



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

19/456/A

Date du prononcé

20 octobre 2022

Numéro du rôle

2021/AN/107

En cause de :

F L
C/
Ville de

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6B

Arrêt

contrat de travail – agent contractuel de la fonction publique locale –
évolution des fonctions et de la rémunération

EN CAUSE :

FL, domiciliée à,
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après Madame F.
comparaissant par Maître

CONTRE :

La Ville de, BCE , dont le siège social est établi à,
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après la Ville ou l'employeur
comparaissant par Maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 septembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 9 février 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3^{ème} chambre (R.G. n° 19/456/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, déposée au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 1^{er} juillet 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 21 septembre 2021 ;
- l'ordonnance du 21 septembre 2021 rendue en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience publique de la présente chambre du 15 septembre 2022 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la cour respectivement les 22 novembre 2021,

24 mars et 25 juillet 2022 ainsi que son dossier de pièces déposé le 14 septembre 2022 ;

- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la cour respectivement les 24 janvier et 24 mai 2022 ainsi que son dossier de pièces déposé le 14 septembre 2022 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 septembre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête introductive d'instance déposée au greffe du tribunal du travail le 17 juin 2019, Madame F. a sollicité la condamnation de l'employeur :

- au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre d'arriérés de rémunération pour toute la durée de son occupation, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter de chaque échéance de paiement ;
- au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 17 juin 2018 ;
- au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 17 juin 2018 ;
- au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 17 juin 2018 ;
- au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de toutes sommes restant dues du fait ou à l'occasion de la relation de travail et/ou de la rupture, à majorer des intérêts au taux légal ;
- à la délivrance des documents sociaux rectifiés dans les 15 jours du prononcé du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 10 € par jour de retard et par document manquant à dater de la signification du jugement ;
- aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure et la contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne de 20 €.

Par jugement du 9 février 2021, le tribunal du travail a en substance considéré que :

- Madame F. n'apporte aucun élément permettant de considérer que son licenciement est abusif : elle ne conteste pas avoir formulé des révélations vis-à-vis d'une collègue, alléguant n'avoir été animée d'aucune intention malveillante, le licenciement faisant donc bien suite à son comportement, alors qu'il n'est pas fautif pour un employeur de licencier un travailleur qui a fait preuve d'indélicatesse à l'égard d'un collègue, et

aucune pièce n'est par ailleurs déposée afin de soutenir la thèse selon laquelle son licenciement ferait suite à ses revendications salariales ;

- Les pièces produites par Madame F. ne permettent pas de conclure qu'elle a principalement exercé une autre fonction que celle pour laquelle elle était rémunérée.

Le tribunal a dès lors dit la demande recevable, mais non fondée, et a condamné Madame F. aux dépens, non liquidés, ainsi qu'à la contribution de 20 € au profit du Fonds d'aide juridique de seconde ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, qui ne critique le jugement entrepris qu'en ce qu'il ne lui reconnaît pas les régularisations salariales découlant de l'exercice principal d'une fonction différente de celle visée par le contrat de travail, Madame F. sollicite :

- À titre principal :
 - Qu'il soit dit pour droit qu'elle a exercé principalement les fonctions d'accueillante d'enfants et de cuisinière durant toute la durée de son occupation, ce qui lui donnait droit à l'application d'un barème salarial plus élevé ;
 - La condamnation de la Ville au paiement de :
 - La somme provisionnelle de 1 € à titre d'arriérés de rémunération pour toute la durée de son occupation, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater de chaque échéance de paiement ;
 - La somme provisionnelle de 1 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 17 juin 2018 ;
 - la délivrance des documents sociaux rectifiés dans les 15 jours du prononcé de l'arrêt à intervenir sous peine d'une astreinte de 10 € par jour de retard et par document manquant à compter de la signification de l'arrêt ;
 - la réouverture des débats pour que les arriérés de rémunération puissent être chiffrés adéquatement ;
- À titre subsidiaire et avant dire droit, la tenue d'une enquête sur les faits suivants :
 - Elle a exercé, durant toute la durée de son occupation au sein de la Ville, principalement, en qualité de cuisinière et d'accueillante scolaire ;
 - Elle a suivi ses formations « hygiène alimentaire » et « Bosses et bobos » pour les besoins de ses fonctions de cuisinière et d'accueillante scolaire ;
 - Elle a, à plusieurs reprises durant son occupation, interpellé sa hiérarchie pour se voir appliquer le barème correspondant à l'exercice de ses fonctions principales, à savoir cuisinière et accueillante scolaire ;
- La compensation des dépens d'instance ;

- La condamnation de l'employeur aux dépens d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure et la contribution au Fonds d'aide juridique de seconde ligne ;
- À titre subsidiaire, la réduction des indemnités de procédure d'instance et d'appel aux montants minimums (97,50 €).

