N° d'ordre

Numéro du répertoire
2017 /
Date du prononcé
26 septembre 2017
Numéro du rôle
2016/AN/69
En cause de :
G **C/** **FABRIQUE D'EGLISE DE LA PAROISSE ST JOSEPH**

Expédition

Délivrée à Pour la partie   le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Sixième Chambre - Namur

Arrêt

+ Contrats de travail – employé – rupture – préavis – ancienneté – notion de même employeur – chantre-organiste pour le compte d'une fabrique d'Eglise ; loi 3/7/78, art. 39 et 82 ; décret impérial du 30/12/1809, Contrats de travail – employé – notion – conditions – preuve ; loi 3/7/1978, art. 2 et 3 ; décret impérial du 30/12/1809, art. 33 et 37

EN CAUSE :

Madame G

partie appelante représentée par Maître Joël-Pierre BAYER, avocat à 5004 BOUGE, chaussée de Hannut, 47/1

CONTRE :

FABRIQUE D'EGLISE DE LA PAROISSE ST JOSEPH, Mme DEHOUST Bernadette, 5340 FAULX-LES-TOMBES, rue de Bloskin, 2,

partie intimée représentée par Maître Baudhuin RASE, avocat à 5100 JAMBES (NAMUR), boulevard de la Meuse, 25

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement, rendu entre parties le 08 février 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, chambre (R.G. 13/1752/A) ; ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant, déposée le 06 avril 2016 au greffe de la Cour et notifiée le 07 avril 2016 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire rendue en date du 17 mai 2016 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 19 septembre 2016 et celles de la partie appelante reçues au greffe le 19 décembre 2016 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée déposées le 12 janvier 2017 et celles de la partie appelante reçues le 13 février 2017 ;
- les ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée déposées le 13 mars 2017 ;
- le dossier de pièces des parties appelante et intimée déposés à l'audience publique du 25 avril 2017 ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 25 avril 2017 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

I LA DEMANDE ORIGINAIRE – LE JUGEMENT – LES DEMANDES EN APPEL

1.
Par une citation du 6 août 2013, madame G[illegible], ci-après dénommée madame G., a introduit la procédure. En première instance, elle a demandé la condamnation de la Fabrique d'Eglise de la paroisse Saint-Joseph de la commune de Gesves, ci-après la Fabrique d'Eglise, à lui payer:

- 1.000 euros provisionnels d'indemnité compensatoire de préavis et de sommes dues en raison d'un préavis insuffisant dans le cadre du congé donné le 28 janvier 2013;
- 1 euro provisionnel d'arriérés de rémunération ordinaires et de pécules de vacances ;
- 1.000 euros provisionnels d'indemnité compensatoire de préavis dans le cadre du congé donné le 31 janvier 2013.

Elle demandait également les dépens.

2.
Par un jugement du 8 février 2016, le tribunal du travail a dit la demande recevable et non fondée. Il a condamné madame G. aux dépens, liquidés à 440 euros d'indemnité de procédure.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.
En appel, madame G. sollicite la réformation du jugement et la condamnation de la Fabrique d'Eglise à lui payer :

- 1.000 euros provisionnels nets suite au congé du 28 janvier 2013 du contrat de travail ayant débuté le 1er février 2008 ;
- 1.000 euros provisionnels suite à la rupture, le 17 février 2013, du contrat ayant pris cours le 31 janvier 2013.

Elle demande également les dépens des deux instances.

4.
La Fabrique d'Eglise demande la confirmation du jugement et les dépens, fixés à 440 euros d'indemnité de procédure d'appel.

II LES FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

5.
A partir du 1er février 2008, madame G. a été engagée par la Fabrique d'Eglise en qualité de chantre-organiste à raison de 4,5 heures par semaine (les mardis de 20 à 22h, samedis de 18 à 19h et dimanches de 10h15 à 10h45).

6.
Par un courrier recommandé du 28 janvier 2013, la Fabrique d'Eglise a mis fin au contrat de travail, avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de rémunération.

7.
Le 12 février 2013, la Fabrique d'Eglise a adressé à madame G. le courrier suivant :

« Madame,

Par la présente, nous vous informons que suite à nos correspondances par recommandé, nous ne souhaitons plus vous voir exercer dans notre paroisse de Faulx-les-tombes en tant que chantre-organiste, et cela depuis le 28 janvier 2013.

