condamnation de Monsieur C. aux dépens d'instance et d'appel, non liquidés.

#### 11

**Monsieur C.** demande la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il dit pour droit que ses disponibilités de service planifiées en sa qualité de sergent constituent du temps de travail et doivent être rémunérées à 100%.

Pour le surplus et par conclusions du 5 juillet 2023, Monsieur C. a formé appel incident contre le jugement.

Aux termes de ses dernières conclusions, il demande par conséquent la condamnation de la zone au paiement des sommes suivantes :

- 1 EUR provisionnel à titre d'arriérés de salaires pour toutes les gardes à domicile à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 ;
- 1 EUR provisionnel à titre d'arriérés de sursalaires pour toutes les gardes en caserne à compter du 1<sup>er</sup> février 2017 ;
- 119 385,36 EUR bruts provisionnels à titre de dommages et intérêts pour la période s'étendant de août 2021 à juillet 2027 ;
- 376 727,14 EUR bruts provisionnels à titre de dommages et intérêts pour la période s'étendant d'août 2027 à l'âge de sa retraite ;
- les intérêts sur ces sommes.

Il demande également la condamnation de la zone, sous astreinte, à produire les relevés de prestations permettant de calculer les montants exacts dus à titre de salaire et de sursalaire.

Il demande enfin à la cour d'ordonner une réouverture des débats pour permettre aux parties d'effectuer le décompte des sommes dues.

## IV LA RECEVABILITE DES APPELS

### 12

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

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

### 13

L'appel principal est recevable.

### 14

Il en va de même de l'appel incident formé par Monsieur C. dès ses premières conclusions du 5 juillet 2023, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire.

## V LE FONDEMENT DES APPELS

### 5.1 Arriérés de rémunération

#### 5.1.1 Fonctionnement de la zone

##### a) Remarque préalable : terminologie

### 15

Il convient tout d'abord d'aborder une question de terminologie. Monsieur C. réclame la rémunération de période de « *garde à domicile* » tandis que la zone s'oppose « *fermeture* » (page 11 de ses conclusions) à cette appellation et souligne qu'elle a mis en place un système de « *disponibilité de rappel* ».

Même si la cour comprend la raison pour laquelle chaque partie insiste sur un vocable ou l'autre, la terminologie employée importe en réalité peu. La question est de déterminer concrètement ce qui était attendu de Monsieur C. et de qualifier ces attentes au regard de la notion de temps de travail.

Par souci de clarté, la cour utilisera le vocable de « *disponibilité de rappel* » dans la mesure où il s'agit des termes repris au règlement d'ordre intérieur relatif aux disponibilités et aux modalités de rappel des membres volontaires de la zone (pièce 35 du dossier de la zone, ci-après le « *règlement d'ordre intérieur* ») mais force est de constater que ce même texte se réfère également à la notion de « *garde* » au cours de ces périodes de disponibilité de rappel.

##### b) Collaboration de pompiers volontaires et de pompiers professionnels

**16**

Comme déjà exposé, le fonctionnement de la zone est assuré par une petite dizaine de pompiers professionnels et une grosse centaine de pompiers volontaires, la zone assumant que :

- « *C'est le choix de la zone de secours de vouloir travailler avec une majorité de pompiers volontaires* » (entretien de fonctionnement du 29 juillet 2019 (pièce 3 du dossier de la zone)).
- « *la volonté est de maintenir l'organisation opérationnelle des postes d'incendie et de secours, en se reposant principalement sur les membres volontaires et en cherchant une synergie adéquate avec les quelques membres professionnels du personnel* » (préambule du règlement d'ordre intérieur).

**17**

Les pompiers professionnels travaillent presque exclusivement en semaine et en journée. Ils effectuent très peu de prestations les soirées et les weekends.

**18**

Les interventions en soirée et le weekend sont en principe assurées par les pompiers volontaires qui se sont déclarés disponibles et qui, depuis leur domicile ou tout autre lieu proche du poste de secours, sont alors rappelés.

Exceptionnellement, durant quelques weekends par an tout à fait particuliers, la zone prévoit des gardes de weekend en caserne pour les pompiers volontaires.

**19**

Soulignons encore que certains des pompiers professionnels occupés par la zone sont également pompiers volontaires au sein de la zone.

C'était le cas des trois autres sous-officiers occupés par la zone à l'époque : ils étaient à la fois pompiers professionnels et pompiers volontaires au sein de la zone.

Ils effectuent alors des prestations dans les deux régimes.

**c) Disponibilité de rappel****20**

La zone est dotée d'un dispositif automatisé de rappel du personnel, appelé Easycad. Ce dispositif permet aux pompiers volontaires d'encoder leurs disponibilités de rappel et organise par ailleurs de manière aléatoire le rappel de personnel en cas d'intervention.

**21**



Sur une application installée sur leur smartphone, chaque pompier volontaire encode ses disponibilités de rappel sous la mention « P1 » (appel de première ligne), « P2 » (appel uniquement dans l'hypothèse où un effectif plus important est requis (par exemple, nécessité de faire partir un second véhicule)) ou « I » (indisponible)<sup>1</sup>.

Le règlement d'ordre intérieur prévoit en outre que « *l'officier responsable de poste répartit équitablement les membres volontaires de son poste en équipes. Les équipes se succèdent dans le temps, à chaque fois durant une semaine* ».

Chaque semaine, une équipe est « *de garde* ». Les membres de l'équipe de garde peuvent encoder leurs disponibilités en P1 ou en P2. Les pompiers volontaires dont l'équipe n'est pas de garde ne peuvent encoder leurs disponibilités qu'en P2<sup>2</sup>.

En cas d'intervention, l'application Easycad rappellera de manière aléatoire le personnel déclaré disponible en P1 et, si l'intervention nécessite davantage de personnel ou si une nouvelle intervention survient, le personnel déclaré disponible en P2.

## 22

Chaque pompier volontaire peut modifier son statut de disponibilité à tout moment. Il peut donc s'être déclaré disponible (P1 ou P2) depuis plusieurs mois puis, à la dernière minute, se déclarer indisponible. Le système informatique ne le rappellera alors pas en cas d'intervention. Le contraire est évidemment également possible (s'être initialement déclaré indisponible puis se déclarer disponible).

## 23

Les exigences de la zone en termes de nombre d'heures de disponibilité sont les suivantes :

### - **Moyenne mensuelle**

Le règlement d'ordre intérieur prévoit que « *le nombre d'heures de disponibilités de rappel ne pourra (...) pas être inférieur, en moyenne annuelle, à 100 heures par mois* ».

Par ailleurs la zone utilise la grille suivante pour ses évaluations (pièce 10 du dossier de la zone) :

*« de 0h à 99h : insuffisant  
De 100h à 199h : satisfaisant  
De 200h à 299h : bien  
> à 300h : très bien »*

### - **Semaine de garde**

---

<sup>1</sup> Il existe encore d'autres mentions possibles (par exemple, P5 pour formation) mais la rémunération de ces prestations n'est pas en litige.

<sup>2</sup> Il existe une exception pour les sous-officiers (cadre auquel appartenait Monsieur C.) mais la cour l'évoque ci-après, point 24.

Le règlement d'ordre intérieur prévoit que « *une disponibilité de 75 heures minimales avec 1/3 du temps en journée (6h -20h) est attendue des sapeurs-pompiers volontaires durant la semaine où leur équipe est de garde, et plus particulièrement durant les traditionnelles périodes de vacances et de fêtes de fin d'année* ».

## 24

Il convient encore de relever les spécificités applicables aux membres du cadre sous-officiers, comme c'était le cas de Monsieur C., durant leur semaine de garde.

Le règlement d'ordre intérieur<sup>3</sup> prévoit en effet ce qui suit à leur sujet :

*« L'équipe de garde est encadrée par un sous-officier de garde durant toute la semaine.*

*Le sous-officier de garde est tenu de garantir la continuité du service. A cet effet, les remplacements ponctuels sont autorisés.*

*Durant sa semaine de garde, le sous-officier de garde effectue des prestations d'encadrement de l'équipe de garde mais ne preste aucune garde en caserne. »*

La cour souligne encore qu'à l'époque où Monsieur C. travaillait pour la zone, elle occupait quatre sous-officiers. En moyenne, chaque sous-officier était donc de garde une fois toute les quatre semaines.

Les sous-officiers devaient également se remplacer mutuellement durant les moments d'indisponibilité d'un sous-officier pendant la semaine où son équipe était de garde. En cas de remplacement de ce type, le sous-officier remplaçant pouvait également se déclarer disponible P1 (malgré qu'il ne s'agissait pas de « sa » semaine de garde).

## 25

Interrogée à l'audience sur la manière dont la zone gérait l'hypothèse d'une indisponibilité de tous ses pompiers volontaires au même moment, la zone a exposé que le nombre important de pompiers volontaires sur la zone (plus de 100) et ses exigences en matière de nombre d'heures de disponibilité rendaient cette hypothèse statistiquement peu probable. Lors de périodes plus critiques (weekends particuliers), elle organise par ailleurs des gardes en caserne et s'assure donc d'avoir le personnel nécessaire à disposition. Pour le surplus, si la zone est dans l'impossibilité d'assurer une intervention par manque de personnel, l'intervention est confiée à une zones voisine.

### d) Modalités de rappel

## 26

---

<sup>3</sup> La cour se réfère naturellement au texte qui était applicable lorsque Monsieur C. était en fonction (pièce 35 du dossier de la zone) et non au nouveau règlement d'ordre intérieur du 22 juin 2023 (pièce 41 du dossier de la zone) que Monsieur C. n'a jamais connu et qui ne lui a jamais été applicable.

Lorsqu'un pompier volontaire s'est déclaré disponible (P1 ou P2), que ce soit durant sa semaine « *de garde* » ou non, il « *est obligatoirement tenu de rejoindre le poste d'incendie et de secours auquel il est affecté, au plus tard 7 minutes après l'appel, ainsi que de prendre toutes les dispositions nécessaires, afin de pouvoir percevoir les signaux de rappel lancés par le dispatching* » (règlement d'ordre intérieur).

Les parties s'accordent pour exposer que le pompier volontaire doit, en cas de rappel, rejoindre le poste de garde par ses propres moyens privés en respectant le code de la route (il ne dispose pas d'un véhicule de service muni de feux bleus et d'une sirène). Il ne doit pas être en tenue et se change au poste de secours.

#### **e) Garde en caserne**

##### **27**

La zone prévoit également des périodes de garde en caserne, par exemple lors de quelques weekends particuliers.

Chaque pompier volontaire communique les périodes au cours desquelles il souhaite prester un certain nombre d'heures de garde en caserne.

Le règlement d'ordre d'intérieur prévoit que le pompier volontaire « *se voit attribuer par l'officier responsable de poste des périodes de garde en caserne, dont le nombre est plafonné proportionnellement au nombre d'heures de disponibilités de rappel* ».

#### **f) Rémunération**

##### **28**

L'article 35 de l'arrêté royal portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours est rédigé comme suit :

*« Le montant de l'indemnité de prestation est calculé par prestation. Toute prestation donne droit au paiement d'une indemnité calculée au prorata du nombre d'heures prestées.*

*Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la formation qui est rémunérée dans le cadre d'un congé-éducation ne donne pas droit à une indemnité de prestation. »*

L'article 37 du même arrêté royal dispose quant à lui ce qui suit :

*« Pour le calcul des indemnités de prestations du membre du personnel volontaire, il est tenu compte des services de garde en caserne, des interventions, de la prévention, des tâches administratives ou logistiques, des exercices et des formations dûment autorisées; il n'est tenu compte ni des périodes de disponibilité ni du temps de déplacement entre le lieu de résidence et le lieu où les prestations sont effectuées. »*

**29**

En application de cette disposition, la zone ne rémunère pas les pompiers volontaires durant leurs périodes de disponibilité (P1 ou P2). Ce n'est que si le pompier volontaire disponible est rappelé pour une intervention qu'il sera rémunéré. Dans ce cas, toute heure entamée sera entièrement indemnisée (article 36 du même arrêté royal).

