



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 18/70/A
Date du prononcé 14 février 2023
Numéro du rôle 2022/AL/73
En cause de : B F C/ CENTRE SPORTIF LOCAL DE SOUMAGNE RCA

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

*** contrat de concierge – existence d'un contrat de travail – évaluation des prestations**
suspension du cours des intérêts légaux en raison de l'inertie partagée des parties à diligenter la procédure

EN CAUSE :

Monsieur F B, RRN, domicilié

partie appelante au principal, intimée sur incident, demandeur sur reconvention, ci-après dénommée « *Monsieur B.* »

ayant comparu par son conseil, Maître José MAUSEN, Avocat à 4000 LIEGE, rue de l'Académie 73

CONTRE :

Le CENTRE SPORTIF LOCAL DE SOUMAGNE RCA, inscrit à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0878.269.276, dont le siège est établi à 4630 SOUMAGNE, place de la Gare, 1,

partie intimée au principal, appelante sur incident, défendeur sur reconvention, ci-après dénommée « la RCA »

ayant pour conseil Maître Michel STRONGYLOS, Avocat à 4020 LIEGE, place des Nations-Unies 7

et ayant comparu par Maître Justine NOSSENT

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 10 janvier 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 19 novembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6ème chambre (R.G. 16/5161/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 2 février 2022 et notifiée à la RCA par pli judiciaire le 3 février 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 février 2022 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 4 février 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 23 février 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 10 janvier 2023 ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse, ainsi que les ultimes conclusions de synthèse de la RCA, reçues au greffe de la cour respectivement les 25 avril 2022, 30 août 2022 et 30 novembre 2022 ;
- les conclusions ainsi que les conclusions de synthèse de Monsieur B., reçues au greffe de la cour respectivement les 27 juin 2022 et 17 octobre 2022 ;
- le dossier de pièces de la RCA, reçu au greffe de la cour le 13 décembre 2022 ;
- le dossier de pièces de Monsieur B., reçu au greffe de la cour le 27 décembre 2022 ;
- le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 10 janvier 2023, précisant que son Office n'émettrait pas d'avis dans ce dossier ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 10 janvier 2023, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 14 février 2023.

I. LES FAITS

1

La Régie communale autonome (ci-après la RCA) gère un centre sportif communal, dont les bâtiments se déploient sur deux niveaux, composés de plusieurs salles de sport, de vestiaires, d'une cafétéria, de locaux administratifs et d'un petit logement destiné à un concierge.

2

Monsieur B. a bénéficié d'indemnités d'incapacité à charge de sa mutuelle à partir de 2001.

Le 7 novembre 2011, son épouse et lui-même ont conclu un « *contrat de concierge* » avec la RCA (pièce 1 du dossier de la RCA). Ce contrat indique que le concierge dépend hiérarchiquement du gestionnaire du hall et précise les tâches d'entretien, de sécurité et de nature administrative confiées au concierge. Le contrat précise en outre que « *aucune rémunération ne sera perçue pour le couple de concierge étant donné qu'ils bénéficient de la gratuité du logement, du chauffage, de l'eau et de l'éclairage* » (article 3).

3

Le 20 mars 2012, le service inspection de l'ONSSAPL a procédé à un contrôle de la RCA. S'agissant de la situation de la conciergerie, l'inspectrice sociale a retenu ce qui suit :

« (...) L'avantage en nature constitué par le logement mis gratuitement à leur disposition représente donc leur seule rémunération. Cela est en contradiction avec l'article 6, §1, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération (...) qui

exclut a contrario que la rémunération des concierges ne soit constituée que de l'avantage en nature.

Cela signifie qu'en plus du logement gratuit mis à leur disposition, les concierges doivent également recevoir une rémunération en espèces (...).

L'avantage en nature, constitué par le logement, ne pourra dépasser 2/5^{ème} de la rémunération brute (traitement + avantage en nature). Cet avantage sera à déclarer (...).

Nous vous prions de régulariser la situation à partir du 1^{er} trimestre 2012. » (rapport ONSSAPL du 20 mars 2012, pièce déposée par l'Auditorat général)

Ce rapport a été signé pour accord par l'administration communale.

4

Par décision du 1^{er} mai 2012, la mutuelle de Monsieur B. l'a autorisé à exercer une activité professionnelle durant 5 heures par semaine (lundi au vendredi de 17h à 18h 30) (décision déposée avec le rapport de l'ONSSAPL).

5

En juin 2012, une réunion s'est tenue entre la RCA et l'inspectrice de l'ONSSAPL, en vue de trouver une solution pour la situation de la conciergerie.

Les deux difficultés suivantes ont été mises en lumière (rapport de l'ONSSAPL du 6 juin 2012, déposé par l'Auditorat général):

- *« le paiement de cette rémunération pose problème à la [RCA] qui ne peut octroyer les montants minimum demandés dans le rapport parce qu'elle n'en a pas le budget »*
- *« le concierge ne perçoit pas une pension (ce que m'avait dit la [RCA] lors du contrôle), mais bien une indemnité de la mutuelle pour incapacité de travail. La Régie avait demandé l'autorisation à la mutuelle pour que Monsieur B. puisse prester 5 heures par semaine (ce qui ne correspond pas tout à fait à la réalité des prestations de Monsieur B.) dans le cadre d'une activité non-rémunérée, en échange du logement gratuit ».*

6

C'est suite à cette réunion et en accord avec l'ONSSAPL (e-mail du 23 juillet 2012, déposé par l'Auditorat général) que la RCA et Monsieur B. ont conclu un second « *contrat de concierge* » prenant effet le 1^{er} août 2012 (pièce 2 de la RCA).

Les termes de ce second contrat sont très similaires à ceux du premier.