Vous avez décidé, de votre propre initiative, de faire vos adieux à la paroisse, sans nous avertir. A présent, compte tenu du fait que nous avons respecté la procédure légale de votre licenciement « en vous notifiant la rupture immédiate de votre contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture, ceci le 28 janvier 2013 », si vous contestez notre décision, nous vous prions de le faire par voie légale.

(...) »

Le même jour, madame G. a écrit à la Fabrique d'Eglise pour signaler un certain nombre d'inexactitudes dans sa fiche de salaire du mois de janvier (état civil, date d'entrée en service). Elle s'interrogeait notamment sur la prise en compte de son ancienneté préalable dans les paroisses de Namèche et Marchovelette.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de madame G.

8.
Madame G. rappelle les antécédents de la cause. Elle est musicienne de formation et notamment professeur de musique dans l'enseignement secondaire supérieur.

Elle a été engagée par la Fabrique d'Eglise à partir de février 2008. Elle était en charge des répétitions de la chorale paroissiale, dans un local de la paroisse, et de la partie musicale des offices ordinaires ou non ordinaires, à l'Eglise de Faulx-les-tombes.

Précédemment, elle avait déjà été occupée dans les mêmes qualités pour les Fabriques d'Eglise de Marchovelette, Namêche et Gesves.
Madame G. indique avoir toujours donné satisfaction dans ses fonctions et avoir été fort surprise d'apprendre son licenciement avec effet immédiat, sans avertissement ni information préalables. Elle considère que cette décision n'était pas justifiée par une réduction des coûts – du reste contestable puisqu'elle a été remplacée, mais bien par son divorce récent.

9.
En ce qui concerne l'indemnité de rupture qui lui a été accordée, madame G. considère qu'elle aurait dû être de neuf mois et non de trois. Elle estime en effet qu'il y aurait lieu de prendre en compte une ancienneté remontant au 1er novembre 2002, date de son entrée en service à Namêche. Selon elle, l'exercice de la même fonction dans une fabrique d'Eglise du même évêché doit entrer en ligne de compte, non seulement pour l'application des barèmes mais encore pour le calcul de l'indemnité de rupture. Elle renvoie également à la notion de même employeur en cas d'exercice d'une même activité même au sein d'entités juridiques distinctes. Du reste, ses documents sociaux attestent d'une date d'entrée en service en février 2003.

10.
Par ailleurs, madame G. fait valoir qu'une nouvelle occupation, convenue verbalement et donc à durée indéterminée, a débuté immédiatement après la rupture du contrat le 28 janvier 2013. Elle a en effet reçu une demande de venir jouer une messe d'enterrement le 2 février 2013 au matin, ce qu'elle a fait et ce pour quoi elle a été rémunérée. Elle a encore donné les répétitions de la chorale les 31 janvier et 7 février 2013, de même que l'office dominical du 10 février 2013.

C'est ensuite le 17 février qu'il lui a été demandé de mettre fin à ses prestations.

Partant, madame G. considère qu'une nouvelle indemnité de rupture lui est due pour ce second contrat, également rompu par la Fabrique d'Eglise.

La position de la Fabrique d'Eglise

11.
La Fabrique d'Eglise signale en premier lieu qu'il n'est plus contesté qu'elle ait été autorisée à se défendre en justice. Le cas échéant, elle dépose les pièces justificatives de cette autorisation.

12.
La Fabrique d'Eglise explique que madame G. a été engagée en février 2008 et licenciée le 28 janvier 2013.

Le courrier de rupture, qui n'avait pas été retiré, lui aurait été confirmé par téléphone le samedi 2 février 2013 pour que madame G. ne se présente pas à l'office le lendemain. Nonobstant ce message clair, madame G. s'est néanmoins présentée ultérieurement à l'office.

13.
La Fabrique d'Eglise conteste que l'ancienneté à prendre en compte remonte au-delà du 1er février 2008.

Elle indique que c'est par erreur que certains documents sociaux mentionnent le 1er février 2003 comme date d'entrée en service.

Par ailleurs, le contrat de travail ne mentionne aucune reprise d'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de rupture. Il est exact qu'il est possible pour la Fabrique d'Eglise de le prévoir, et que cela est parfois le cas au sein du diocèse, mais non obligatoire.