L'employeur, qui a interjeté appel incident par la voie de ses conclusions principales d'appel, demande pour sa part :

- La réformation du jugement dont appel en ce qu'il déclare les demandes de Madame F. recevables, et de déclarer sa demande d'arriérés de rémunération irrecevable *ratione temporis* pour la période précédant le 14 juin 2014 ;
- Sans préjudice de cette irrecevabilité partielle, la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il déclare la demande de régularisation barémique non fondée ;
- Que Madame F. soit intégralement déboutée de ses demandes ;
- Quant aux dépens :
 - À titre principal, la condamnation de Madame F. aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, majorée des intérêts judiciaires ;
 - À titre subsidiaire, la compensation des dépens ;
 - À titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure au minimum.

II. LES FAITS

Madame F. a été occupée par la Ville à l'école du Parc à partir du 29 mai 2000 à la fonction d'écureuse dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrière à durée indéterminée et à temps partiel (22 h/semaine), qui fera l'objet de divers avenants concernant son temps de travail et/ou ses horaires de travail.

Elle se verra notifier le 13 juin 2018 son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 84 jours et 15 semaines de rémunération, la cessation du contrat de travail étant intervenue le 18 juin 2018.

III. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de Madame F.

Madame F. fait valoir en substance que :

- Sur la recevabilité, la Ville ne peut être suivie dans son raisonnement dès lors qu'il s'agit d'un délit continué ;
- Sur le fond, elle produit un certain nombre de pièces desquelles il ressort clairement qu'elle exerçait principalement une fonction de cuisinière ou d'accueillante scolaire, et non d'écureuse, et formule une offre de preuve dans l'hypothèse où la cour de céans l'estimerait opportun ;
- Le statut pécuniaire de la ville s'applique tant aux membres du personnel nommé à titre définitif ou en stage de nomination qu'aux contractuels dans les cadres administratifs, techniques, spécifiques et ouvriers.

2. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- La demande de Madame F. est en toute hypothèse prescrite pour la période antérieure au 14 juin 2014, à défaut pour Madame F. d'établir l'existence d'une unité d'intention délictueuse dans son chef ;
- Elle est non fondée, vu la fonction d'écureuse effectivement assumée à titre principale par celle-ci ;
- Même dans l'hypothèse où d'autres tâches auraient été accomplies, fût-ce à titre principal, par Madame F., celle-ci n'a pas droit à une rémunération supérieure, la rémunération convenue par les parties n'étant contraire à aucune disposition impérative ou d'ordre public ;
- Même dans l'hypothèse où Madame F. pourrait se prévaloir des barèmes statutaires, elle n'aurait pas droit à une rémunération supérieure dès lors qu'elle ne remplit pas les conditions de l'échelle supérieure.

3. La décision de la cour du travail

a. Quant à la prescription

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que « *Les actions naissant du contrat sont prescrites 1 an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder 1 an après la cessation du contrat* ».

L'article 26 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale dispose que l'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois qui sont

applicables à l'action en dommages et intérêts, mais que l'action civile ne peut toutefois pas se prescrire avant l'action publique.

Une action civile résultant d'une infraction est une action qui trouve son origine dans une infraction et qui tend à obtenir une indemnité pour le dommage causé par cette infraction. Il s'agit de l'action visée à l'article 3 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle.

Puisqu'il s'agit de l'action visée à l'article 3 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle, il faut donc en premier lieu qu'il y ait une infraction¹. Le délai de prescription de l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle ne s'applique pas à une action civile fondée sur un manquement contractuel lorsque le fait qui constitue ce manquement n'est pas une infraction². Mais cette disposition s'applique à toute action civile tendant à une condamnation et reposant sur des faits indiquant l'existence d'une infraction, même lorsque ces faits constituent également un manquement contractuel et que l'objet de l'action consiste en la réalisation d'une obligation contractuelle³, de sorte qu'il est possible, comme en l'espèce, d'intenter une action en réparation en nature du paiement de la rémunération sur une base délictuelle.

N'est ainsi pas prescrite un an après la fin du contrat, mais bien à l'expiration du délai de prescription prévu à l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle, l'action en paiement d'arriérés de rémunération, étant donné que le non-paiement de la rémunération est pénalement punissable⁴.

Il ne suffit pas que la demande soit fondée sur des faits qui, *in abstracto*, constituent une infraction : il faut démontrer dès l'abord qu'une infraction a été effectivement commise, ce qui implique de prouver l'existence de l'élément matériel et de l'élément moral de cette infraction⁵. Les infractions de droit pénal social constituant généralement des infractions qui ne requièrent pas d'intention délictueuse particulière, l'élément moral peut se déduire de la seule circonstance que le fait a été matériellement commis⁶.