La modification la plus notable concerne la rémunération. L'article 3 étant maintenant rédigé comme suit :

« Le concierge percevra une rémunération brute indexée de 354,89 EUR par mois qui sera versée sur son compte (...). Cependant, il renonce à percevoir son pécule de vacances ainsi que sa prime de fin d'année. En contrepartie, le concierge versera un loyer de 380 EUR pour la mise à disposition du logement, du chauffage, de l'eau et de l'éclairage. »

7

A tout le moins à partir du mois de septembre 2013, Monsieur B. a été autorisé par sa mutuelle à travailler 7 heures par semaine (pièce 24 du dossier de Monsieur).

8

Monsieur B. a accédé à la pension en avril 2014 (aucune pièce n'est déposée mais les parties s'accordent sur ce point).

9

Le 11 mai 2015, la RCA a communiqué à Monsieur B. un projet de contrat de travail (pièce 8 du dossier de la RCA), visant un régime de travail de 20h par semaines. Le montant de la rémunération n'est pas mentionné (passage à compléter).

Une réunion s'est tenue le 26 mai 2015 (procès-verbal, pièce 9 du dossier de la RCA), au sujet de cette proposition de nouveau contrat mais Monsieur B. a refusé de le signer.

10

Par courrier du 17 septembre 2015 (pièce 12 du dossier de la RCA), Monsieur B. a rompu le contrat, moyennant la prestation d'un préavis de 6 mois.

Par convention conclue le 21 septembre 2015 (pièce 14 du dossier de la RCA), les parties ont prévu ce qui suit :

« (...) Le préavis de Monsieur B. (...) ne sera pas presté mais (...) Monsieur B. percevra les indemnités telles que prévues par la loi et aura la possibilité de rester dans son domicile un maximum de 6 mois (...). »

Le 28 septembre 2015, les prestations de Monsieur B. ont effectivement pris fin par la remise de l'ensemble des clés du bâtiments (à l'exception des clés de son logement et de la boîte aux lettres) au gestionnaire du hall (pièce 16 du dossier de la RCA).

Monsieur B. a quitté le logement le 18 janvier 2016 (pièce 18 du dossier de la RCA).

11

Par courriers de son conseil des 24 juin et 12 juillet 2016 (pièces 19 et 20 du dossier de la RCA), Monsieur B. a réclamé des arriérés de rémunération.

Par courrier du 28 juillet 2016, la RCA a contesté la déduction de la moindre somme.

12

Monsieur B. a introduit la présente procédure par requête du 12 septembre 2016.

II. LES RETROACTES DE LA PROCEDURE EN INSTANCE ET LE JUGEMENT DONT APPEL

13

Par jugement du 6 juin 2018, les premiers juges ont déclaré le recours recevable et ont ordonné la réouverture des débats. Ils ont ordonné à Monsieur B. de produire la décision du médecin-conseil de sa mutuelle l'autorisant à reprendre une activité professionnelle. Ils ont également communiqué la cause au ministère public afin de l'inviter à déposer le dossier complet de l'ONSSAPL.

14

Par jugement du 19 novembre 2021, le tribunal du travail de Liège (division Liège) a dit pour droit ce qui suit :

« Condamne le défendeur à payer au demandeur la somme de 2 297,88 EUR bruts à titre de rémunération due pour la période du 07/11/2011 au 31/07/2012, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 01/08/2012, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance jusqu'au 03/11/2018, puis à nouveau à partir du 27/04/2021 ;

Condamne le demandeur à payer au demandeur les pécules de vacances et prime de fin d'année sur base de la rémunération de 2 297,88 EUR bruts à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 01/08/2012, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance jusqu'au 03/11/2018, puis à nouveau à partir du 27/04/2021 ;

Condamne le défendeur à payer au demandeur l'allocation de foyer en vigueur pour la période du 07/11/2011 au 31/07/2012, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 01/08/2012, et des intérêts judiciaires au même taux à dater de la requête introductive d'instance jusqu'au 03/11/2018, puis à nouveau à partir du 27/04/2021 ;

Condamne le défendeur à délivrer au demandeurs les documents sociaux soit les fiches de paie pour la période du 07/11/2011 au 31/07/2012 ;

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions, les déclarant non fondées ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du Code judiciaire. »

III. L'APPEL

15

Monsieur B. a interjeté appel de ce jugement par requête du 2 février 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, il demande à la cour de condamner la RCA au paiement des arriérés de rémunération, primes de fin d'année, allocations de foyer et pécules de vacances, à majorer des intérêts, sur les bases suivantes :

- 10 heures par semaine pour la période s'étendant du 7 novembre 2011 au 30 septembre 2013 ;
- 23h15 par semaine pour la période s'étendant du 1^{er} octobre 2013 au 28 septembre 2015 ;

Il demande à la cour de condamner la RCA à établir les décomptes.

Il demande également la condamnation de la RCA au paiement des sommes provisionnelles suivantes :

- 3 194,01 EUR pour la période s'étendant du 7 novembre 2011 au 31 juillet 2012 ;
- 1 EUR pour la période s'étendant du 1^{er} août 2012 au 30 septembre 2013 ;
- 19 772,27 EUR pour la période s'étendant du 1^{er} octobre 2013 au 28 septembre 2015.

Il demande également à la cour de déclarer la demande reconventionnelle de la RCA non fondée.

Il demande enfin la condamnation de la RCA au paiement des dépens, non liquidés.

16

La RCA a formé appel incident par conclusions du 25 avril 2022.

Elle demande à la cour de débouter Monsieur B. de l'ensemble de ses demandes.