Même en cas d'ancienneté conventionnelle pour le barème de rémunération, elle reste sans incidence pour le calcul du préavis.

Enfin, il ne peut être invoqué que les différentes fabriques d'Eglise formeraient une seule unité économique d'exploitation.

14.
En ce qui concerne la seconde indemnité de rupture sollicitée, la Fabrique d'Eglise conteste qu'un nouveau contrat ait été conclu.

Si elle a été sollicitée pour une messe d'enterrement le 2 février 2013, ce n'est pas par la Fabrique d'Eglise ni par quelqu'un ayant le pouvoir de l'engager. Il s'agissait en outre d'une prestation spécifique sans lien avec la Fabrique d'Eglise et qui n'a pas été rémunére par cette dernière.

De même, le fait qu'elle soit venue à l'office du 3 février pour y faire ses adieux à la paroisse, sans y avoir été invitée ou autorisée, n'a pas fait naître un nouveau contrat de travail. Il en va de même de la tenue de deux répétitions de la chorale, à l'insu de la Fabrique d'Eglise.

IV LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité de l'appel

15.
Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

16.
L'appel est recevable.

Le fondement de l'appel

Le complément d'indemnité compensatoire de préavis suite au congé du 28 janvier 2013

17.
Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

18.
Selon l'article 82, § 2, de la même loi, dans sa version applicable au moment des faits litigieux, lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 32.254 euros, le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans. Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

19.

On entend par même employeur au sens de cette disposition, ou même entreprise au sens de l'article 37/4 nouveau de la loi, l'unité économique d'exploitation, indépendamment de sa structure juridique, de sa direction ou de l'éventuelle succession des contrats de travail[1].

Par ailleurs, l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération ne vaut pas, en tant que telle, comme ancienneté conventionnelle pour le calcul du délai de préavis[2].

20.
En l'espèce, il n'est pas contesté que madame G. est entrée au service de la Fabrique d'Eglise le 1er février 2003, soit moins de 5 années avant le congé donné le 28 janvier 2013.

Il ne résulte d'aucun élément que les parties se soient accordées sur une ancienneté conventionnelle plus importante pour le calcul du préavis. Le fait, du reste non réellement démontré, qu'une telle ancienneté ait été convenue pour la détermination de la rémunération est sans incidence de ce point de vue.

La circonstance que certaines feuilles de paie mentionnent la date du 1er février 2003 comme date d'entrée en service ne peut être interprétée avec certitude comme révélatrice d'un tel accord. Cette mention peut tout autant relever de le détermination de l'ancienneté barémique, voire d'une simple erreur (d'autant plus qu'il n'est pas expliqué à quoi correspondrait cette date du 1er février 2003).

21.
Par ailleurs, le fait que madame G. ait été occupée avant son entrée en service pour la Fabrique d'Eglise, dans des fonctions similaires, par d'autres fabriques d'Eglise, même relevant également de l'évêché de Namur, ne permet pas de conclure à une ancienneté plus importante ininterrompue chez le même employeur.
La cour relève à cet égard que les fabriques d'Eglises sont des entités juridiques distinctes[3], notamment au plan budgétaire et de l'engagement du personnel – lequel relève de la compétence du bureau des marguilliers, tant entre elles que de l'Evêché, conformément au décret impérial du 30 décembre 1809 concernant les fabriques des églises.

Le fait d'exercer une activité similaire auprès de deux employeurs différents ne suffit pas à conclure qu'il s'agirait de la même activité ou unité d'exploitation. Il est nécessaire qu'il s'agisse de la même activité, ce qui n'est pas le cas pour des prestations qui ne forment pas un tout indivisible (ce qui se déduit en l'espèce du fait qu'elles n'ont pas toujours été

---

[1] Voy. Cass., 15 avril 1985, *Pas.*, p. 987 ; Cass., 9 mars 1992, *Pas.*, n° 479.
[2] Cass., 1er juin 1992, *Pas.*, p. 867.
[3] Il s'agit d'établissements public, dotés de la personnalité juridique et d'un patrimoine propre, chargés de la gestion des biens du culte. Voy. X. Ghuysen et X. Drion, *Les fabriques d'église et les établissements assimilés*, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 12-13.

accomplies ensemble), accomplies dans des paroisses différentes (il en irait différemment pour les mêmes prestations accomplies dans la même paroisse mais sous l'autorité de fabriques d'Eglise qui se succèdent par exemple) et pour le compte d'entités juridiques indépendantes.