En revanche, le pompier volontaire est rémunéré pour toute la période où il est de garde en caserne (ainsi que pendant les périodes de formations, d'exercice, ... mais la rémunération de ces périodes n'est pas en litige).

**30**

S'agissant des prestations irrégulières de nuit, de samedi et de dimanche, il convient de se référer à « *l'annexe au statut pécuniaire* ». Ce texte n'est pas déposé par les parties mais Monsieur C. en produit deux extraits en termes de conclusions, la zone confirmant qu'elle rémunère le personnel volontaire conformément à ces principes :

*« 1%<sup>4</sup> le montant horaire de l'allocation supplémentaire accordée aux membres du personnel opérationnel volontaire (...) qui exerce un service de garde en caserne entre 22 heures et 6 heures, du lundi au vendredi et entre 0 heure et 24 heures, les samedis, dimanches et jours fériés. (...) »*

*« 25% le montant horaire de l'allocation accordée aux membres du personnel volontaire (...) pour les interventions effectuées entre 22 heures et 6 heures, du lundi au vendredi. La rémunération totale (indemnité de prestation plus allocation) sera donc de 125%.*

*50% le montant horaire de l'allocation accordée aux membres du personnel volontaire (...) pour les interventions effectuées entre 0 heure et 24 heures, les samedis. La rémunération totale (indemnité de prestation plus allocation) sera donc de 150%. »*

*50% le montant horaire de l'allocation accordée aux membres du personnel volontaire (...) pour les interventions effectuées entre 0 heure et 24 heures, les dimanches et jours fériés. La rémunération totale (indemnité de prestation plus allocation) sera donc de 150%. »*

Par conséquent, lorsque le personnel volontaire est de garde en caserne une nuit, un samedi ou un jour férié, il bénéficie d'une rémunération égale à 101% pour toutes ses heures de garde.

En cas d'intervention (que le pompier volontaire parte en intervention depuis sa garde en caserne ou dans le cadre d'un rappel alors qu'il est en disponibilité de rappel), il sera rémunéré à 100% durant la

---

<sup>4</sup> La cour est bien consciente que le début de la phrase est manquant mais ne dispose pas du texte complet et ne peut que se référer à ce que Monsieur C. reproduit en page 45 de ses conclusions.

journée en semaine, à 125% durant la nuit en semaine (entre 22 heures et 6 heures) et à 150% durant les samedis, dimanches et jours fériés (nuit ou journée).

### **5.1.2 Principes**

#### **a) Qualification de temps de travail**

##### **a.1) Dispositions légales applicables**

###### **31**

L'article 8, §1<sup>er</sup>, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public définit la notion de « *durée du travail* » comme « *le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur* ». Cette définition est semblable à celle retenue en secteur privé (article 19, al. 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Cette loi transpose en droit belge la directive 93/104/CEE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (article 2 de la loi). Cette directive a été remplacée par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. L'article 2 de cette directive 2003/88/CE définit le temps de travail comme suit : « *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* ».

###### **32**

Il convient cependant de relever que l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses exclut du champ d'application de la loi du 14 décembre 2000 les volontaires des services publics d'incendie et des zones de secours.

##### **a.2) Interprétation**

###### **33**

La question de la qualification comme « *temps de travail* » ou « *temps de repos* » du temps de garde à domicile des pompiers volontaires a fait couler beaucoup d'encre, depuis de nombreuses années.

###### **34**

La cour du travail de Bruxelles a ainsi été saisie d'une demande de rémunération pour des périodes de garde à domicile formée par des pompiers volontaires à la ville de Nivelles.

Constatant à la fois (1) que la jurisprudence belge se référait principalement voire exclusivement à la définition européenne du temps de travail pour trancher ces litiges, (2) que « *cette européanisation* » de la définition du temps de travail mérit[ait] d'être

*questionnée* » et (3) qu'il convenait de clarifier la question de savoir si « *lorsque les contraintes pesant sur le travailleur sont très fortes, le domicile ou la résidence du travail sont susceptibles d'être assimilées à « un lieu déterminé par l'employeur* », la cour du travail de Bruxelles<sup>5</sup> a posé quatre questions préjudicielles à la Cour de justice de l'Union européenne :

- 1) *« l'article 17, § 3, c), iii), de la Directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail doit-il être interprété comme autorisant les États membres à exclure certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, de l'ensemble des dispositions assurant la transposition de cette directive, en ce compris celle qui définit les temps de travail et les périodes de repos ?*
- 2) *Dans la mesure où la Directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ne prévoit que des normes minimales, doit-elle être interprétée comme ne faisant pas obstacle à ce que le législateur national maintienne ou adopte une définition moins restrictive du temps de travail ?*
- 3) *Tenant compte de l'article 153, § 5 du TFUE et des objectifs de la Directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, l'article 2 de cette Directive, en ce qu'il définit les principales notions utilisées par celle-ci et, notamment, celles de temps de travail et de périodes de repos, doit-il être interprété comme n'étant pas applicable à la notion de temps de travail devant permettre de déterminer les rémunérations dues en cas de garde à domicile ?*
- 4) *La Directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, fait-elle obstacle à ce que le temps de garde à domicile soit considéré comme du temps de travail lorsque, bien que la garde soit exécutée au domicile du travailleur, les contraintes pesant sur ce dernier pendant la garde (comme l'obligation de répondre aux appels de l'employeur dans un délai de 8 minutes), restreignent très significativement les possibilités d'autres activités ? »*

## **35**

Par son arrêt Matzak du 21 février 2018<sup>6</sup>, la Cour de Justice de l'Union européenne a répondu aux questions préjudicielles posées par la cour du travail de Bruxelles.

### **35.1**

S'agissant de l'exclusion par le législateur belge des pompiers volontaires du champ d'application de la loi du 14 décembre 2000 par l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009,

---

<sup>5</sup> C.trav. Bruxelles, 14 septembre 2015, R.G. n°2012/AB/592.

<sup>6</sup> C.J.U.E., 21 février 2018, n°C518/15.

la Cour de Justice a confirmé la thèse défendue par les pompiers volontaires devant la cour du travail de Bruxelles :

*« L'article 17, paragraphe 3, sous c), iii), de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens que les États membres ne peuvent pas déroger, à l'égard de certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, à l'ensemble des obligations découlant des dispositions de cette directive, y compris l'article 2 de celle-ci, définissant notamment les notions de « temps de travail » et de « période de repos ».*

Il en découle que l'article 186 de la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 ne peut donc pas être appliqué en raison de la primauté du droit européen.

Ainsi, la loi du 14 décembre 2000, transposant la directive 2003/88/CE, s'applique aux pompiers volontaires.

### **35.2**

Au sujet de la question de la qualification de temps de travail du temps de garde en dehors des locaux de l'entreprise, la Cour de Justice a dit pour droit ce qui suit :

*« 63. (...) l'obligation de rester physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur ainsi que la contrainte découlant, d'un point de vue géographique et temporel, de la nécessité de rejoindre le lieu de travail dans un délai de 8 minutes, sont de nature à limiter de manière objective les possibilités qu'un travailleur se trouvant dans la condition de M. Matzak a pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux.*

*64. Au regard de telles contraintes, la situation de M. Matzak se distingue de celle d'un travailleur qui doit, durant son service de garde, simplement être à la disposition de son employeur afin que ce dernier puisse le joindre.*

*65. Dans ces conditions, il convient d'interpréter la notion de "temps de travail", prévue à l'article 2 de la directive 2003/88, dans le sens qu'elle s'applique à une situation dans laquelle un travailleur se trouve contraint de passer la période de garde à son domicile, de s'y tenir à la disposition de son employeur et de pouvoir rejoindre son lieu de travail dans un délai de 8 minutes.*

*66. Il découle de tout ce qui précède qu'il y a lieu de répondre à la quatrième question que l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme "temps de travail" ».*

Le critère retenu par la Cour réside donc dans les contraintes géographiques et temporelles imposées au travailleur, qui sont de nature à restreindre « très significativement les

*possibilités d'avoir d'autres activités* ». La qualification de temps de travail doit donc faire l'objet d'une appréciation *in concreto*, compte tenu des contraintes imposées au travailleur de garde à son domicile.

Il résulte de ce qui précède et de l'enseignement de l'arrêt MATZAK de la Cour de justice, qu'il convient désormais de distinguer<sup>7</sup> :

- Le temps de garde selon le régime de présence physique sur le lieu de travail lequel constitue du « *temps de travail* », compte tenu des contraintes pesant sur le travailleur d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur (le lieu de travail) et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées si besoin ;
- Le temps de garde selon le système d'astreinte où le travailleur ne doit pas être physiquement présent à un endroit désigné par l'employeur, mais doit simplement rester joignable lequel n'est qualifié de « *temps de travail* » que pour ce qui concerne le temps lié à la prestation effective de services, et ce, dans la mesure où le travailleur peut gérer son temps avec moins de contraintes et se consacrer à ses propres intérêts ;
- Le temps de garde où le travailleur doit être physiquement présent à un endroit désigné par l'employeur situé en dehors du lieu de travail (ce qui peut résulter du délai d'intervention imposé), rester joignable et pouvoir rejoindre son lieu de travail à bref délai est qualifié de « *temps de travail* », en raison des contraintes géographiques et temporelles pesant sur le travailleur qui limitent ses possibilités de vaquer à ses occupations.

### 36

Par deux arrêts prononcés le 9 mars 2021<sup>8</sup>, la Cour de Justice (Grande Chambre) a affiné sa jurisprudence en apportant des précisions sur les facteurs permettant de déterminer précisément si une garde à domicile constitue du temps de travail.

L'un des deux arrêts concernait également un pompier volontaire<sup>9</sup> et la Cour a dit pour droit ce qui suit (notre cour souligne) :

*« 37. (...) La Cour a jugé qu'une période de garde sous régime d'astreinte, bien qu'elle n'impose pas au travailleur de demeurer sur son lieu de travail, doit également être qualifiée, dans son intégralité, de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, lorsque, en considération de l'impact objectif et très significatif des contraintes imposées au travailleur sur les possibilités, pour ce dernier, de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux, elle se distingue d'une période au cours de laquelle le travailleur doit uniquement être à la disposition de son employeur afin*

<sup>7</sup> C. trav. Liège, division Namur, 12 octobre 2023, R.G. n°2022/AN/97.

<sup>8</sup> C.J.U.E., Stadt Offenbach am Main, 09/03/2021, C-580/19 et C.J.U.E., Radiotelevizija Slovenija, 09/03/2021, C-344/19.

<sup>9</sup> C.J.U.E., Stadt Offenbach am Main, 09/03/2021, C-580/19.



que ce dernier puisse le joindre (voir, en ce sens, arrêt du 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, points 63 à 66).

38. Il résulte tant des éléments relevés aux points 34 à 37 du présent arrêt que de la nécessité, rappelée au point 28 de cet arrêt, d'interpréter l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux que **relève de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, l'intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d'astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.**

39. Inversement, lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d'une période de garde déterminée n'atteignent pas un tel degré d'intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d'une telle période constitue du « temps de travail », aux fins de l'application de la directive 2003/88 [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 38 et jurisprudence citée].