A titre subsidiaire, elle demande la compensation des éventuelles condamnations à charge de la RCA avec les dégâts locatifs.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande la neutralisation du cours des intérêts du 6 juin 2018 au 4 mai 2021.

Elle demande enfin la condamnation de Monsieur B. aux entiers dépens d'instance et d'appel, liquidés à la somme totale de 4 560 EUR.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

17

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.

18

L'appel principal est recevable.

19

Il en va de même de l'appel incident formé par la RCA dès ses premières conclusions du 25 avril 2022, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire est recevable.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL

20

La relation contractuelle entre les parties a couru du 7 novembre 2011 (date d'entrée du couple dans la conciergerie) au 28 septembre 2015 (date à laquelle Monsieur B. a restitué toutes les clés des bâtiments).

Monsieur B. postule des arriérés de rémunération, prime de fin d'année, allocations de foyer et pécules de vacances pour toute cette période.

Compte tenu de l'argumentation développée par les deux parties, il convient de distinguer les trois périodes suivantes :

- du 7 novembre 2011 au 31 juillet 2012
- du 1er août 2012 au 30 septembre 2013
- du 1er octobre 2013 au 28 septembre 2015

5.1 Période s'étendant du 7 novembre 2011 au 31 juillet 2012

5.1.1 Existence d'un contrat de travail

a) Principes

21

Le contrat de travail est, selon les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur.

Il existe donc quatre éléments constitutifs du contrat de travail : une convention, un travail, une rémunération et un lien de subordination.

22

Le contrat de travail étant une forme particulière de convention, il nécessite tout d'abord, conformément à l'article 5.27 du nouveau Code civil, que les parties disposant d'une capacité juridique, consentent à s'obliger. Il faut également que le contrat ait un objet déterminable et licite, de même qu'une cause licite.

23

L'existence d'un contrat de travail impose également que les parties aient convenu que le travailleur effectuerait des prestations de travail.

24

Concernant la rémunération, si une partie n'est redevable d'aucune rémunération pour le travail effectué à son service, il n'existe pas de contrat de travail¹.

En revanche, la rémunération peut prendre la forme d'un avantage de toute nature.

25

C'est le critère d'autorité de l'employeur ou du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail et qui le distingue d'un contrat d'entreprise. Le lien de subordination existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne². Cette autorité doit pouvoir s'exercer à tout moment mais pas nécessairement de manière étroite et ininterrompue. Il suffit donc qu'elle soit potentielle³, l'employeur ayant à tout moment le pouvoir, exercé ou non, de donner des ordres et de surveiller.

L'existence d'un lien de subordination relève de l'appréciation souveraine du juge du fond, qui est tenu d'examiner la situation de fait au vu de tous les éléments de la cause⁴.

Depuis l'entrée en vigueur du titre XIII de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, le législateur a notamment énoncé les principes régissant la qualification de la relation de

¹ Cass., 25 octobre 2004, Chron. D.S., 2005, 78.

² Cass. 14 novembre 1994, Bull., 1994, 934.

³ En ce sens, notamment : - Cass., 3 février 2003, R.W., 2004-2005, 437, note P.HUMBLET - Cass., 4 février 2013, J.T.T., 2013, p.201 - C.trav. Liège, 28 octobre 2003, RG n° 7202/2002, www.juridat.be - C.trav. Mons, 14 octobre 2002, RG n° 16290, www.juridat.be

⁴ Cass., 11 juin 1978, Arr. Cass., 1978, 558; Cass., 7 septembre 1992, Chron. D.S., 1993, 13; voy. aussi Cass., 6 février 1995, Chron. D.S., 1995, 218; Cass., 5 octobre 1998, Chron. D.S., 1999, 231, note K. VAN DEN LANGENBERGH.

travail, dans le cadre des articles 331 à 333, en conservant la notion classique de contrat de travail (article 328-5° a de la loi –programme (I)).

L'article 331 de la loi rappelle le principe prédominant de l'autonomie de la volonté, sauf une exécution effective de la relation de travail qui exclurait la qualification retenue.

L'activité de conciergerie ne fait l'objet d'aucune présomption réfragable⁵ ou de présomption irréfragable⁶ qui tempérerait l'exercice par les parties de leur autonomie de volonté.

L'article 332 a pour objet la (re)qualification d'une relation de travail sur la base d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties, ces éléments étant appréciés sur la base de quatre critères généraux précisés par l'article 333, et le cas échéant de critères spécifiques précisés par les articles 333 et suivants.

La charge de la preuve de l'existence d'un lien de subordination a donc pour objet les quatre critères généraux précisés par l'article 332, à savoir :

- la volonté des parties
- la liberté d'organisation du travail
- la liberté d'organisation du temps de travail
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

b) Application en l'espèce

26

Durant cette période, les parties étaient liées par le premier « *contrat de concierge* » (pièce 1 du dossier de la RCA).

La RCA soutient que la relation contractuelle existant entre les parties ne pourrait être qualifiée de contrat de travail mais aurait « *simplement* [correspondu à de] *la mise à disposition d'un logement* » (page 6 de ses conclusions).