Par ailleurs, les notes internes à l'évêché selon lesquelles il existe une faculté de tenir compte de l'ancienneté acquise auprès d'une autre fabrique d'Eglise, plutôt que de démontrer l'existence d'une même unité d'exploitation, accréditent l'idée qu'il n'en existe pas mais que la reprise d'ancienneté ne constitue qu'une possibilité, non imposée par la loi.

Pour autant que de besoin, la cour note qu'il n'est pas établi que l'occupation de madame G. auprès d'autres fabriques d'Eglise était toujours en cours au moment de son engagement le 1er février 2008, ce qui serait en tout état de cause nécessaire pour qu'il soit question d'une ancienneté ininterrompue. Au contraire, son occupation par la Fabrique d'Eglise de Marchovelette avait en tout cas pris fin en juin 2006, à son initiative (voy. les pièces 13 et 14 de son dossier).

22.
Il résulte de tout ce qui précède que madame G. ne peut se prévaloir, pour la fixation du préavis auquel elle avait droit suite à son licenciement du 28 janvier 2013, d'une ancienneté remontant à une date antérieure au 1er février 2008.

Sa demande de complément d'indemnité qui repose sur le postulat inverse est non fondée.

23.
L'appel est non fondé sur ce point.

Le droit à une seconde indemnité compensatoire de préavis

24.
La question de savoir si une deuxième indemnité de rupture est due à madame G. est dépendante de l'existence d'un nouveau contrat de travail qui aurait été conclu verbalement entre les parties après le 28 janvier 2013.

25.
Selon les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur.

L'article 328, 5°, *a)* de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 fait écho à cette définition. Cette loi nouvelle ne comporte notamment aucune modification de la définition du contrat de travail[4].

26.
Il suit de cette définition que l'existence d'un contrat de travail requiert un accord valide entre parties sur trois éléments : un travail, une rémunération et un lien de subordination.

Si un de ces éléments fait défaut, il ne peut être question d'un contrat de travail.

Ainsi, par exemple, l'arrêt qui constate qu'une partie a fourni certaines prestations sur l'ordre et sous l'autorité de l'autre et admet par ces seuls motifs et sans constater qu'il a été convenu d'une rémunération qu'il existait un contrat de travail entre les parties, viole les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978[5].

De même, le constat qu'aucune rémunération n'était due suffit à exclure l'existence d'un contrat de travail[6].

27.
La subordination est propre au contrat de travail et le distingue du contrat d'entreprise ou de la collaboration indépendante[7].

La subordination est une notion juridique et non économique[8].

Elle existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne[9]. Il lui suffit pour exister d'être possible sans devoir être effective ni permanente[10].

---

[4] J. Clesse, "La qualification juridique de la relation de travail" in *Questions de droit social*, CUP-Larcier, 2007, p. 235.

[5] Cass., 6 mars 2000, *Pas.*, n° 154.

[6] Cass., 25 octobre 2004, *Chr.D.S.*, 2005, p. 78.

[7] Voy. notamment : M. Dumont, "Conséquences de la perte d'indices révélateurs de la subordination juridique", *Actualités de la sécurité sociale – évolutions législatives et jurisprudentielles*, CUP-Larcier, 2004, p. 958 ; P. Denis, *Droit du travail*, Larcier, pp. 15-16 ; C. Wantiez, "Rémunération et autorité, les éléments constitutifs du contrat de travail dans la jurisprudence de la Cour de cassation postérieure au 1er janvier 1990", *J.T.T.*, 1999, p. 17

[8] J. Clesse, "La notion générale de lien de subordination" in *Le lien de subordination – actes du colloque organisé le 19 mars 2004 par l'Ordre des avocats du Barreau de Tournai et le Jeune barreau de Tournai*, Kluwer, pp. 8, 20 et ss. ; M. Dumont, *op. cit.*, p. 958.