40. À cet égard, il convient encore de préciser que seules les contraintes qui sont imposées au travailleur, que ce soit par la réglementation de l'État membre concerné, par une convention collective ou par son employeur, en vertu, notamment, du contrat de travail, du règlement de travail ou du système de répartition des services de garde entre travailleurs, peuvent être prises en considération afin d'évaluer si une période de garde constitue du « temps de travail », au sens de la directive 2003/88 [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 39].

41. En revanche, les difficultés organisationnelles qu'une période de garde peut engendrer pour le travailleur et qui ne découlent pas de telles contraintes, mais qui sont, par exemple, la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix de celui-ci ne sauraient être prises en compte [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 40].

42. Ainsi, notamment, la distance importante séparant le domicile librement choisi par le travailleur de l'endroit qu'il doit être en mesure de rejoindre dans un certain délai au cours de sa période de garde n'est pas, en tant que telle, un critère pertinent pour qualifier l'intégralité de cette période de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, à tout le moins lorsque cet endroit est son lieu de travail habituel. En effet, dans un tel cas, ce travailleur a été en mesure d'apprécier librement la distance qui sépare ledit endroit de son domicile [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 41 et jurisprudence citée].

43. Par ailleurs, si le lieu de travail englobe ou se confond avec le domicile du travailleur, la seule circonstance que, au cours d'une période de garde donnée, ce dernier est tenu de demeurer sur son lieu de travail afin de pouvoir, en cas de besoin, être disponible pour son employeur ne suffit pas à qualifier cette période de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88 [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 43 et jurisprudence citée].

44. **Lorsque, en raison de l'absence d'une obligation de demeurer sur le lieu de travail, une période de garde ne peut être automatiquement qualifiée de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, il appartient encore aux juridictions nationales de vérifier si une telle qualification ne s'impose toutefois pas, en raison des conséquences que l'ensemble des contraintes imposées au travailleur occasionne sur sa faculté de gérer librement, au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de se consacrer à ses propres intérêts.**

45. Dans cette perspective, il convient, plus particulièrement, d'avoir égard au délai dont dispose le travailleur, au cours de sa période de garde, pour reprendre ses activités professionnelles, à compter du moment où son employeur le sollicite, conjugué, le cas échéant, à la fréquence moyenne des interventions que ce travailleur sera effectivement appelé à assurer au cours de cette période [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 46].

46. Ainsi, premièrement, comme l'a relevé, en substance, M. l'avocat général aux points 89 à 91 de ses conclusions, les juridictions nationales doivent prendre en compte les conséquences qu'occasionne, sur la faculté pour le travailleur de gérer librement son temps, la brièveté du délai dans lequel il doit, en cas d'intervention nécessaire, se remettre au travail, ce qui, en règle générale, lui impose de rejoindre son lieu de travail.

47. À cet égard, il importe de souligner qu'une période de garde au cours de laquelle un travailleur peut, compte tenu du délai raisonnable qui lui est accordé pour reprendre ses activités professionnelles, planifier ses occupations personnelles et sociales ne constitue pas, a priori, du « temps de travail », au sens de la directive 2003/88. À l'inverse, **une période de garde durant laquelle le délai imposé au travailleur pour se remettre au travail est limité à quelques minutes doit, en principe, être considérée, dans son intégralité, comme du « temps de travail », au sens de cette directive, le travailleur étant, dans ce dernier cas, en pratique, fortement dissuadé de planifier une quelconque activité de détente, même de courte durée** [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 48].

48. Il n'en demeure pas moins que **l'impact d'un tel délai de réaction doit être évalué au terme d'une appréciation concrète, qui tient compte, le cas échéant, des autres contraintes qui sont imposées au travailleur, tout comme des facilités qui lui sont accordées, au cours de sa période de garde** [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 49].

49. Est, notamment, pertinente, au titre des contraintes entourant ce délai de réaction, l'obligation pour le travailleur de demeurer à son domicile, sans pouvoir se déplacer librement, dans l'attente de la sollicitation de son employeur, ou celle d'être muni d'un équipement spécifique lorsque, à la suite d'un appel, il doit se présenter sur son lieu de travail. Est également pertinente, au titre des facilités accordées au travailleur, l'éventuelle mise à disposition de ce travailleur d'un véhicule de service permettant de faire usage de droits dérogatoires au code de la route et de droits de priorité ou encore la faculté reconnue au travailleur de répondre aux sollicitations de son employeur sans quitter le lieu où il se trouve.

50. Deuxièmement, conjuguée au délai dont le travailleur dispose pour reprendre son activité professionnelle, **la fréquence moyenne des prestations effectives qui sont normalement réalisées par ce travailleur**, au cours de chacune de ses périodes de garde, **doit**, lorsqu'elle peut faire l'objet d'une estimation objective, **être prise en compte** par les juridictions nationales [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 51].

51. En effet, lorsqu'un travailleur est, en moyenne, appelé à intervenir à de nombreuses reprises au cours d'une période de garde, il dispose d'une latitude moindre pour gérer librement son temps durant ses périodes d'inactivité, compte tenu de leur fréquente interruption. Il en va d'autant plus ainsi lorsque les interventions normalement requises du travailleur, au cours de sa période de garde, sont d'une durée non négligeable [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 52].

52. Il s'ensuit que, si le travailleur est, en moyenne, fréquemment appelé à fournir des prestations au cours de ses périodes de garde, prestations qui, en règle générale, ne sont pas de courte durée, l'intégralité de ces périodes constitue, en principe, du « temps de travail », au sens de la directive 2003/88 [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 53].

53. Cela étant, **la circonstance que, en moyenne, le travailleur n'est que rarement appelé à intervenir** au cours de ses périodes de garde **ne peut aboutir à ce que ces dernières soient considérées comme des « périodes de repos »**, au sens de l'article 2, point 2, de la directive 2003/88, **lorsque l'impact du délai imposé au travailleur pour reprendre ses activités professionnelles est tel qu'il suffit à restreindre, de manière objective et très significative, la faculté qu'il a de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités** [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 54].

54. En l'occurrence, il convient de rappeler que, selon les indications fournies dans la décision de renvoi, au cours des périodes de garde sous régime d'astreinte en cause au principal, RJ peut se déplacer librement, mais doit être en mesure de rejoindre les limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main, dans un délai de 20 minutes, avec sa tenue d'intervention et le véhicule de service mis à sa disposition par son employeur, en faisant usage de droits dérogatoires au code de la route et de droits de priorité. Ainsi qu'il a été relevé au point 13 du présent arrêt, il ne ressort pas de la décision de renvoi

*que la fréquence moyenne des interventions de ce travailleur, au cours de ces périodes, ait été élevée. Par ailleurs, le caractère éventuellement important de la distance séparant le domicile de RJ des limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main, lieu habituel de son travail, n'est pas, en tant que tel, pertinent.*

**55. Il appartient cependant à la juridiction de renvoi d'apprécier, au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce, si RJ est soumis, au cours de ses périodes de garde sous régime d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles affectent, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts. (...) »**

### 37

Par un arrêt du 11 novembre 2021<sup>10</sup>, concernant un sapeur-pompier irlandais, la Cour de Justice a encore confirmé sa jurisprudence antérieure, tout en précisant ce qui suit au sujet de certaines circonstances de fait particulières (notre cour souligne) :

**« 43. À cet égard, la possibilité offerte à MG d'exercer une autre activité professionnelle pendant ses périodes de garde constitue une indication importante que les modalités du régime d'astreinte ne soumettent pas ce travailleur à des contraintes majeures ayant un impact très significatif sur la gestion de son temps, pourvu qu'il s'avère que ses droits et obligations découlant de son contrat d'emploi, des conventions collectives et de la réglementation de l'État membre concerné sont aménagés d'une manière qui permet l'exercice effectif d'une telle activité pendant une partie considérable de ces périodes.**

**44. Les circonstances que MG ne doit, à aucun moment, se trouver dans un lieu précis pendant ses périodes de garde sous régime d'astreinte, qu'il n'est pas tenu de participer à l'ensemble des interventions assurées à partir de sa caserne d'affectation, un quart de ces interventions pouvant en l'occurrence avoir lieu en son absence, et qu'il lui est permis d'exercer une autre activité professionnelle n'excédant pas 48 heures hebdomadaires en moyenne, pourraient constituer des éléments objectifs permettant de considérer qu'il est en mesure de développer, selon ses propres intérêts, cette autre activité professionnelle pendant ces périodes et d'y consacrer une partie considérable du temps de celles-ci, à moins que la fréquence moyenne des appels d'urgence et la durée moyenne des interventions n'empêchent l'exercice effectif d'une activité professionnelle susceptible d'être combinée avec l'emploi de sapeur-pompier réserviste, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier. »**

### 38

C'est donc « la qualité du temps » et la liberté de consacrer ce temps à ses propres intérêts qui constituent le critère à prendre en compte.

---

<sup>10</sup> C.J.U.E., 11 novembre 2021, C-214/20.

Dans ce contexte, la Cour de Justice insiste sur deux « *sous-intérêts* » d'appréciation de la liberté : le délai d'intervention et la fréquence moyenne des interventions.

### 38.1

S'agissant du délai d'intervention, la Cour précise que : « *une période de garde durant laquelle le délai imposé au travailleur pour se remettre au travail est limité à quelques minutes doit, en principe, être considérée dans son intégralité comme du "temps de travail"* », puisque, dans ce cas, le travailleur est « *fortement dissuadé de planifier une quelconque activité de détente, même de courte durée* » (arrêt C-344/19, § 48).

Elle souligne, cependant, que ce délai de réaction doit être examiné au terme d'une appréciation concrète, tenant compte des contraintes et des facilités accordées au travailleur, comme, par exemple :

- l'obligation de demeurer à son domicile,
- l'obligation d'être muni d'un équipement spécifique,
- la mise à disposition d'un véhicule de service équipé d'une sirène,
- la faculté d'intervenir à distance, à partir de l'endroit où il se trouve.

### 38.2

En ce qui concerne la fréquence moyenne des interventions, la Cour de Justice considère que si le travailleur était fréquemment appelé à fournir des prestations au cours des périodes de garde, il disposait d'une moindre latitude pour gérer librement son temps.

Elle souligne encore que même si le travailleur n'est que rarement appelé à intervenir, ses périodes de garde constituent des périodes de travail lorsque l'impact du délai imposé au travailleur pour reprendre ses activités professionnelles est tel qu'il suffit à restreindre, de manière objective et très significative, la faculté qu'il a de gérer librement son temps.

### 39

Ensuite de cette jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, la jurisprudence des juridictions belges a évolué, la jurisprudence antérieure, invoquée par la zone, étant considérée comme « *dépassée* »<sup>11</sup>.

Par un arrêt du 15 juin 2021<sup>12</sup>, la cour du travail de Bruxelles, a jugé que la période de disponibilité non active d'un contrôleur aérien qui disposait d'une heure avant de devoir entamer effectivement son travail ne constituait pas du temps de travail car il disposait de suffisamment de temps pour qu'il ne doive pas se trouver dans un certain périmètre de son lieu de travail.

<sup>11</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium droit du travail, Kluwer, 2023-2024, p.1224.

<sup>12</sup> C. trav. Bruxelles, 15 juin 2021, Chron. D.S., 2022, p. 157.

Par un arrêt du 24 avril 2023<sup>13</sup>, notre cour autrement composée a considéré, pour des pompiers volontaires devant accomplir une garde à domicile de 12 heures chaque mois que « *le délai de 15 minutes laissé aux pompiers volontaires pour rejoindre la caserne – quand bien même il serait plus large que le délai habituellement appliqué par les autres services d'incendie et quant bien même il n'est pas nécessaire d'arriver en tenue d'intervention – reste un délai très contraignant* » et que « *il [n'est] pas établi que [la fréquence des rappels effectifs des pompiers] était insignifiante* ». La cour a dès lors retenu la qualification de temps de travail pour le temps de garde à domicile.