27

Cette affirmation ne résiste pas à l'analyse, pour les motifs suivants :

27.1

Tout d'abord, les éléments constitutifs de l'existence d'un contrat de travail sont assurément rencontrés :

⁵ A titre de comparaison, voir les articles 3 quater, 4 et 121 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail

⁶ Article 5 bis de la loi di 3 juillet 1978 ou articles 7 et 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateur

- les parties ont valablement convenu d'une relation contractuelle ;
- Monsieur B.⁷ a indubitablement effectué des prestations de travail dès le 7 novembre 2011 puisque le contrat de concierge prévoit de façon très détaillée (près de deux des quatre pages du contrat) les tâches de Monsieur B. en matière d'entretien, de sécurité et de nature administrative. L'article 2 (intitulé « mission et devoirs »), 5°, du contrat résume les tâches du concierge comme suit :
 - Ouverture et fermeture des portes ainsi que des lumières dans tout le hall en dehors des heures du bureau le samedi ainsi que le dimanche ;
 - Nettoyage le samedi, si nécessaire, des escaliers donnant accès à la cafétaria, le pallier du 1^{er} étage jusqu'à la porte de la cafétaria ainsi que le hall d'entrée ;
 - Surveillance des locaux en dehors des heures de bureau le samedi et le dimanche ;
 - Surveillance des locaux du lundi au vendredi de 17h00 à 18h30 ;
 - Faire appliquer le règlement d'ordre intérieur aux personnes et clubs fréquentant le centre sportif en dehors des heures de bureau le samedi et le dimanche ;
 - Exécuter son travail avec soin, probité et conscience, aux temps, lieux et conditions convenus⁸,
- Monsieur B. bénéficiait d'une rémunération en nature, soit la mise à disposition gratuite d'un logement, toutes charges comprises. Le contrat lui même précise le caractère rémunérateur de cet avantage (« aucune rémunération ne sera perçue (...) étant donné qu'ils bénéficient de la gratuité du logement (...) », article 3, 1°).
- Concernant l'existence d'un lien de subordination, la cour constate que le contrat prévoyait de manière très claire un lien d'autorité entre la RCA et Monsieur B. : « le concierge dépend hiérarchiquement du gestionnaire du hall » (article 2, 1°, a)), Monsieur B. devait « agir conformément aux ordres et instructions de l'employeur ou de son délégué⁹ » (article 2, 5°, dernier tiret), il était soumis à un « régime disciplinaire » (article 4, 1°, b)). Une lecture du « contrat de concierge », conforme à la volonté exprimée par les parties (même si elle n'ont pas utilisé le vocable de « contrat de travail ») et compatible avec l'exercice effectif de la relation contractuelle, impose de retenir l'existence d'un lien de subordination puisque l'exercice d'une autorité était à tout le moins possible.

27.2

Cette analyse est d'ailleurs conforme à la conclusion retenue par le service d'inspection de l'ONSSAPL lorsqu'il a contrôlé la RCA en mars 2012.

⁷ Au contraire de son épouse, Madame L., qui n'est pas partie à la cause et qui n'invoque pas l'existence d'un contrat de travail, bien qu'elle était partie au premier contrat de concierge.

⁸ Même si le contrat ne mentionne pas la référence, il s'agit du libellé exact de l'une des obligations de tout travailleur salarié (article 17, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

⁹ Idem au sujet de l'article 17, 2° de la même loi mais la reproduction n'est ici pas identique.

Contrairement à ce que soutient la RCA (page 9 de ses conclusions), l'ONSSAPL a bien réclamé une régularisation de la situation avec effet rétroactif, à partir du 1^{er} trimestre 2012 (rapport du 20 mars 2012). La circonstance que l'inspectrice ait d'emblée « *laissé tomber* » (expression utilisée dans le courrier à l'auditorat du travail) la régularisation du 4^{ème} trimestre 2011 puis ait finalement « *laissé tomber* » la régularisation avant le 1^{er} août 2012 (courrier à l'auditorat du travail) n'énerve en rien cette analyse : l'ONSSAPL a estimé que les parties étaient liées par un contrat de travail dès l'origine.

Comme déjà relevé, l'administration communale a signé ce rapport d'inspection pour accord.

27.3

La cour souligne encore que la RCA ne conteste pas l'existence d'un contrat de travail pour la période s'étendant du 1^{er} août 2012 au 28 septembre 2015. Or, elle ne prétend pas non plus que les conditions de collaboration auraient été très différentes après le 31 juillet 2012. Si on exclut, à partir du 1^{er} août 2012, le versement d'une rémunération en espèces compensant le paiement d'un loyer (cette différence étant totalement neutre sur le plan de l'existence d'une rémunération), la relation contractuelle s'est poursuivie exactement de la même façon.

Cela conforte encore la cour dans son analyse.

28

La cour retient donc que les parties ont été liées par un contrat de travail dès le 7 novembre 2011.

5.1.2 Evaluation des prestations de travail

29

Monsieur B. soutient que, durant cette période, il effectuait en moyenne 10 heures de prestation par semaine, ventilées comme suit :

Tâche	Disposition contractuelle	Evaluation du temps de travail
« <i>Surveillance des locaux du lundi au vendredi de 17h à 18h30</i> »	Article 2, 5°	5 x 1h30 = 7h30
- « <i>Ouverture et fermeture des portes extérieures de l'immeuble</i> » chaque jour	Article 2, 3°	7 x 15 minutes = 1h45
- « <i>Ouverture et fermeture des portes ainsi que des lumières dans tout le hall en dehors des heures de bureau le samedi ainsi que le dimanche</i> »	Article 2, 5°	
- « <i>[faire] une ronde au moins tous les</i>	Article 2, 3°	

et où il était « *simplement présent au centre sportif, en cas de besoin* » (page 11 des conclusions de la RCA).

32

L'évaluation effectuée par Monsieur B. apparaît tout à fait raisonnable, d'autant qu'elle ne tient pas compte des hypothèses dans lesquelles Monsieur B. était rappelé en cas de problème ni même de toutes les tâches reprises dans le contrat de travail (dénégement, par exemple).