[9] Cass, 11 janvier 1978, *Pas.*, 1978, p. 527 ; Cass., 14 mars 1978, *Pas.*, 1978, p. 793 ; Cass., 18 mai 1981, *Pas.*, 1981, p. 1079 ; Cass., 9 janvier 1995, *Pas.*, 1995, p. 28 ; C. Wantiez, "Rémunération et autorité...", *op. cit.*, p. 21 et références citées ; F. Hendrickx, "Het ondergeschikt verband – overzicht van rechtspraak 1990-1998", *RDS*, 1999, p. 10

[10] Cass., 14 mars 1969, *Pas.*, 1969, p. 620 ; Cass., 15 février 1982, *Pas.*, 1982, p. 741 ; V. Vannes, "Le lien de subordination sous le regard de l'autorité démembrée" in *Le lien de subordination – actes du colloque organisé le 19 mars 2004 par l'Ordre des avocats du Barreau de Tournai et le Jeune barreau de Tournai*, Kluwer, pp. 52 et ss

La subordination se présente traditionnellement sous un double aspect : celui de déterminer la prestation de travail dans son contenu et celui d'en organiser ainsi que d'en contrôler l'exécution[11].

28.
Hormis dans les cas où la loi établit une présomption en ce sens (ce qui n'est pas le cas en l'espèce), la partie qui invoque l'existence d'un contrat de travail à l'appui de sa demande en justice est tenue, conformément aux articles 1315, alinéa 1er, du Code civil et 870 du Code judiciaire, d'établir l'accord des parties sur les trois éléments constitutifs précités. Il ne peut cependant être exigé de celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail qu'il démontre que les éléments de fait allégués sont élusifs de tout autre contrat[12].

29.
En l'espèce, madame G. invoque, pour établir l'existence d'un contrat de travail après le 28 janvier 2013, les prestations suivantes :
- un office d'enterrement le samedi 2 février 2013, à la demande du vicaire M. ;
- les répétitions de la chorale des mardis 31 janvier et 7 février ;
- l'office ordinaire du 10 février 2013.

30.
Il peut être relevé en premier lieu que le contrat que madame G. allègue n'a en tout cas pas été exécuté entièrement selon les mêmes modalités que précédemment, notamment puisque les offices ordinaires des samedi 2 et dimanche 3 février n'ont pas été assurés. En effet, l'office d'enterrement du 2 février était un office extraordinaire, prenant place le matin et distinct de l'office ordinaire de l'après-midi. Quant au 3 février, madame G. ne s'est présentée à l'office que pour y faire ses adieux à la paroisse.

31.
En ce qui concerne la réalité de ces prestations, elle n'est pas contestée pour ce qui concerne l'office d'enterrement du 2 février 2013. Cette prestation est encore confirmée par des attestations écrites d'une dizaine de paroissiens (pièces 4 et 5 du dossier de madame G.). La rémunération de cette prestation, peu importe par qui elle a été supportée, en confirme encore l'existence.

Deux paroissiens attestent encore de ce que madame G. a effectivement accompli les deux répétitions de la chorale des mardis 31 janvier et 7 février 2013 (pièce 7 du même dossier).

La cour considère que ces prestations sont établies.

---

[11] M. Jamoulle, *Seize leçons sur le droit du travail*, Ed. de la Faculté de droit de Liège, 1994, p. 113.
[12] Cass., 19 septembre 1983, *Pas.*, 1984, p. 57.

Pour ce qui concerne l'office du 10 février 2013, il ne résulte d'aucune pièce. La réalité du travail de madame G. à cette occasion n'est pas démontrée.

32.
Cela étant, si trois prestations de travail ont bien été accomplies par madame G. après le congé du 28 janvier 2013, il lui incombe cependant de prouver qu'elles l'ont été dans le cadre d'une relation subordonnée à la Fabrique d'Eglise et contre rémunération due par cette dernière.

a)
Il peut être noté à cet égard, de manière générale ou théorique, que l'hypothèse d'un nouveau contrat de travail, conclu verbalement immédiatement après un congé moyennant indemnité, n'apparaît pas spontanément comme la plus crédible : pourquoi rompre un contrat pour en conclure un nouveau aux mêmes conditions quelques heures plus tard, à tout le moins sans qui rien n'explique un tel revirement ?; pourquoi, même en ce cas, ne pas choisir de conclure un nouveau contrat par écrit, comme précédemment ?; pourquoi encore ne pas plutôt renoncer aux effets du congé que de conclure un nouveau contrat, ayant notamment pour conséquence un double paiement, a priori peu justifié, pendant la période couverte par l'indemnité de rupture du premier contrat ? Madame G. n'apporte aucune réponse à ces questions.