Par un arrêt du 12 octobre 2023<sup>14</sup>, notre cour autrement composée a également retenu que le temps de garde à domicile de pompiers volontaires constituait du temps de travail dans les circonstances suivantes :

- délai de rappel de 12 minutes ;
- disponibilité au minimum de 120 heures par mois et 1 440 heures par an ;
- possibilité pour le pompier volontaire de « *déterminer librement quand il souhaite se mettre disponible via un système informatique on-line* ».

## **b) Rémunération du temps de travail**

### **40**

La directive 2003/88/CE ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs<sup>15</sup>, cet aspect échappant, en vertu de l'article 153, §5, TFUE, à la compétence de l'Union.

Cette question est régie par les dispositions pertinentes du droit national.

### **41**

La directive ne s'oppose dès lors pas à l'application d'une réglementation d'un Etat membre, d'une CCT ou d'une décision de l'employeur qui, pour rémunérer un service de garde, prend en compte de manière différente les périodes au cours desquelles des prestations sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, même si ces deux périodes doivent être qualifiées de temps de travail<sup>16</sup>.

### **42**

Il va cependant de soi qu'une disposition prévoyant une rémunération des travailleurs selon qu'ils sont en garde ou qu'ils effectuent réellement des prestations de travail (en l'espèce des interventions), elle ne pourrait être appliquée que :

---

<sup>13</sup> C. trav. Liège, division Namur, 24 avril 2023, R.G. n°2018/AN/58.

<sup>14</sup> C. trav. Liège, division Namur, 12 octobre 2023, R.G. n°2022/AN/97 et 2022/AN/136.

<sup>15</sup> C.J.U.E., 1<sup>er</sup> décembre 2005, n°C-14/04 ; C.J.U.E., 21 février 2018, n°C518/15

<sup>16</sup> C.J.U.E., Stadt Offenbach am Main, 09/03/2021, C-580/19 et C.J.U.E., Radiotelevizija Slovenija, 09/03/2021, C-344/19 ; Cass., 21 juin 2021, R.G. n°S.19.0071.F.



- si aucune disposition hiérarchiquement supérieure au règlement organique ne prévoit l'obligation de rémunérer le personnel à 100 % ;
- s'il n'existe pas de discrimination.

### 43

La Cour de cassation a récemment été saisie de « *la question (...) de savoir comment doit être fixée la rémunération de périodes de garde à domicile [comme telles] sans (...) critiqu[e] sur ce point, de temps de travail et de prestations, ce lorsqu'aucune disposition spécifique à ces périodes n'a été adoptée par les parties ni qu'aucun texte impératif ne s'impose à celles-ci* »<sup>17</sup> alors que « *ces prestations particulières pourraient être rémunérées différemment des autres prestations* »<sup>18</sup>.

L'avis du ministère public était le suivant :

*« Il ne me paraît pas pouvoir être déduit de l'existence de cette faculté que, lorsqu'elle n'a pas été exercée, ces périodes de garde à domicile devraient, alors pourtant qu'elles sont tenues par l'arrêt attaqué pour des prestations de travail, ne pas être rémunérées du tout. Aucune des dispositions dont le moyen invoque la violation ne me paraît avoir cette portée.*

*Il semble à l'inverse que, faute de stipulations contractuelles ou de dispositions impératives imposant une solution différente, la rémunération convenue est due pour l'ensemble des heures de travail effectuées en exécution du contrat de travail, sans distinction et donc en ce compris pour les périodes de garde à domicile qui constituent des prestations de travail. »*

La Cour de cassation<sup>19</sup>, suivant cette analyse, a dit pour droit ce qui suit :

*« La rémunération constitue la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail.*

*L'obligation de l'employeur de payer la rémunération est une conséquence nécessaire de l'exécution d'un travail en vertu du contrat de travail.*

*Aux termes de l'article 19, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 relative au travail, on entend par durée du travail le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.*

*Même s'il n'est pas tenu de demeurer sur le lieu de travail, à son domicile ou en un autre lieu de séjour, le temps de garde au cours duquel le travailleur doit être disponible en permanence et est soumis à des obligations, imposées par l'employeur, notamment de délai pour reprendre le travail, qui restreignent de manière objective et très significative la faculté qu'il a de gérer librement le temps de ces périodes*

<sup>17</sup> Conclusions de l'Avocat général Mormont, précédant Cass., 13 novembre 2023, R.G. n°S.23.0011.F. L'arrêt et les conclusions du ministère public sont disponibles sur juportal.

<sup>18</sup> Idem.

<sup>19</sup> Cass., 13 novembre 2023, R.G. n°S.23.0011.F, juportal.

*pendant lequel les services professionnels ne sont pas sollicités, doit être considéré comme temps de travail.*

*Une rémunération différente peut être prévue pour des prestations de travail de nature différente.*

*Lorsque la rémunération est fixée par heure de travail sans distinction selon la nature des prestations, elle est due pour l'ensemble des heures du travail effectué en exécution du contrat de travail et donc pour les heures de garde à domicile qui constituent du temps de travail.*

*Le moyen, qui soutient que ces heures de garde ne donnent droit à la rémunération des autres prestations de travail que si la convention des parties ou la convention collective de travail le prévoit pour ce temps de travail particulier, manque en droit. »*

La cour se rallie à cette position.

### **5.1.3 Application en l'espèce**

#### **a) Périodes de disponibilité de rappel**

#### **44**

Monsieur C. demande le paiement de la somme de 1 EUR provisionnel à titre d'arriérés de rémunération pour toutes les périodes où il était en disponibilité de rappel à partir du 1<sup>er</sup> février 2017<sup>20</sup>.

La zone demande à la cour de déclarer cette demande non fondée.

#### **a.1) Qualification de temps de travail**

#### **45**

Conformément aux principes dégagés ci-avant, il appartient à la cour d'apprécier dans quelle mesure le système de disponibilité de rappel mis en place par la zone imposait à Monsieur C. des contraintes d'une nature telle qu'elles affectaient objectivement et significativement sa faculté de gérer librement, au cours des périodes où il s'était déclaré disponible pour la zone (P1 ou P2), le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

- **Faculté de modifier son statut de disponibilité à tout moment sans formalité, procédure ou demande préalable**

#### **46**

---

<sup>20</sup> Monsieur C. est pompier volontaire au poste d'Hannut depuis le 1<sup>er</sup> août 2004. La zone a été constituée au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Monsieur C. n'explique pas la raison pour laquelle il formule sa réclamation à partir de cette date du 1<sup>er</sup> février 2017. Compte tenu de la date de la requête introductive d'instance (28 février 2022), la cour suppose qu'il s'agit d'une limitation due à l'application d'un délai de prescription quinquennal.



La zone insiste tout d'abord sur la souplesse du système informatique qu'elle a mis en place (voir *supra*, points 20 à 25).

Elle considère que ce système « *confère une totale liberté aux membres du personnel* », « *permet une réelle flexibilité* », « *réduit considérablement les contraintes usuelles d'un temps de garde où le travailleur doit être physiquement présent à un endroit désigné par l'employeur situé en dehors du lieu de travail* » et, dès lors, « *lui permet de se libérer de toutes contraintes «très significatives» quant à sa vie privée* » (page 13 de ses conclusions).

La zone a été suivie sur ce point par les premiers juges.

#### **47**

La cour ne partage pas cette analyse, pour différents motifs.

##### **47.1**

Cette application apporte effectivement de la souplesse dans la détermination des périodes de disponibilité de chaque pompier volontaire (qui ne se voit pas imposer des périodes de garde fixes, de façon unilatérale).

Cependant, elle ne modifie en rien les contraintes subies par les pompiers volontaires lorsqu'ils se sont déclarés disponibles. Or, c'est la qualité du temps *de garde*, la faculté pour le pompier volontaire de gérer librement son temps *au cours de la période de garde* qui doit être analysée par la cour et non sa faculté à refuser facilement ou non une période de garde.

##### **47.2**

Cette « *totale liberté* » prétendument conférée aux pompiers volontaires doit par ailleurs être relativisée : les pompiers volontaires subissent une pression directe et indirecte forte pour se déclarer disponibles. Et pour cause puisque la zone a délibérément choisi de « *maintenir l'organisation opérationnelle des postes d'incendie et de secours, en se reposant principalement sur les membres volontaires* » (règlement d'ordre intérieur).

- Tout d'abord, la zone impose aux pompiers volontaires un minimum d'heures de disponibilité (en sus des exercices et formations) : (1) un minimum de 100 heures par mois en moyenne annuelle et (2) durant la semaine où leur équipe est de garde, « *une disponibilité de 75 heures minimales avec 1/3 du temps en journée (6h -20h)* » (règlement d'ordre intérieur).

La zone insiste d'ailleurs régulièrement sur l'importance qu'elle accorde au respect de cette exigence. Ainsi, pour obtenir le score « *bien* » à l'évaluation de sa disponibilité, le pompier volontaire doit comptabiliser une moyenne de 200 heures mensuelles de disponibilité de rappel (pièce 10 du dossier de Monsieur). Il a par ailleurs été décidé d'ajouter la phrase type suivante dans les rapports d'entretien de fonction et de fonctionnement des agents volontaires ayant un faible taux de disponibilité : « *les disponibilités de rappel sont indispensables au bon fonctionnement du service.* »

*Dans ce cadre, il vous est demandé d'adapter favorablement votre taux de disponibilité (...)»<sup>21</sup>* » (pièce 10 du dossier de Monsieur).

Il est exact que la zone conclut parfois des conventions avec certains pompiers volontaires pour encadrer une dérogation individuelle au minimum d'heures de disponibilité imposé (la zone dépose deux conventions de ce type, pièces 39 et 40 de son dossier). Mais le fait même qu'une convention soit conclue pour réduire la disponibilité d'une heure (74 heures par semaine où l'équipe est de garde au lieu de 75 heures, pièce 40 du dossier de la zone) démontre à quel point elle tient au respect de la règle pour les pompiers volontaires qui ne disposent pas d'une telle convention.

Dans son discours de la Sainte-Barbe qui lui a été tant reproché (et sur lequel il sera revenu ci-après dans le cadre de l'examen de sa demande de dommages et intérêts), Monsieur C. souligne à quel point cette exigence a un impact sur sa vie personnelle et professionnelle (volet activité principale) et indique qu'elle correspond à un deuxième temps plein.

- Ensuite, hormis les périodes de garde en caserne et de formation, le pompier volontaire n'obtient une rémunération que lorsqu'il est appelé en intervention. Or, il n'est évidemment appelé en intervention que lorsqu'il s'est déclaré disponible. Cela incite donc les membres du personnel à se déclarer disponibles le plus souvent possible.
- De plus, les périodes de garde en caserne (où chaque heure de garde est rémunérée) sont attribuées « *proportionnellement au nombre d'heures de disponibilité de rappel* » (règlement d'ordre intérieur), ce qui pousse à nouveau fortement les pompiers volontaires à se déclarer disponibles le plus possible.

### **47.3**

Cette relativisation est d'autant plus nécessaire en ce qui concerne les membres du cadre sous-officier, auquel appartenait Monsieur C.

La zone insiste sur la circonstance que Monsieur C. pouvait également, comme tous les autres pompiers volontaires, à tout moment et y compris durant la semaine où son équipe était de garder, se déclarer indisponible (page 16 de ses conclusions). Monsieur C. n'a pas contesté cette affirmation à l'audience.

Cependant, il convient de souligner avec force qu'en sa qualité de sous-officier, il était tenu à une autre forme de disponibilité, exprimée sous la forme d'une « *garantie de la continuité du service* ». Il lui appartenait de tout mettre en œuvre pour qu'un sous-officier soit toujours disponible (sans quoi l'intervention ne peut être assumée, même si des sapeurs-pompiers sont présents). La zone ne peut éluder ce second volet de la notion de disponibilité. Elle reprochait en effet à

---

<sup>21</sup> La pièce déposée est incomplète et la cour ne dispose pas de la fin de la phrase.