¹ Cass., 11 février 1991, *Pas.*, 1991, I, 558.

² Cass., 17 février 1997, *R.W.*, 1997-1998, 912.

³ Cass. 20 avril 2009, *R.W.*, 2009-2010, 876, concl. R. MORTIER.

⁴ dans ce sens en ce qui concerne l'article 42, 1° de la loi sur la protection de la rémunération avant son abrogation par le Code pénal social : Cass., 17 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, 331, note C. WANTIEZ ; voy. aussi : Cass., 14 avril 1976, *J.T.T.*, 1976, 288 ; *R.W.*, 1976-1977, 669, note M. HOUBEN ; Cass., 21 novembre 2017, P. 17.0070.N ; C. trav. Liège, 9 mai 1996, *J.T.T.*, 1996, 502 ; C. trav. Anvers, 8 juin 2001, *J.T.T.*, 2002, 96 et C. trav. Gand, 11 septembre 2009, *T.G.R.*, 2010, 380 en ce qui concerne l'action en paiement d'un bonus et C. trav. Liège (div. Namur), 25 mars 2014, *Chron. D.S.*, 2016, 76, concernant une action d'un travailleur du secteur public ; voy. à présent : art. 162, 1° Code pénal social.

⁵ C. trav. Gand, 8 septembre 2000, *Chron. D.S.*, 2002, 444, et le commentaire de F. KÉFER, "Quand l'employeur ne respecte pas les barèmes de rémunération", *Orientations*, 2003, n° 8-9, 22-26.

⁶ Cass., 31 janvier 1989, *Pas.*, 1989, I, 577 ; Cass., 12 mai 1987, *Pas.*, 1987, I, 1056.

L'article 15 de la loi relative aux contrats de travail ne fait pas partie « des lois spéciales qui s'appliquent à l'action en indemnisation du dommage », étant donné qu'il ne concerne, s'agissant des demandes d'indemnisations d'un dommage, que les demandes à base contractuelles.

En droit du contrat de travail, les actions civiles résultant d'un délit se prescrivent conformément aux règles de l'article 2262*bis*, § 1^{er}, al. 2 du Code civil, c'est à dire après 5 ans, sans pouvoir se prescrire avant l'action publique⁷.

La prescription d'une infraction instantanée commence à courir au moment où l'acte punissable a été posé, et le non-paiement de la rémunération est une infraction instantanée⁸.

Les infractions continuées sont une suite d'infractions instantanées qui doivent être considérées comme un seul fait punissable parce qu'elles sont accomplies dans une unité d'intention délictueuse⁹.

Ainsi, si le non-paiement de la rémunération est une infraction instantanée, par sa répétition, ce fait devient toutefois une infraction continuée lorsqu'il participe d'une unité d'intention¹⁰.

On entend par unité d'intention délictuelle, le projet, l'intention ou l'attitude de l'auteur qui s'exprime par une multitude de comportements punissables¹¹.

Il appartient au seul juge du fond d'apprécier si différentes infractions constituent un seul fait punissable par unité d'intention¹².

⁷ Cass., 14 janvier 2008, *J.T.T.*, 2008, 302, note F. LAGASSE et M. PALUMBO ; Cass., 20 avril 2009, *R.W.*, 2009-2010, 876, concl. R. MORTIER ; C. trav. Anvers (sect. Hasselt), 12 juin 2002, *Limb. Rechtsl.*, 2004, 268 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 novembre 2010, *J.T.*, 2011, 169 ; voy. ég. J. CLESSE et F. KÉFER, "La prescription extinctive en droit du travail", *J.T.T.*, 2001, 205, n° 18*bis* ; F. KÉFER, "La prescription de l'action délictuelle en droit du travail après la loi du 10 juin 1998", *R.D.S.*, 1999, 2381 ; W. RAUWS, "Actualia inzake de verjaring in het arbeidsrecht", *R.W.*, 2002-2003, 361-369 et V. DOOMS, *De verhouding tussen de vordering ex contractu en ex delicto in het kader van de arbeidsovereenkomst*, Bruxelles, Larcier, 2003, 85.