De même, le courrier adressé à madame G. par recommandé le 12 février 2013 (voy. point 7 ci-avant) ne fait référence qu'au congé du 28 janvier 2013 et à aucune prestation ou relation de travail (ou rupture d'une telle relation) ultérieure. Il n'accrédite absolument pas la thèse selon laquelle la Fabrique d'Eglise aurait choisi de réengager madame G. après le 28 janvier 2013.

Enfin, dans son courrier du même jour, madame G. n'invoque absolument pas non plus la conclusion d'un nouveau contrat entre les parties après le 28 janvier 2013.

b)
En ce qui concerne les deux répétitions de la chorale, madame G. ne démontre pas qu'elles aient fait l'objet d'un quelconque accord de la Fabrique d'Eglise, ni quant à leur tenue, ni quant à leur rémunération. Dans la mesure où madame G. disposait des clés du local, il est parfaitement possible qu'elle ait - de bonne ou mauvaise foi quant à l'existence d'une relation de travail puisqu'il semble qu'elle n'ait retiré le courrier de congé que tardivement et donc peut-être après ces faits - donné ses deux répétitions avec les paroissiens concernés, sans que la Fabrique d'Eglise ne le lui ait demandé. Ces prestations n'ont pas non plus été rémunérées par celle-ci.

c)
En ce qui concerne enfin l'office d'enterrement du samedi 2 février 2013, madame G. expose qu'il lui a été demandé, par sms, par le vicaire M.

Ce dernier, qui est lui-même un salarié de la Fabrique d'Eglise selon l'article 37 du décret impérial précité, n'est pas membre du Conseil de fabrique. Il ne dispose pas, ou à tout le moins madame G. ne le prouve pas, du pouvoir d'engager la Fabrique d'Eglise, à plus forte raison pour un engagement d'organiste qui relève, selon l'article 33 du même décret, du seul bureau des marguilliers.

Par ailleurs, si cette prestation a bien été rémunérée, elle l'a été au titre de casuel, c'est-à-dire pas par la Fabrique d'Eglise mais par la paroisse (la Fabrique d'Eglise démontre le paiement par un compte bancaire qui n'est pas le sien) et à charge du demandeur de l'office. Ce montant ne peut donc s'assimiler à la rémunération des prestations ordinaires du contrat de travail, versée par l'employeur.

d)
Il résulte de ce qui précède que, même pour les prestations qu'elle a effectivement accomplies après le 28 janvier 2013, madame G. ne démontre pas qu'elles l'ont été dans le cadre d'un contrat de travail avec la Fabrique d'Eglise, c'est-à-dire d'un accord sur l'accomplissement de travail contre rémunération dans un lien de subordination. Il est par ailleurs indifférent de savoir si ces prestations ont été accomplies de bonne foi par madame G., qui se croyait encore ou à nouveau occupée par la Fabrique d'Eglise, ou dans le but de tenter de prouver une relation de travail non convenue.

33.
La deuxième demande d'indemnité de rupture de madame G., qui repose sur le postulat d'un second contrat de travail conclu après le 28 janvier 2013, est non fondée.

L'appel est également non fondé de ce chef.

Les dépens

34.
Dans la mesure où madame G. succombe intégralement, les dépens des deux instances doivent être mis à sa charge en vertu de l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire.

35.
S'agissant enfin du montant de l'indemnité de procédure, la cour n'aperçoit aucun motif de s'écarter du montant de base fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat.

En application de ce qui précède et conformément à la demande de la Fabrique d'Eglise, il y a lieu de confirmer le jugement également en ce qui concerne les dépens de première instance. Les dépens d'appel sont quant à eux liquidés au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.
Dit l'appel recevable ;

2.
Dit l'appel non fondé et confirme le jugement dans toutes ses dispositions;

3.
Délaisse à madame G ses propres dépens d'appel et la condamne à payer les dépens d'appel de la partie intimée, liquidés à **440 euros**.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
Patrick POCHET, Conseiller social au titre d'employeur,
Nicolas DINSART, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Monsieur Nicolas DINSART, conseiller social au titre d'employé, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Le Greffier, Le Conseiller social, Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la SIXIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le **vingt-six septembre deux mille dix-sept**,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,
qui signent ci-dessous :

Le Greffier, le Président.