Monsieur C. de manquer de cette forme de disponibilité et de ne pas suffisamment collaborer avec les autres sous-officiers pour garantir la continuité du service (voir *infra*, points 93 et 94). C'est précisément un des motifs qui a fondé la décision de non-renouvellement de sa nomination. Les exigences complémentaires à l'égard de Monsieur C. en termes de garantie de la continuité du service engendraient d'importantes contraintes sur la gestion de son temps pendant ses périodes de disponibilité de rappel.

#### 47.4

La cour rejoint donc l'analyse de la jurisprudence<sup>22</sup> qui considère que ce type d'application informatique ne permet pas rejeter une qualification de « *temps de travail* » des périodes durant lesquelles un pompier volontaire s'est déclaré disponible.

- **Modalités de rappel**

#### 48

Lorsqu'il s'est déclaré disponible (P1 ou P2) et qu'il est rappelé, le pompier volontaire doit rejoindre le poste d'incendie et de secours au plus tard 7 minutes après l'appel.

Même s'il ne devait pas se présenter en tenue, la cour juge ce délai particulièrement contraignant, d'autant que Monsieur C. ne disposait pas de véhicule de service muni de feux bleus et d'une sirène et devait donc respecter le code de la route.

Un tel délai de rappel de quelques minutes empêche le pompier volontaire qui s'est déclaré disponible de s'éloigner du poste de secours, mais aussi par exemple de s'occuper seul de jeunes enfants puisqu'il n'aura jamais le temps de les confier à un tiers en cas d'appel ou d'effectuer des courses seul sous peine de devoir laisser ses achats sur place sans avoir le temps de passer à la caisse, ou encore de prendre part à une activité récréative susceptible de l'empêcher d'être contacté (cinéma, concert, sport, ...) voire même de participer à un repas arrosé.

#### 49

La zone minimise la portée de cette règle et revendique une « *absence de contrainte ou de sanction automatique de fait ou de droit en cas de dépassement du délai de 7 minutes* » (page 27 de ses conclusions).

Une telle affirmation n'est pas sérieuse.

Il est évident que ce délai de rappel de 7 minutes était contraignant :

- Il figure au règlement d'ordre intérieur ;
- Il est mentionné (et souligné) sur la page internet de la zone dédiée au recrutement sous le titre « *quelles sont les exigences ?* » (pièce 20 du dossier de Monsieur) ;

---

<sup>22</sup> C. trav. Liège, division Namur, 12 octobre 2023, R.G. n°2022/AN/97 et 2022/AN/136.

- Plusieurs pompiers volontaires confirment avoir reçu un « *bulletin relatif* » stigmatisant un retour à la caserne en dehors de ce délai de 7 minutes (pièce 17 à 19 du dossier de Monsieur). Même s'il ne s'agit pas à proprement parler d'une sanction disciplinaire, il s'agit d'un élément qui reste dans le dossier du pompier volontaire et qui est pris en compte dans le cadre des évaluations. Or, il est tenu compte des évaluations pour prendre les décisions de renouvellement de nomination en tant que pompier volontaire. Une évaluation négative peut avoir des conséquences importantes, comme le cas de Monsieur C. le démontre.
- Rien n'empêche la zone d'entamer une procédure disciplinaire pour un manquement au règlement d'ordre intérieur. D'ailleurs, Monsieur C. dépose à son dossier la décision de la zone infligeant une sanction disciplinaire à un pompier volontaire notamment en raison du fait qu'il n'avait pas respecté le délai de rappel (pièce 13 du dossier de Monsieur). Il ne s'agissait pas du seul fait reproché à ce pompier volontaire mais ce retard a été utilisé pour justifier la sanction. C'est bien qu'il s'agit d'une contrainte dont le non-respect peut être sanctionné.

## 50

A l'instar de toutes les décisions citées ci-avant, émanant de la Cour de Justice de l'Union européenne ou de juridictions belges, la cour considère que ce délai de quelques minutes pour se remettre au travail constitue une contrainte très importante pour le pompier volontaire qui s'est déclaré disponible pour le service.

- **Impossibilité d'effectuer des prestations à distance**

## 51

Il va de soi que le pompier volontaire rappelé est contraint de se rendre au poste de secours pour partir en intervention et ne peut effectuer ses prestations à distance.

- **Fréquence**

## 52

S'agissant de la fréquence des rappels effectifs pour une intervention, il a été acté au procès-verbal de l'audience que les parties s'accordaient pour exposer que sur une période mensuelle de 200 heures de disponibilité de rappel (durée moyenne de disponibilité de Monsieur C.), il était rappelé entre 6 et 9 fois.

La cour considère qu'on peut en déduire que Monsieur C. était fréquemment appelé à fournir des prestations au cours de ses périodes de garde.

- **Conclusion**

## 53

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère qu'il est établi que les contraintes imposées à Monsieur C. durant ses périodes de disponibilité sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts

C'est en vain que la zone invoque l'arrêt de la Cour de Justice du 11 novembre 2021<sup>23</sup>, qui pour rappel avait retenu que certaines circonstances particulières de la cause pourraient constituer des éléments objectifs permettant de considérer que le pompier réserviste concerné ne subissait pas de contraintes très importantes durant son temps de garde. En effet, ce pompier avait la possibilité « *d'exercer une autre activité professionnelle pendant ses périodes de garde* ». Le cas est donc tout à fait différent de la situation de Monsieur C. qui, dans la mesure où il devait pouvoir se présenter en 7 minutes au poste de secours en cas de rappel dont la fréquence était relativement importante, était dans l'impossibilité d'exercer une autre activité professionnelle pendant ses périodes de disponibilité de rappel.

#### 54

Partant, la cour retiendra la qualification de temps de travail pour toutes les périodes de disponibilité de rappel de Monsieur C. (P1 et P2, qu'il s'agisse ou non d'une période où il officiait comme sous-officier de garde). Le jugement dont appel sera donc partiellement réformé sur ce point.

#### a.2) Rémunération du temps de travail

#### 55

Le droit à la rémunération des pompiers volontaires est, pour rappel, réglé par l'article 35 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours, qui dispose que :

*« Le montant de l'indemnité de prestation est calculé par prestation. Toute prestation donne droit au paiement d'une indemnité calculée au prorata du nombre d'heures prestées.*

*Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la formation qui est rémunérée dans le cadre d'un congé-éducation ne donne pas droit à une indemnité de prestation. »*

#### 56

La garde à domicile constituant une prestation, elle donne droit à une indemnité de prestation complète, et ce sans qu'il y ait lieu de rémunérer différemment les pompiers volontaires en garde en caserne et ceux en garde à domicile, nonobstant le fait qu'il résulte de l'article 37 du même texte que les premiers sont rémunérés à 100 % (indemnité de prestation complète) et pas les seconds.

---

<sup>23</sup> C.J.U.E., 11 novembre 2021, C-214/20.

**57**

L'article 37 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours doit en effet être écarté sur base de l'article 159 de la Constitution en raison de la discrimination qu'il induit entre les pompiers volontaires effectuant une garde en caserne et les pompiers volontaires soumis à une garde à domicile.

**57.1**

Les principes de l'égalité devant la loi et de la non-discrimination découlent des articles 10, 11 et 11bis de la Constitution :

*« Les principes de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre certaines catégories de personnes pour autant que le critère de différenciation soit susceptible de justification objective et raisonnable.*

*L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe de l'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens utilisés et le but visé »<sup>24</sup>.*

**57.2**

Le principe d'égalité s'oppose ainsi à ce que des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont comparables soient traitées de manière différente sans qu'apparaisse une justification objective et raisonnable.

Le fait de rémunérer différemment les pompiers volontaires de garde en caserne et les pompiers volontaires en disponibilité de rappel à domicile constitue une discrimination : rien ne justifie qu'une différence de traitement soit établie entre les pompiers volontaires de garde en caserne et les pompiers volontaires en disponibilité de rappel à domicile alors qu'ils sont tous deux en périodes de temps de travail, comme la cour l'a jugé ci-avant, et que le pompier volontaire en disponibilité de rappel à domicile va subir les mêmes contraintes dans la mesure où sa liberté de mouvement est fortement limitée.

**58**

L'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours aurait pu prévoir une rémunération différente pour des prestations de travail de nature différente (travail effectif et temps de garde (en caserne ou dans le cadre d'une disponibilité de rappel à domicile)).

---

<sup>24</sup> Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle : voy. not. C. Const., n°23/89 du 13/10/1989 ; dans la jurisprudence de la Cour de cassation, voy. Cass., 5/10/1990, *Pas.*, 1991, I, p.123 ; Cass., 28/6/2001, R.G. n° 0F.000024.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cass., 25/06/2007, R.G. n° S.05.0094.N., [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Cass., 20/10/2008, R.G. n° S.08.0008.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

Force est de constater qu'aucune disposition de ce type ne figure à l'arrêté royal et la cour se rallie à l'enseignement de la Cour de cassation<sup>25</sup> qui, pour rappel, considère que « *lorsque la rémunération est fixée par heure de travail sans distinction selon la nature des prestations, elle est due pour l'ensemble des heures de travail effectué en exécution du contrat de travail et donc pour les heures de garde à domicile qui constituent du temps de travail* ». Il ne peut être question d'évaluer le montant de la rémunération *ex aequo et bono*, comme le suggère la zone à titre subsidiaire.

## 59

La cour retiendra donc, à défaut de pouvoir appliquer l'article 37 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 et à défaut de pouvoir se référer à une autre rémunération qui serait prévue par l'arrêté royal, que Monsieur C. a droit à une indemnité de prestation complète pour toutes les heures de disponibilité de rappel effectuées depuis le 1<sup>er</sup> février 2017.

## 60

La zone est donc condamnée au paiement de la somme provisionnelle de 1 EUR à titre d'arriérés de rémunération pour toutes les heures de disponibilité de rappel (P1 et P2, qu'il s'agisse ou non d'une période où il officiait comme sous-officier de garde), effectuées depuis le 1<sup>er</sup> février 2017.

### a.3) Réouverture des débats

## 61

Il convient d'ordonner la réouverture des débats pour permettre aux parties d'établir les décomptes des sommes dues à Monsieur C. à ce titre.

La zone est condamnée à produire les relevés de prestation de Monsieur C. du 1<sup>er</sup> février 2017 au 31 juillet 2021, permettant l'établissement du décompte final. Compte tenu de la parfaite collaboration de la zone dans le cadre de la mise en état du dossier, aucune astreinte ne sera prévue.

### b) Rémunération des temps de garde en caserne

#### b.1) Principes

## 62

L'article 40 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours énonce ce qui suit :

*« § 1<sup>er</sup>. Sont considérées comme prestations irrégulières de nuit, les services de garde en caserne et les interventions effectués entre 22 heures et 6 heures.*

---

<sup>25</sup> Cass., 13 novembre 2023, R.G. n°S.23.0011.F, juportal.

§ 2. Sont considérées comme prestations irrégulières de samedi, les services de garde en caserne et les interventions effectués le samedi entre 0 heure et 24 heures.

§ 3. Sont considérées comme prestations irrégulières de dimanche, les services de garde en caserne et les interventions effectuées un dimanche ou un jour férié, entre 0 heure et 24 heures.

§ 4. Le montant horaire de l'allocation pour les prestations visées au paragraphe 1er ne peut dépasser 25 % du montant horaire de l'indemnité de prestation. Le conseil fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire complétant le présent statut.