32.1

C'est en vain que la RCA soutient que Monsieur B. « *consacrait tout au plus 7 heures à sa fonction de concierge* » (page 11 de ses conclusions). Rien que les heures de prestation définies expressément au contrat (« Surveillance des locaux du lundi au vendredi de 17h à 18h30 ») dépassent ces 7 heures de prestation et s'effectuaient avant l'arrivée du surveillant de nuit, Monsieur H.

32.2

La RCA prétend encore qu'il s'agissait d'un « *travail saisonnier* » et que « *du 1^{er} juin au 1^{er} septembre (...) il n'y a ni matchs ni entraînements sportifs* » (page 11 de ses conclusions). D'une part, ce caractère prétendument saisonnier ne ressort d'aucun des contrats conclus ou proposé. Il n'en a pas non plus été question lors du contrôle de l'ONSSAPL. D'autre part, cette affirmation n'est pas étayée et apparaît douteuse aux yeux de la cour : les entraînements sportifs se poursuivent généralement à tout le moins durant le mois de juin, des stages sportifs sont régulièrement organisés par les communes et les clubs de sport et, enfin, des particuliers peuvent réserver une salle.

32.3

Il est en revanche exact, comme le souligne la RCA, qu'un avenant au contrat a été conclu pour le mois de novembre 2012, prévoyant des prestations de 34h par semaine, en remplacement de Monsieur H. qui était en incapacité de travail (pièce 6 du dossier de la RCA). Cette pièce ne permet cependant pas de contester la prestation habituelle de 10 heures par semaine.

32.4

La RCA invoque également des attestations rédigées par plusieurs membres du personnel (pièces 22 à 27 de son dossier) dont elle déduit que « *Monsieur B. n'effectuait même pas le minimum de tâches qui relevaient de sa mission ; le reste du personnel devant quotidiennement palier à son manque de professionnalisme* ».

La cour n'accordera pas de crédit à ces affirmations, pour les motifs suivants :

- La RCA dépose à son dossier plusieurs courriers de rappels à l'ordre (courriers des 12 septembre 2013 (pièce 3 de son dossier), 8 octobre 2013 (comprenant pas moins de 12 photos, pièce 4 de son dossier), 12 mars 2014 (pièce 5), 4 décembre 2014 (pièce 7), 1^{er} juin 2015 (pièce 10)),

concernant des points précis, destinés à Monsieur B. mais également régulièrement à Monsieur H., qui est pourtant l'un des auteurs de ces attestations (pièce 22 du dossier de la RCA) ... Il est certain que si Monsieur B. avait été à ce point inactif, la RCA aurait réagi par l'envoi de courriers de rappels à l'ordre circonstanciés.

- En mai 2015, la RCA a proposé à Monsieur B. la conclusion d'un contrat de travail mentionnant un régime de travail de 20 heures par semaine. A nouveau, si Monsieur B. était aussi peu performant que le laissent entendre ces attestations, la RCA ne lui aurait jamais proposé, à un mois de la rupture des relations contractuelles, de conclure un contrat de travail prévoyant de telles prestations.

33

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour retiendra donc qu'il est établi que Monsieur B. a effectué en moyenne 10 heures de prestation par semaine durant cette période.

5.1.3 Arriérés de rémunération

34

Monsieur B. sollicite la condamnation de la RCA à lui verser des arriérés de rémunération brute, de pécules de vacances, d'allocations de foyer et de prime de fin d'année sur la base de prestations de 10 heures par semaine.

35

Il n'est pas envisageable de déduire de la rémunération due à Monsieur B. l'avantage en nature résultant de la mise à disposition gratuite d'un logement conformément à l'article 6 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération dans la mesure où cet avantage n'a pas été évalué par écrit et porté à la connaissance de Monsieur B. lors de l'engagement (condition imposée par l'article 6, §1^{er} de la loi).

36

Le principe de la déduction d'une allocation de foyer, d'une prime de fin d'année et de pécules de vacances est établi par les fiches de paie de Monsieur B. pour la période postérieure (pièce 22 du dossier de la RCA) puisqu'elles font mention de ces avantages rémunérateurs.

37

Il convient donc de déclarer la demande fondée dans son principe.

5.2 Période s'étendant du 1^{er} août 2012 au 30 septembre 2013

38

Durant cette période, la relation contractuelle était régie par le second « *contrat de concierge* » (pièce 2 du dossier de la RCA), la RCA ne contestant pas la qualification de contrat de travail.

Monsieur B. a perçu une rémunération en espèces pour 7 heures de travail par semaine (354,89 EUR/mois) et a payé un loyer pour l'occupation de son logement.

39

Monsieur B. estime qu'il a presté en moyenne 10 heures par semaine durant cette période et sollicite des arriérés de rémunération au sens large.

5.2.1 Evaluation des prestations de travail

40

La cour retiendra que Monsieur B. démontre également avoir travaillé en moyenne à tout le moins 10 heures par semaine durant cette période.

Les mêmes arguments que pour la période précédente (voir supra, point 5.1.2) peuvent être invoqués, la cour souhaitant cependant ajouter ce qui suit.

Le second contrat est rédigé quasiment de la même façon que le premier de sorte que le descriptif des tâches est inchangé. La cour relève cependant qu'au sujet de la surveillance des locaux en dehors des heures de bureau, le second contrat précise « *du lundi au vendredi ainsi que le samedi (à savoir 7h/semaine)* » (article 2, 5° du second contrat). Cette mention de la durée de travail sur toute la semaine plutôt que par jour est étonnante d'autant qu'elle vise en réalité un jour de plus que ce qui était prévu par le premier contrat. Dans la mesure où seules ces 7 heures étaient déclarées, la cour y voit plutôt la manière dont la RCA a entendu cliquer ce chiffre de 7 heures plutôt qu'une véritable réduction des heures de travail affectées à cette tâche. Quoiqu'il en soit, les parties n'évoquent pas de modification concrète des prestations de travail à partir du mois d'août 2012, de sorte que l'ensemble des tâches listées ci-avant, toujours effectuées par Monsieur B., permettent à suffisance de droit de démontrer un temps de travail de minimum 10 heures par semaine, même à considérer que la surveillance des locaux visée sous ce point précis était réduite d'une demi-heure.