§ 5. Le montant horaire de l'allocation pour les prestations visées au paragraphe 2 ne peut dépasser 100 % du montant horaire de l'indemnité de prestation. Le conseil fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire complétant le présent statut.

§ 6. Le montant horaire de l'allocation pour les prestations visées au paragraphe 3 ne peut dépasser 100 % du montant horaire de l'indemnité de prestation. Le conseil fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire complétant le présent statut.

§ 7. Pour une même heure de prestation, l'allocation pour prestations irrégulières de nuit n'est pas cumulable avec l'allocation pour prestations irrégulières de samedi ou de dimanche. Le régime le plus favorable est appliqué. »

### 63

En exécution de cette disposition, « l'annexe au statut pécuniaire »<sup>26</sup> énonce ce qui suit :

« 1%<sup>27</sup> le montant horaire de l'allocation supplémentaire accordée aux membres du personnel opérationnel volontaire (...) qui exerce un service de garde en caserne entre 22 heures et 6 heures, du lundi au vendredi et entre 0 heure et 24 heures, les samedis, dimanches et jours fériés. (...) »

« 25%<sup>28</sup> le montant horaire de l'allocation accordée aux membres du personnel volontaire (...) pour les interventions effectuées entre 22 heures et 6 heures, du lundi au vendredi. La rémunération totale (indemnité de prestation plus allocation) sera donc de 125%.

50% le montant horaire de l'allocation accordée aux membres du personnel volontaire (...) pour les interventions effectuées entre 0 heure et 24 heures, les samedis. La rémunération totale (indemnité de prestation plus allocation) sera donc de 150%. »

50% le montant horaire de l'allocation accordée aux membres du personnel volontaire (...) pour les interventions effectuées entre 0 heure et 24 heures, les dimanches et jours fériés. La rémunération totale (indemnité de prestation plus allocation) sera donc de 150%. »

<sup>26</sup> Ce texte n'est pas déposé par les parties mais Monsieur C. en produit deux extraits, la zone confirmant qu'elle rémunère le personnel volontaire conformément à ces principes.

<sup>27</sup> La cour est bien consciente que le début de la phrase est manquant mais ne dispose pas du texte complet et ne peut que se référer à ce que Monsieur C. reproduit en page 45 de ses conclusions.

<sup>28</sup> Idem.



**b.2) Application en l'espèce****64**

Monsieur C. estime que la différence de rémunération prévue par l'annexe au statut pécuniaire entraîne une discrimination entre les pompiers volontaires en intervention et les pompiers de garde en caserne. Il réclame le paiement des arriérés de sursalaire pour toutes les gardes en caserne qu'il a effectuées depuis le 1<sup>er</sup> février 2017 et correspondant à une allocation horaire de 24% (25% de sursalaire réclamé – 1% de sursalaire payé) pour les gardes en caserne effectuées en semaine et à une allocation horaire de 49% (50% de sursalaire réclamé – 1% de sursalaire payé) pour les gardes en caserne effectuées durant le weekend.

**65**

La cour ne partage pas cette analyse.

On l'a exposé ci-avant, une rémunération différente peut être prévue pour des prestations de travail de nature différente. C'est précisément ce que l'annexe au statut pécuniaire a choisi de faire : considérer tant les périodes de garde en caserne que les interventions comme du temps de travail mais rémunérer différemment les prestations irrégulières durant les périodes de garde (sursalaire de 1%) et les prestations irrégulières effectuées en intervention (sursalaire de 25% ou de 50%). Un tel système est parfaitement autorisé.

Contrairement à ce que soutient Monsieur C., il n'existe donc pas de discrimination entre les pompiers volontaires en intervention et les pompiers volontaires de garde en caserne puisqu'ils ne se trouvent pas dans une situation identique. Les premiers réalisent effectivement des prestations dans le cadre d'interventions et les seconds sont simplement de garde.

**66**

Par ailleurs, le fait que l'arrêté royal du 19 avril 2014 permette à la zone de fixer le montant horaire de l'allocation pour les prestations en utilisant un déterminant singulier (« ce ») n'empêche pas la zone de prévoir deux pourcentages distincts pour les différentes prestations irrégulières (temps de garde en caserne et intervention). La lecture restrictive proposée par Monsieur C. ne correspond manifestement pas à la volonté du législateur.

**67**

La demande de Monsieur C. est non fondée et le jugement sera confirmé sur ce point.

## 5.2 Dommages et intérêts

### 68

Monsieur C. demande par ailleurs la condamnation au paiement de dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi de pompier volontaire.

Monsieur C. reproche à cet égard quatre fautes à la zone :

- une violation de l'obligation d'audition préalable ;
- une absence de motivation de l'avis de la Commission d'évaluation ;
- une violation de la procédure d'évaluation ;
- une erreur manifeste d'appréciation dans la décision de non renouvellement de sa nomination.

### 69

En vertu des règles générales gouvernant la responsabilité civile, il incombe à Monsieur C. de démontrer non seulement que la zone a commis une faute mais également que cette faute lui a causé un dommage.

Il convient d'examiner successivement les différentes fautes reprochées par Monsieur C. à la zone.

#### 5.2.1 Violation de l'obligation du principe d'audition préalable

### 70

Dans sa version applicable aux faits du litige, l'article 51, al. 5 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours énonçait ce qui suit :

*« Si le commandant propose, au plus tard deux mois avant l'expiration de la durée de six ans, de ne pas renouveler la nomination, la proposition est transmise simultanément et dans les dix jours au conseil et à l'intéressé. L'intéressé peut demander à être entendu par le conseil soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit l'envoi de la proposition. Il peut se faire assister par la personne de son choix. »*

Par ailleurs et indépendamment de cette disposition spécifique, le principe *audi alteram partem* impose, de façon générale, à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement. Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt

général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire. Ce principe implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé, puisse prendre connaissance de l'ensemble du dossier et puisse faire valoir utilement ses observations<sup>29</sup>.

## 71

En l'espèce, il ne peut être retenu aucune faute dans la mise en œuvre par la zone du principe général *audi alteram partem* ou de l'article 51, al. 5 de l'arrêté royal du 19 avril 2014.

Il convient en effet de revenir sur la chronologie des évènements :

- Par courrier du 20 mai 2021 (pièce 16 du dossier de la zone), Monsieur C. a demandé à être entendu par le conseil de zone.
- Par courrier du 31 mai 2021 (pièce 17 du dossier de la zone), la zone a convoqué Monsieur C. à la réunion du collège de zone du 22 juin 2021.
- Par courrier de son conseil du 15 juin 2021 (pièce 18 du dossier de la zone), Monsieur C. a demandé le report de l'audition, en raison de l'impossibilité pour son conseil de se libérer à cette date.
- Par courrier du 18 juin 2021 (pièce 19 du dossier de la zone), la zone a marqué son accord pour un report de l'audition et, par courrier du 23 juin 2021 (pièce 20 du dossier), la zone a fixé la nouvelle date d'audition au 12 juillet 2021.
- Par courrier de son conseil du 23 juin 2021 (pièce 21 du dossier de la zone), Monsieur C. a une nouvelle fois sollicité le report de l'audition, précisant que tant Monsieur C. que son conseil seraient à l'étranger.
- Par courrier du 24 juin 2021 (pièce 22 du dossier), la zone a indiqué qu'aucun nouveau report n'était envisageable d'une part car la décision de non-renouvellement devait prendre effet au 1<sup>er</sup> août 2021 et, d'autre part, car plusieurs Bourgmestres et membres du collège de zone seraient absents au retour de Monsieur C. et de son conseil.
- Après avoir sollicité le recours à la visio-conférence (pièce 23 du dossier de la zone), accepté par la zone (pièce 24 du dossier de la zone), le conseil de Monsieur C. a indiqué ne pas pouvoir organiser de visio-conférence depuis l'étranger et a communiqué à la zone une note d'audition contenant les arguments écrits de Monsieur C. (18 pages) ainsi que des pièces (pièces 25 et 26 du dossier de la zone).

Par conséquent, non seulement la zone a fait droit à la demande d'audition de Monsieur C., mais elle a accepté un premier report. Le deuxième report sollicité par Monsieur C. n'était pas envisageable tout d'abord en raison de la période de vacances mais surtout de la date de prise de cours de la mesure envisagée. La zone a alors accepté le principe de la visio-conférence, suggéré par Monsieur C. lui-même avant d'y renoncer.

---

<sup>29</sup> C. const., 6 juillet 2017, arrêt n°86/2007 ; C.E., 16 juillet 2021, arrêt n°251.284.

La zone a donc fait preuve de souplesse tandis que Monsieur C. a pris unilatéralement la décision de renoncer à être entendu, même en distanciel, pour des motifs de convenance personnelle. Quoiqu'il en soit, Monsieur C. a eu l'occasion de faire valoir ses observations par le biais d'une note très étayée rédigée par son conseil et accompagnée de pièces.

## 72

C'est en vain que Monsieur C. invoque un arrêt du Conseil d'Etat du 15 décembre 2011<sup>30</sup>, qui (1) concerne non pas le principe *audi alteram partem* mais le principe général de respect des droits de la défense en matière disciplinaire, (2) reproche à l'autorité administrative d'avoir refusé une seule demande de report en raison de l'indisponibilité du conseil de l'agent et (3) valide la possibilité pour l'agent de se défendre par écrit.

La présente situation n'est en rien comparable avec les faits ayant engendré cet arrêt du Conseil d'Etat.

## 73

Il convient enfin de souligner que Monsieur C. n'a pas contesté la décision de non-renouvellement devant le Conseil d'Etat.

## 74

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour juge que la faute reprochée par Monsieur C. n'est pas établie.

### 5.2.2 Absence de motivation de l'avis de la Commission d'évaluation

## 75

Monsieur C. considère également que la zone aurait commis une faute au motif que « *le commandant de la zone qui devait rendre un avis motivé à la suite de la modification du rapport d'évaluation et le notifier au Collège de la zone ne l'a pas fait, [cette erreur ayant d'ailleurs] été expressément constatée par la zone* » (page 61 des conclusions de Monsieur C.).

## 76

Les articles 165 à 168 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours régissent la procédure de recours qui peut être engagée par le membre du personnel qui souhaite contester son rapport d'évaluation devant la commission d'évaluation.

L'article 167 de cet arrêté royal dispose ce qui suit :

*« La commission rend un avis motivé dans les deux mois qui suivent l'introduction du recours. »*

---

<sup>30</sup> C.E., 15 décembre 2011, n°216.889.

*Dans les deux mois de la réception de l'avis de la commission d'évaluation, le conseil, sur la base de cet avis, soit confirme l'évaluation du supérieur fonctionnel, soit attribue une des autres mentions prévues à l'article 163.*

*La décision du conseil qui s'écarte de l'avis de la commission doit être spécialement motivé.*

*Si la commission d'évaluation n'a pas rendu d'avis dans le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le conseil statue dans les deux mois qui suivent l'expiration de ce délai.*

*Le commandant ne prend pas part aux délibérations du conseil lorsque celui-ci est amené à prendre une telle décision. »*

## **77**

Il est exact que la commission d'évaluation n'a pas motivé l'avis de modification de l'évaluation qu'elle a rendu suite au recours introduit par Monsieur C. contre son rapport d'évaluation.

En revanche, d'une part, c'est à la commission d'évaluation (composée paritairement de représentants du conseil et de représentants du personnel) qu'il revient de motiver sa propre décision. Contrairement à ce que soutient Monsieur C., il ne peut dès lors être reproché au commandant de zone de ne pas avoir « *rend[u] un avis motivé à la suite de la modification du rapport d'évaluation* », d'autant qu'il n'était même pas présent à la réunion de la commission d'évaluation. Aucune disposition ne prévoit une telle obligation.

Par ailleurs, le manquement commis par la commission d'évaluation (qui n'est donc pas la zone) n'est pas en lien causal avec le dommage vanté par Monsieur C., soit la perte de chance de conserver son emploi de pompier volontaire. En effet, l'avis de la commission d'évaluation n'est en rien contraignant pour le Collège de zone. Certes, s'il s'écarte d'un avis motivé de la commission d'évaluation, il doit lui-même spécialement motiver sa décision. Cependant, force est de constater que la « *décision après prise de connaissance de l'avis de la commission d'évaluation* » prise par le collège de zone le 26 novembre 2020 (pièce 14 du dossier de la zone) a été mûrement réfléchi et est déjà longuement motivée. La cour estime que cette décision n'aurait pas été différente si l'avis de la commission d'évaluation avait été motivé.

## **78**

La cour relève encore que Monsieur C. n'a introduit aucun recours contre l'évaluation, qui est devenue définitive.

## **79**

Aucune faute en relation causale avec le dommage vanté n'est donc établie.

### **5.2.3 Violation de la procédure d'évaluation**

## **80**

Monsieur C. estime que la procédure d'évaluation n'a pas été respectée pour les motifs suivants :

- le commandant de zone a procédé lui-même à l'évaluation ;
- il aurait ensuite présidé la commission d'évaluation (appelée à rendre avis suite au recours introduit par Monsieur C.) ;
- un nouvel entretien d'évaluation aurait dû avoir lieu au maximum douze mois après son évaluation insatisfaisante.

### **81**

S'agissant de la personne ayant procédé à l'évaluation de Monsieur C., l'article 153 de l'arrêté royal du énonce que « *le membre du personnel est évalué par un supérieur fonctionnel titulaire de l'attestation "Gestion des compétences et évaluation" désigné par le commandant* ».

Il ne se déduit pas de cette disposition que le commandant de zone ne pourrait pas procéder lui-même à l'évaluation sans désigner un autre supérieur fonctionnel. Il n'est pour le surplus pas soutenu que le commandant de zone ne serait pas titulaire de l'attestation « *Gestion des compétences et évaluation* ». Monsieur C. ne contredit pas non plus la zone lorsqu'elle affirme que « *à la suite d'un rapport psychosocial mettant en lumière quelques difficultés de loyauté envers la zone dans le chef de certains membres du cadre, le commandant de la zone (...) a repris la charge de l'évaluation de l'ensemble du cadre de la zone* » et qu'il n'y a eu « *aucun traitement spécifique à son égard* » (page 56 des conclusions de la zone).

Aucune faute n'est démontrée à cet égard.

### **82**

Le second reproche formulé par Monsieur C. manque en fait. Le commandant de zone n'était pas présent à la réunion de la commission d'évaluation (pièce 13 du dossier de la zone).

### **83**

Il en va en réalité de même en ce qui concerne l'organisation du nouvel entretien d'évaluation.

L'article 162, §1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 19 avril 2014, relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, qui énonce ce qui suit :

*« L'entretien d'évaluation a lieu pour la première fois au moins dix-huit mois et maximum vingt-quatre mois après la nomination du membre du personnel. Ensuite, il a lieu soit après au moins dix-huit mois et au maximum vingt-quatre mois à partir de la dernière évaluation en cas d'une mention " satisfaisant ", " bien " ou " très bien ",*

*soit après au moins neuf mois et au maximum douze mois à partir de la dernière évaluation en cas d'une mention " à améliorer " ou " insatisfaisant ". »*

Le rapport d'évaluation insatisfaisant date du 14 septembre 2020 et, suite au recours introduit par Monsieur C., c'est par décision du 26 novembre 2020 que le collège de zone a confirmé le score.

La zone disposait donc à tout le moins d'un délai expirant le 14 septembre 2021 pour organiser le nouvel entretien d'évaluation et aucune faute ne peut donc lui être reprochée à cet égard non plus puisque la décision de non-renouvellement a pris effet le 1<sup>er</sup> août 2021.

**84**

La cour retient donc que ces fautes ne sont pas non plus établies.

#### **5.2.4 Erreur manifeste d'appréciation dans la décision de non-renouvellement de la nomination de Monsieur C.**

**85**

Monsieur C. estime que la zone a commis une erreur manifeste d'appréciation en adoptant la décision de non-renouvellement du 12 juillet 2021.

##### **a) Principes**

**86**

Lorsqu'une norme confère à une autorité administrative un pouvoir discrétionnaire, elle lui permet de poser des choix en opportunité, *« en fonction de son appréciation de tout ou partie des circonstances de l'espèce et de sa conception propre du but d'intérêt général que lui fixe la norme »*<sup>31</sup>.

L'autorité administrative qui prend une décision en vertu de son pouvoir discrétionnaire dispose d'une liberté d'appréciation qui lui permet, dans les limites de la loi, de déterminer elle-même les modalités d'exercice de sa compétence et de choisir la solution qui lui paraît la plus adéquate<sup>32</sup>.

**87**

La liberté d'appréciation de l'administration ne peut cependant s'exercer que dans les limites du raisonnable<sup>33</sup>. L'erreur manifeste d'appréciation constitue une violation du principe général du droit raisonnable et du principe général de proportionnalité<sup>34</sup>.

<sup>31</sup> Y. MOSSOUX, « Les principes du raisonnable et de proportionnalité », *Actualités des principes généraux en droit administratif, social et fiscal*, Anthémis, 2015, p. 51.

<sup>32</sup> Cass., 26 mars 2009, R.G. n°C.07.0583.F, juportal ; Cass., 24 janvier 2014, R.G. n°C.10.0537.F, juportal.

<sup>33</sup> C.E., 14 novembre 1978, n°19.244.

<sup>34</sup> Y. MOSSOUX, « Les principes du raisonnable et de proportionnalité », *Actualités des principes généraux en droit administratif, social et fiscal*, Anthémis, 2015, p. 54.

Elle est classiquement définie comme « *celle qui, dans les circonstances concrètes, est inadmissible pour tout homme raisonnable, l'erreur qui est incompréhensible et qu'aucune autre autorité administrative placée dans les mêmes circonstances n'aurait commise* »<sup>35</sup>.

## 88

Le pouvoir judiciaire est compétent pour prévenir ou réparer toute atteinte portée fautivement à un droit subjectif par l'autorité administrative dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire mais il ne peut, à cette occasion, priver l'autorité administrative de sa liberté politique ni se substituer à celle-ci<sup>36</sup>.

Les juges de l'ordre judiciaire connaissent donc valablement des actions en responsabilité pour un excès de pouvoir de l'autorité administrative. Le contrôle du juge doit cependant demeurer marginal et ne peut porter que sur l'exactitude matérielle des faits et sur l'absence d'erreur manifeste d'appréciation<sup>37</sup>.

## b) Application en l'espèce

## 89

Il n'est pas contesté que la décision de procéder ou non au renouvellement d'un membre du personnel opérationnel, sur la base de l'article 51 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, relève du pouvoir discrétionnaire de la zone<sup>38</sup>.

## 90

La décision de non-renouvellement adoptée par la zone a reposé sur les trois motifs suivants :

- absence des compétences comportementales clés telles que la loyauté et le sens du devoir<sup>39</sup> ;
- défaut d'atteinte des objectifs assignés dans le cadre de la continuité du service ;
- existence d'une évaluation insatisfaisante.

Comme rappelé ci-avant, il revient à la cour, dans le cadre du contrôle marginal qui lui appartient, d'examiner (1) l'exactitude matérielle des faits fondant la décision et (2) si aucune

---

<sup>35</sup> C.E (XIII<sup>e</sup> ch.), 19 décembre 2014, Gonda, n° 229.637 ; C.E. (XV<sup>e</sup> ch.), 11 mai 2012, S.A. Defi Belgium, n° 219.330 ; C.E. (VIII<sup>e</sup> ch.), 22 juin 2011, Mary, no 214.043.

<sup>36</sup> Cass., 3 janvier 2008, R.G. n C.06.0322.N, juportal ; Cass., 24 janvier 2014, R.G. n°C.10.0537.F, juportal.

<sup>37</sup> C.E., 16 octobre 2014, arrêt n°228.767.

<sup>38</sup> Voy. de toute façon dans ce sens C.E., 9 octobre 2018, arrêt n°242.558 ; C.E., 25 octobre 2017, n°239.546.

<sup>39</sup> Le commandant de zone avait également invoqué, dans sa proposition de non-renouvellement, un défaut d'intégrité dans le chef de Monsieur C. mais la décision de non-renouvellement a estimé que ce reproche n'était pas établi et ne pouvait dès lors pas fonder la décision.



zone de secours, placée dans les mêmes circonstances, n'aurait raisonnablement pu prendre une décision de non-renouvellement fondée sur des tels motifs.

La cour procèdera à l'examen successif des trois motifs invoqués par la zone.

### **b.1) Manque de loyauté et de sens du devoir**

#### **91**

La zone invoque les éléments factuels suivants à l'appui de son reproche lié à la mise en cause de la loyauté et du sens du devoir de Monsieur C. :

- le rappel à l'ordre du 25 novembre 2016 (pièce 1 du dossier de la zone)
- l'entretien de fonction du 20 mars 2018 (pièce 2 du dossier de la zone)
- l'entretien de fonctionnement du 29 juillet 2019 (pièce 3 du dossier de la zone)
- le discours prononcé par Monsieur C. à l'occasion du banquet de la Sainte-Barbe du 7 décembre 2019 (pièce 4 du dossier de la zone) ;
- la sanction disciplinaire de suspension d'un mois intervenue en sanction de ce discours (pièce 10 du dossier de la zone) ;
- l'entretien d'évaluation du 14 septembre 2020 (pièce 11 du dossier de la zone)

#### **92**

La cour constate que le lien de confiance entre la zone et Monsieur C. a été ébranlé à plusieurs reprises durant les dernières années d'occupation de Monsieur C., avant même le discours de la Sainte-Barbe. L'analyse de la cour repose à cet égard sur les éléments suivants :

- Lors d'un entretien du 25 novembre 2016 (compte rendu, pièce 1 du dossier de la zone), le Capitaine F. (officier responsable du poste de Hannut) a rappelé Monsieur C. à l'ordre au sujet de la nécessité de respecter la voie hiérarchique (reproche lié au fait d'avoir envoyé un e-mail « à *grande échelle* » au lieu de limiter sa destination au seul chef poste et/ou à l'officier responsable de poste) et de s'impliquer personnellement lors de son weekend de garde.
- L'entretien de fonction du 20 mars 2018 (pièce 2 du dossier de la zone) relaie différentes remarques faites à Monsieur C. quant à la nécessité d'être « *un exemple pour [ses] collègues et collaborateurs : disponibilité, régularité, implication et constance dans le travail* », et celle d' « *assurer et respecter la continuité du rôle de garde des sous-officier* ».
- L'entretien de fonctionnement du 29 juillet 2019 (pièce 3 du dossier de la zone) reproche à Monsieur C., au regard précisément de la compétence clé de loyauté, de « *ne pas [être] toujours disposé à [s']aligner sur les attentes de [ses] collègues* » ainsi qu'une baisse de motivation. Il est également rappelé à Monsieur C. que « *s'il y a des injustices, il faut les faire remonter via la voie hiérarchique et ne pas se décourager* » et qu'il « *doit (...) chercher une collaboration active avec [ses] collègues sous-officiers dans le cadre des gardes afin d'agir selon les intérêts communs* ».

Lors de cet entretien, la nouvelle demande de rétrogradation de Monsieur C. comme sa décision de ne plus être disponible en dehors de sa semaine de garde ont également été évoquées. Ces éléments démontrent également que la relation professionnelle n'était pas au beau fixe.