5.2.2 Arriérés de rémunération

41

Monsieur B. sollicite la condamnation de la RCA à lui verser des arriérés de rémunération brute, de pécules de vacances, d'allocations de foyer et de prime de fin d'année sur la base de prestations de 10 heures par semaine.

42

Aucun avantage en nature ne peut être retenu pour la mise à disposition d'un logement puisque Monsieur B. payait un loyer.

43

Le principe de la déduction d'une allocation de foyer, d'une prime de fin d'année et de pécules

de vacances est établi par les fiches de paie de Monsieur B. pour la période postérieure (pièce 22 du dossier de la RCA) puisqu'elles font mention de ces avantages rémunérateurs. Il apparaît donc que la clause de renonciation contenue dans le second contrat de concierge (article 3, 1°) n'a pas été appliquée par les parties durant l'exécution du contrat.

La RCA ne formule pas d'ailleurs pas de contestation, à titre subsidiaire, quant à la déduction de ces postes de rémunération (par exemple en invoquant l'application de cette clause contractuelle).

44

Il convient donc de déclarer la demande fondée dans son principe.

5.3 Période s'étendant du 1^{er} octobre 2013 au 28 septembre 2015

45

Durant cette période, le contrat de travail était toujours régi par le second contrat de concierge (un nouveau projet de contrat a été proposé à Monsieur B. en mai 2015 mais il a refusé de le signer).

Monsieur B. soutient qu'il prestait en moyenne 23h15 par semaine. Il sollicite des arriérés de rémunération au sens large sur cette base.

5.3.1 Evaluation des prestations de travail

46

Monsieur B. soutient qu'à partir du 1^{er} octobre 2013, il a été chargé de prestations durant la journée du samedi, en plus des 10 heures de prestation qu'il effectuait depuis le début des relations contractuelles.

47

La cour estime que la réalité de ces prestations du samedi est établie par les différents éléments suivants :

- Le samedi est un jour d'affluence importante dans centre sportif puisqu'il s'agit d'un jour d'entraînement voire de match dans de nombreuses disciplines.
- Monsieur H. (surveillant du soir) ne travaillait pas le samedi (son contrat de travail, pièce 2bis du dossier de la RCA).
- Par courrier du 12 septembre 2013 (pièce 3 du dossier de la RCA), la RCA a communiqué à Messieurs B. et H. les décisions prises lors de la réunion du conseil d'administration du 10 septembre 2013. L'objectif de ce courrier était de rappeler aux intéressés leurs tâches et d'insister sur la circonstance qu'en cas de manquements, ils pourraient être convoqués devant le conseil d'administration. Ce courrier énumère comme suit les tâches à effectuer par Messieurs B. et H., tout en précisant expressément qu'il ne s'agit pas des tâches relevant de la fonction de concierge qui sont rappelées par

ailleurs dans le même courrier (c'est la RCA qui souligne) :

- « *toujours vérifier que la salle a bien été payée AVANT de (...) fournir une clé des vestiaires (...)* » ;
- « *Après avoir remis la clé aux équipes concernées il n'est plus nécessaire de rester dans le bureau. (...) Vous devrez effectuer votre surveillance au niveau de la grande salle (chaussures inadaptées, crachats près du banc des réservistes, supporters dans la salle, boissons dans les gradins, ouverture des portes de secours ...) et ce AVANT, PENDANT et APRES CHAQUE MATCH. (...)* » ;
- « *(...) Il est obligatoire de vérifier les vestiaires des clubs qui ont terminé leur occupation AVANT de rendre la clé (vestiaire râclé, pas d'alcools – eau et boissons énergisantes sont admises – ni de mégots de cigarettes dans les poubelles) (...)* » ;
- « *(...) **A chaque cours**, d'aller vérifier s'il n'y a pas de parents dans la salle des Arts Martiaux et si les pratiquants sont bien en chaussettes ou à pieds nus sur les tatamis. De plus il faut bien vérifier que personne ne mange ni ne boive dans la salle* » ;
- « *En cas de prise de réservation, veillez à toujours faire payer le bon montant (...) ainsi qu'à compléter le carnet de reçu CORRECTEMENT* » ;
- Par courrier du 8 octobre 2013 (pièce 4 du dossier de la RCA), la RCA a, à nouveau, adressé un courrier de reproches à Messieurs B. et H., comprenant pas moins de 12 photos montrant des traces noires sur le revêtement de la grande salle.
- Par courrier du 12 mars 2014 (pièce 5 du dossier de la RCA), la RCA a refusé la demande de Monsieur B. de placer un miroir afin de vérifier l'accès à la salle depuis le bureau, au motif que sa place n'est pas dans le bureau mais dans la salle, pour pouvoir procéder à la surveillance qui est attendue de lui.
- Par courrier du 4 décembre 2014 (pièce 7 du dossier de la RCA), la RCA a encore rappelé les missions des surveillants dans des termes similaires au courrier du 12 septembre 2013. Ce courrier ajoute cependant deux points à la liste des fonctions :
 - « *c'est (...) à vous de veiller au bon entretien du matériel se trouvant dans les infrastructures (filets de protection derrière les buts, raclettes des vestiaires, système d'ancrage des buts, rangement du matériel si cela n'est pas réalisé par les groupements, ...)* »
 - « *(...) vérifier que personne ne mange ni ne boive dans les salles ET dans les gradins* »

Ce courrier précise bien que « *toutes ces tâches sont à respecter dans le cadre de la surveillance des infrastructures durant les heures d'activités, du lundi au dimanche que ce soit, par le surveillant du soir ([Monsieur H.]) ou par le concierge ([Monsieur B.])* » et que, par ailleurs, Monsieur B. conserve également ses tâches de concierge.