### **92.1**

Il apparaît par ailleurs très clairement que la rupture du lien de confiance s'est cristallisée au moment du discours de la Sainte-Barbe du 7 décembre 2019. La cour partage l'analyse de Monsieur C. lorsqu'il expose en substance qu'il y a eu un avant et un après la Sainte Barbe 2019.

Par ce discours, Monsieur C. a adressé publiquement (devant une grande partie du personnel opérationnel et non opérationnel ainsi que leurs conjoints) des reproches à sa hiérarchie et à l'autorité administrative au sujet du nouveau règlement d'ordre intérieur et de, façon plus générale, au sujet d'un manque de considération envers les pompiers volontaires et d'un refus de prise en compte de leurs demandes et doléances.

C'est en vain que Monsieur C. soutient actuellement qu'il n'aurait pas commis de faute en prenant la parole de la sorte et qu'il aurait uniquement exercé son droit à la liberté d'expression : il avait été averti de l'importance de respecter la voie hiérarchique (entretien du 25 novembre 2016 et entretien de fonctionnement du 29 juillet 2019), il a reconnu un manque de discernement et un discours non approprié (sur la forme et sur le fond) tout en présentant des excuses (pièce 9 du dossier de la zone) et il a écopé d'une sanction disciplinaire sévère qu'il n'a pas contestée.

### **92.2**

Monsieur C. invoque, pour contester les reproches formulés par la zone à cet égard, son entretien d'évaluation réalisé le 18 mars 2021 dans le cadre de son activité de pompier professionnel à l'IILE, une lettre de félicitations de sa hiérarchie dans le cadre de son activité de pompier professionnel à l'IILE (pièce 14 du dossier de Monsieur) et l'existence d'une lettre de soutien signée par une quarantaine de pompiers volontaires de la zone (pièce 22 du dossier de la zone).

Ces éléments sont étrangers aux reproches visés. Les qualités professionnelles techniques de Monsieur C. n'ont jamais été remises en cause par la zone, pas plus que sa bonne entente avec les pompiers volontaires de la zone ou encore sa loyauté envers l'IILE dans le cadre de ses fonctions de pompier professionnel. Les reproches concernent un manque de loyauté envers sa hiérarchie et l'autorité administrative de la zone et un manque de sens du devoir.

### **92.3**

La cour juge donc que les reproches liés à un manque de loyauté et de sens du devoir sont étayés par des éléments objectifs et pouvaient être pris en considération dans le cadre de la décision de non-renouvellement.

**b.2) Défaut d'atteinte des objectifs assignés dans le cadre de la continuité du service****93**

Il n'est pas contesté que le nombre d'heures de disponibilité de Monsieur C. pour la zone était suffisant.

Le rapport de l'entretien de fonctionnement du 29 juillet 2019 (pièce 3 du dossier de la zone) précise expressément que la moyenne (environ 220 heures par mois) est « *bonne* ». Cette mention correspond à la décision de la zone concernant l'uniformisation des évaluations au sujet du taux de disponibilité de rappel (pièce 10 du dossier de la zone) :

*« de 0h à 99h : insuffisant  
De 100h à 199h : satisfaisant  
De 200h à 299h : bien  
> à 300h : très bien »*

**94**

Ce que reproche la zone à Monsieur C. est étranger à cette question du taux de disponibilité de rappel.

Il s'agit de son aptitude et sa disposition à collaborer avec les autres sous-officiers du poste et les officiers, afin de garantir la continuité du service qui sont remises en cause : « *ce n'est pas le nombre d'heures de disponibilité qui est reproché à Monsieur C. mais l'absence de continuité du service traduite par le peu de collaboration et l'insuffisance de solidarité avec les autres sous-officiers de la zone* » (page 53 des conclusions de la zone).

**94.1**

A l'audience, le commandant de zone a exposé que cet élément avait lourdement pesé dans sa décision de non-renouvellement, les autres membres du cadre sous-officier indiquant qu'il n'était pas possible de continuer à travailler avec Monsieur C.

**94.2**

La cour relève que cette question a été régulièrement abordée au cours des relations contractuelles, bien avant le discours de la Sainte-Barbe :

- Rappel à l'ordre du 25 novembre 2016  
L'entretien concernait notamment le constat que « *de nombreuses périodes de garde de weekend ne sont pas assurées par [Monsieur C.]* » et il a été demandé à Monsieur C. de « *s'impliquer personnellement lors de son weekend de garde et de tenir informé l'Officier responsable de poste des périodes non couvertes par un sous-officier durant sa période de garde* ».
- Entretien de fonction du 20 mars 2018

Les remarques suivantes ont été formulées :

- « *présence aux réunions « cadre ». Cette présence permettrait de développer ses opinions et d'intégrer des données importantes et utiles dans l'exercice de ta fonction* » ;
  - « *assurer et respecter la continuité du rôle de garde des sous-officiers. Assurer une entraide envers les collègues lors de diverses sollicitations de remplacement* »
- Entretien de fonctionnement du 29 juillet 2019
- Les remarques suivantes ont été formulées :
- « *Parfois tu n'est pas toujours disposé à t'aligner sur les attentes de tes collègues. Cela se ressent à certaines périodes quand la motivation diminue.* »
  - « *Vous devez réaliser que les choses ennuyantes font aussi partie du travail et qu'elles sont inévitables.* »
  - « *Tu dois maintenant chercher une collaboration active avec tes collègues sous-officiers dans le cadre de tes gardes afin d'agir selon les intérêts communs. Cela implique les autres dans le processus décisionnel et aboutit avec eux à un objectif et à une approche collégiale. En effet, tes décisions ont des répercussions sur l'organisation de tes collègues.* »
  - « *Je prends bonne note [de ta décision de ne plus être disponible en dehors de ta semaine de garde] et je peux comprendre ta décision. Cependant, je t'invite à garder ta motivation et à te mobiliser avec tes collègues, à vous rendre service mutuellement, pour notamment assurer la continuité du service (cfr ROI).* »

Monsieur C. était conscient de cette difficulté et c'est dans ce contexte qu'il a demandé à deux reprises sa rétrogradation, précisément pour ne plus faire partie du cadre des sous-officiers et ne plus avoir à assurer des obligations de cette nature.

### **94.3**

Il est également possible, comme l'expose Monsieur C., que cette difficulté s'expliquait largement par le fait qu'il était le seul sous-officier de la zone à ne pas être pompier professionnel dans la zone et à devoir dès lors également assumer une grande disponibilité dans une autre zone. Cependant, cette explication n'invalide pas le constat de la zone d'une difficulté de collaboration entre Monsieur C. et ses collègues sous-officiers.

### **94.4**

La cour retient dès lors que ce grief est également objectif.

## **b.3) Existence d'une évaluation insatisfaisante**

C'est enfin de façon légitime que la zone a notamment fondé sa décision de non-renouvellement de la nomination de Monsieur C. sur le score d'évaluation obtenu (insatisfaisant) lors de son évaluation du 14 septembre 2020.

Si la commission d'évaluation avait émis un avis de modification du score en « *satisfaisant* », le collège de zone a confirmé la note initiale par décision du 26 novembre 2020 et Monsieur C. n'a introduit aucun recours contre cette décision.

Cette évaluation constitue dès lors un élément objectif devant naturellement être pris en considération pour l'appréciation de l'opportunité d'un renouvellement de sa nomination.

#### **b.4) Double sanction – acte de représailles**

##### **96**

Monsieur C. insiste par ailleurs, en termes de conclusions comme à l'audience, sur la circonstance qu'il estime avoir été doublement sanctionné pour un seul et même fait, soit le discours prononcé à la Sainte-Barbe.

##### **97**

La cour ne peut partager cette analyse.

Ce fait s'est déroulé en décembre 2019. La zone a estimé que les propos de Monsieur C. étaient « *de nature à ébranler la relation de confiance entre les autorités, la hiérarchie et le personnel de la zone* » (décision du 2 juillet 2020, pièce 10 du dossier de la zone).

C'est la raison pour laquelle elle a infligé à Monsieur C. une sanction disciplinaire.

Il est normal qu'au moment de l'examen de l'opportunité du renouvellement de la nomination de Monsieur C., en juin 2021, la zone ait examiné de façon globale sa collaboration avec Monsieur C. et ait également tenu compte de cet élément.

#### **c) Conclusion quant à l'erreur manifeste d'appréciation**

##### **98**

La cour rappelle que la question qu'il lui appartient de trancher n'est pas celle de savoir si la zone aurait pu procéder à une appréciation plus indulgente ou si une autre zone de secours aurait pu adopter une telle approche plus clémentine ou encore si la cour elle-même aurait apprécié les faits différemment.

La seule question qu'il convient d'examiner est celle de savoir si aucune autre zone de secours n'aurait adopté une décision de non-renouvellement de la nomination d'un pompier volontaire membre du cadre des sous-officiers formulant publiquement des critiques à l'encontre de sa hiérarchie et de l'autorité administrative, ayant obtenu un score

insatisfaisant à sa dernière évaluation, dans le contexte décrit de remarques formulées antérieurement au sujet de la nécessité de respecter la voie hiérarchique et de faire preuve de davantage de collaboration avec les autres sous-officiers.

La cour estime qu'une réponse négative doit assurément être apportée à cette question.

**99**

La zone a donc pu considérer, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, qu'il convenait de ne pas renouveler la nomination de Monsieur C.

### **5.2.5 Conclusion quant à la demande de dommages et intérêts**

**100**

Pour l'ensemble des motifs exposés ci-avant, la cour retient que Monsieur C. reste en défaut de démontrer une faute de la zone en lien causal avec le dommage dont il réclame la réparation.

Sa demande de dommages et intérêts doit donc être déclarée non fondée.

Le jugement dont appel sera confirmé sur ce point.

<b>5.3 Dépens</b>
-------------------

**101**

Compte tenu de la réouverture des débats ordonnée, il sera réservé à statuer sur les dépens.

**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,

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé,

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé,

Confirmant le jugement dont appel, déclare la demande d'arriérés de rémunération pour les prestations irrégulières des périodes de garde en caserne non fondée,

Confirmant le jugement dont appel, déclare la demande de dommages et intérêts non fondée,

Confirmant partiellement et réformant partiellement le jugement dont appel, condamne la zone au paiement de la somme provisionnelle de 1 EUR à titre d'arriérés de rémunération pour toutes les heures de disponibilité de rappel (P1 et P2, qu'il s'agisse ou non d'une période où il officiait comme sous-officier de garde) effectuées à partir du 1<sup>er</sup> février 2017

Condamne la zone à produire les relevés de prestation de Monsieur C. du 1<sup>er</sup> février 2017 au 31 juillet 2021,

Ordonne la réouverture des débats pour permettre aux parties d'établir le décompte des sommes dues à Monsieur C.

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et les pièces éventuelles réclamées :

- pour le **21 mai 2024** pour la Zone (dépôt des relevés de prestation de Monsieur C.)
- pour le **2 juillet 2024** pour Monsieur C. (conclusions et pièces éventuelles)
- pour le **20 août 2024** pour la Zone (conclusions et pièces éventuelles)
- pour le **1<sup>er</sup> octobre 2024** pour Monsieur C. (conclusions et pièces éventuelles)

Fixe les débats à l'audience du **28 janvier 2025 de la chambre 3B** (salle COB, annexe sud du Palais de Justice situé place St-Lambert 30 à 4000 LIEGE) à **14h00 pour une durée de 40 minutes.**

Réserve à statuer pour le surplus,

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane FRY, Conseiller faisant fonction de Président,  
Dominique JANSSENS, Conseiller social au titre d'employeur,  
Egidio DI PANFILO, Conseiller social au titre de travailleur employé,  
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-B Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **23 avril 2024**, par :

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

le Greffier

le Président