Il ressort donc de tous ces éléments que, indépendamment de ses missions de concierge, il était attendu un travail important de Monsieur B. tous les samedis, jour d'absence de Monsieur H. et de grande affluence au centre sportif. Sa présence dans les différentes salles,

dans les gradins et dans les vestiaires devait être quasiment continue puisqu'il était « [là] pour faire respecter le règlement d'ordre intérieur du centre sportif (...) » (courrier du 8 octobre 2013, pièce 4 du dossier de la RCA) et que la RCA entendait voir effectuer cette surveillance de façon très rapprochée (avant, pendant et après chaque match).

48

Quant à la durée hebdomadaire globale des prestations de Monsieur B. pour cette période, compte tenu de ces prestations importantes du samedi, la cour estime qu'elle peut être adéquatement évaluée à 20 heures par semaine, sur la base des éléments suivants :

- Dans la mesure où la cour a dit pour droit que ses fonctions de concierge correspondaient à un temps de travail de 10 heures par semaine, ce régime hebdomadaire de 20 heures revient donc à retenir que Monsieur B. prestait 10 heures de travail le samedi, ce qui semble raisonnable vu les tâches qui lui étaient confiées.
- Le projet de contrat de travail proposé à Monsieur B. en mai 2015 « *qui est basé sur la fonction telle que cela aura dû l'être depuis le départ* » (pv réunion du 26 mai 2015) vise également un régime de travail de 20h par semaine.
- Ce projet de contrat a été longuement discuté lors d'une réunion du 26 mai 2015. Le procès-verbal de cette réunion (pièce 9 du dossier de la RCA) a été rédigé par la RCA et a été signé pour réception par Monsieur B. Il précise que Monsieur B. a indiqué qu'il prestait « *en moyenne une vingtaine d'heures par semaine* ». En revanche, aucune contestation de la RCA sur ce point n'est relatée au procès-verbal. L'affirmation de Monsieur B. apparaît donc particulièrement crédible.

Les 23h15 de durée du travail hebdomadaire moyen vantés par Monsieur B. ne sont pas établies à suffisance.

49

La cour retient donc que Monsieur B. a effectué des prestations hebdomadaires moyennes de 20 heures durant cette période.

5.3.2 Arriérés de rémunération

50

Monsieur B. sollicite la condamnation de la RCA à lui verser des arriérés de rémunération brute, de pécules de vacances, d'allocations de foyer et de prime de fin d'année sur la base de prestations de 20 heures par semaine.

51

Pour les mêmes motifs que ceux exposés au point 5.2.2, la demande est fondée dans son principe.

5.4 Suspension du cours des intérêts

52

La RCA demande à la cour de suspendre le cours des intérêts du 6 juin 2018 (date du jugement ordonnant la réouverture des débats) au 4 mai 2021 (date à laquelle Monsieur B. a transmis la décision du médecin-conseil de la mutuelle visée par la réouverture des débats).

Monsieur B. s'oppose à cette suspension du cours des intérêts.

53

La Cour de cassation enseigne de longue date ce qui suit au sujet des intérêts compensatoires :

« Attendu que les intérêts compensatoires sont destinés à réparer le préjudice subi par la victime en raison du retard mis par le tiers à réparer le dommage. Que dans la mesure où ce retard est imputable à une faute ou une négligence de la victime, celle-ci n'est pas fondée à en demander la réparation même si le tiers responsable n'a subi aucun préjudice en raison de ce retard. »¹⁰

Cette jurisprudence est partagée par les juridictions de fond, qui considèrent *« que constitue un abus de droit le fait pour un créancier de réclamer des intérêts pendant toute la durée de la procédure, alors que celle-ci aurait été anormalement longue du fait de sa propre carence »¹¹.*

54

En l'espèce, la cour considère que la responsabilité de la paralysie totale qu'a connue le litige durant de 34 mois est partagée par les parties.

Chacune des parties pouvait en effet solliciter la fixation de la cause sur pied de l'article 747 du Code judiciaire et requérir un jugement contradictoire. S'il est exact que Monsieur B. n'a guère démontré d'empressement à mettre la cause en état, la RCA est restée passible durant plusieurs années alors que le Code judiciaire lui offrait la possibilité d'imposer à son adversaire de mettre le dossier en état. La cour relève d'ailleurs que la fixation de la cause sur pied de l'article 747 du Code judiciaire après le jugement de réouverture des débats résulte d'une initiative de la RCA, initiative qu'elle aurait pu prendre bien plus tôt.

Compte tenu de cette responsabilité partagée, la cour retient une suspension du cours des intérêts durant 17 mois, soit du 6 juin 2018 au 30 novembre 2019¹².

¹⁰ Cass., 18 septembre 1996, juridat.be ; Cass., 3 octobre 2013, C.13.0085.N, juridat.be.

¹¹ Trib. trav. Bruxelles (fr), 31 octobre 2016, R.G. n°14/12270/A et 13/5928/A, terralaboris.be. Ce jugement cite les décisions suivantes, également disponibles sur [terralaboris](http://terralaboris.be) : C. trav. Mons, 24 avril 2012, R.G. n°2006/AM/20461 et C. trav. Mons, 23 juin 2011, R.G. n° 2001/AM/17553.

¹² Voy. dans ce sens C. trav. Liège (division Liège), 1^{er} juin 2018, R.G. n°2017/AL/249.

5.5 Demande reconventionnelle

55

A titre reconventionnel et subsidiaire, la RCA demande la compensation des éventuelles sommes auxquelles elle serait condamnée avec les sommes qu'elle estime dues par Monsieur B. à titre de dégâts locatifs.

56

Cette demande est dénuée du moindre sérieux.

La RCA se fonde sur un document intitulé « *devis conciergerie hall omnisport* » comprenant des erreurs grossières (sous-total du poste peinture correspondant à plus du double du total de la colonne afférente à ce poste), des postes de réparation ne correspondant en rien à l'état des lieux de sorties (près de 2 500 EUR pour de la peinture alors que l'état des lieux n'évoque pas de dégâts de ce type) mais surtout rédigé unilatéralement.

La demande est donc non fondée.

5.6 Conclusion : condamnations provisionnelles et objet de la réouverture des débats

5.6.1 Condamnations provisionnelles

57

Monsieur B. formule les demandes provisionnelles suivantes :

- 3 194,01 EUR pour la période s'étendant du 7 novembre 2011 au 31 juillet 2012
- 1 EUR pour la période s'étendant du 1^{er} août 2012 au 30 septembre 2012
- 19 772,27 EUR pour la période s'étendant du 1^{er} octobre 2013 au 28 septembre 2015

58

La cour juge adéquat, à titre provisionnel, de condamner la RCA au paiement des sommes dues à titre d'arriérés de rémunération (au sens strict, sans prendre en compte la prime de fin d'année, l'allocation de foyer et le pécules de vacances), sur la base de la rémunération horaire brute prévue par le second contrat de concierge (354,98 : 7 = 50,71 EUR), pour les durées de prestation hebdomadaire retenues par la cour.

La cour ne dérogera cependant pas au principe dispositif et limitera la condamnation provisionnelle aux demandes formulées par Monsieur B. :

- **Période du 7 novembre 2011 au 31 juillet 2012 (8,75 mois)**

La RCA est condamnée au paiement de la somme provisionnelle brute de 3 194,01 EUR puisqu'elle est inférieure à la somme correspondant aux arriérés de rémunération fixe pour cette période ($50,71 \times 10 \times 8,75 = 4 437,25$ EUR).

- **Période du 1^{er} août 2012 au 30 septembre 2012**

Il convient de faire droit à la demande provisionnelle formulée par Monsieur B., soit 1 EUR.

- **Période du 1^{er} octobre 2013 au 28 septembre 2015 (24 mois)**

Il convient de condamner la RCA au paiement de la somme provisionnelle de 15 821,52 EUR, selon le décompte suivant : $50,71 \times 13^{13} \times 24 = 15 821,52$ EUR.

5.6.2 Réouverture des débats

59

Une réouverture des débats s'impose pour permettre aux parties de débattre du décompte des sommes dues à Monsieur B. à titre définitif.

Ce décompte doit être établi sur les bases suivantes :

- Arriérés de rémunération fixe, d'allocations de foyer, de primes de fin d'année et de pécules de vacances ;
- Durée hebdomadaire de travail :
 - o du 7 novembre 2011 au 31 juillet 2012 : 10 heures par semaine
 - o du 1^{er} août 2012 au 30 septembre 2012 : 10 heures par semaine
 - o du 1^{er} octobre 2013 au 28 septembre 2015 : 20 heures par semaine
- Déduction des sommes payées par la RCA en cours de contrat ;
- Aucune compensation pour au sujet de « *dégâts locatifs* » ;
- Suspension du cours des intérêts du 6 juin 2018 au 30 novembre 2019.

La cour juge préférable de confier à la RCA le soin d'établir le décompte des sommes dues dans la mesure où les services de la commune dispose des logiciels d'établissement des fiches de paie. Elle est donc la partie la plus à même d'établir ce décompte.

Les parties sont naturellement invitées à tenter de se concilier sur cette question maintenant que la cour a tranché les points litigieux.

60

Compte tenu de cette réouverture des débats, il sera réservé à statuer pour le surplus, y compris quant aux dépens.

¹³ Les arriérés correspondent à la rémunération de 13 heures par semaine (20 heures retenues par la cour – 7 heures payées par la RCA).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare les appels recevables,

Déclare l'appel principal partiellement fondé,

Déclare l'appel incident non fondé,

Condamne la RCA au paiement des sommes provisionnelles brutes suivantes :

- Période du 7 novembre 2011 au 31 juillet 2012 : 3 194,01 EUR
- Période du 1^{er} août 2012 au 30 septembre 2012 : 1 EUR
- Période du 1^{er} octobre 2013 au 28 septembre 2015 : 15 821,52 EUR

Ordonne la réouverture des débats aux fins décrites dans le présent arrêt,

Dit qu'en application de l'article 775 du Code judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à déposer leurs observations écrites :

- Pour le 21 avril 2023 au plus tard pour la RCA ;
- Pour le 22 mai 2023 au plus tard pour Monsieur B. ;
- Pour le 22 juin 2023 au plus tard pour la RCA ;

Fixe cette cause à l'audience de la chambre 3 B de la cour du travail de Liège, division Liège, du mardi 10 octobre 2023 à 14h00 pour 30 minutes de plaidoiries, siégeant salle C.0B, rez-de-chaussée, de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 LIÈGE, place Saint-Lambert, 30.

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire.

Invite les parties à se concilier sur la question du décompte,

Réserve à statuer pour le surplus,

Réserve les dépens

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
P C, conseiller social au titre d'employeur
J S, conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de N P, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **QUATORZE FEVRIER DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

A F, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de N P, Greffier,

Le Greffier

Le Président