⁸ Cass., 19 octobre 1987, *R.D.S.*, 1988, 101 ; *R.W.*, 1987-1988, 1054 ; Cass., 22 juin 2015, *J.T.T.*, 2015, 382, note F. LAGASSE et P. PALUMBO, *J.T.T.*, 2016, 223 et *Chron. D.S.*, 2016, 54, note C. CLESSE et H. FUNCK ; C. trav. Liège, 9 mai 1996, *J.T.T.*, 1996, 502 ; C. trav. Liège, 8 octobre 2003, *J.T.T.*, 2004, 316 ; C. trav. Mons, 26 juin 2007, *J.T.T.*, 2008, 1146 ; C. trav. Liège, 13 octobre 2014, *Dr. pén. entr.*, 2016, 73 ; C. trav. Liège, 17 mai 2016, *J.T.T.*, 2017, 160 ; C. trav. Bruxelles, 1^{er} mars 2017, *J.T.T.*, 2017, 242.

⁹ Cass., 4 septembre 1974, *J.T.T.*, 1975, 251.

¹⁰ C. trav. Liège, 18 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, 466, note ; voy. aussi : C. trav. Mons, 12 avril 1991, *J.T.T.*, 1991, 349 ; C. trav. Mons, 16 avril 1991, *J.T.T.*, 1991, 468, note ; C. trav. Bruxelles, 27 janvier 1992, *Chron. D.S.*, 1992, 421, note ; C. trav. Liège, 19 mars 2001, *J.T.T.*, 2002, 98 ; C. trav. Liège (div. Namur), 6 août 2009, *RDPC*, 2010/3, 237 ; Trib. trav. Charleroi, 13 décembre 1999, *Chron. D.S.*, 2000, 300.

¹¹ Cass., 8 février 2021, S.20.0012.N.

Lorsque plusieurs faits délictueux successifs constituent une seule infraction, celle-ci n'est entièrement consommée et la prescription de l'action publique ne prend cours à l'égard de l'ensemble des faits délictueux qu'à partir du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable, sauf interruption ou suspension de la prescription¹³.

Il a ainsi été jugé que constituent des infractions continuées :

- l'omission régulière d'un employeur de payer la rémunération¹⁴ ;
- le non-paiement répété d'une rémunération de régularisation (différence entre la rémunération légale due et la rémunération réellement payée), à condition que chaque non-paiement, qui constitue en soi une infraction, ait lieu avec la même intention délictueuse¹⁵.

En l'espèce, l'action est formée *ex delictu* et à les supposer établis, les agissements de la Ville constitueraient une infraction continuée.

La cour considère en effet que la répétition de l'infraction illustrerait une volonté de ne pas respecter le droit social, dans le but de réaliser des économies en ne payant pas à Madame F. pendant toute la période d'exécution des relations de travail les sommes lui dues.

La demande n'est dès lors pas prescrite, le dernier fait punissable étant constitué le 17 juin 2018, lors du décompte de sortie de Madame F.

L'appel incident est donc non fondé.

b. Quant au fond

La situation juridique de l'agent contractuel de la fonction publique locale est qualifiée d'hybride par la doctrine¹⁶, celui-ci ne pouvant être assimilé à un travailleur classique du

¹² Cass., 4 décembre 1989, *R.W.*, 1989-90, 1192 ; Cass., 4 novembre 2020, *Dr.pén.entr.*, 2021, 59, note C.-E. CLESSE ; Cass., 8 février 2021, S.20.0012.N, *NjW*, 2021, 491, note M. MEIRLAEN ; C. Trav. Bruxelles, 7 mars 2017, *J.T.T.*, 2017, 478.

¹³ Cass., 12 février 2007, *J.T.T.*, 2007, 213 ; Cass., 8 février 2021, S.20.0012.N ; C. trav. Anvers, 2 mars 1981, *RDS*, 1981, 415 ; C. trav. Liège, 9 mai 1996, *J.T.T.*, 1996, 502 ; C. trav. Bruxelles, 16 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, 121 ; C. trav. Bruxelles, 1^{er} mars 2017, *J.T.T.*, 2017, 242 ; Trib. trav. Charleroi, 13 décembre 1999, *Chron. D.S.*, 2000, 300.

¹⁴ C. trav. Anvers, 2 mars 1981, *J.T.T.*, 1982, 34.

¹⁵ Trib. trav. Anvers, 24 novembre 1987, *R.W.*, 1987-1988, 1067.

¹⁶ G. Jacquemart, « Le statut hybride des agents contractuels de la fonction publique locale », *Orientations*, 2014/9, p. 2 et suivantes.

secteur privé en raison de la qualité publique de son employeur, alors qu'il ne peut pas non plus revendiquer le bénéfice du statut offert aux agents nommés.

S'agissant de la question de l'évolution des fonctions et de la rémunération, contrairement à la situation des agents statutaires, l'évolution des agents contractuels n'a pas été légalement prévue.

Celle des agents statutaires se conçoit généralement de deux manières¹⁷ :

- d'une part, via la procédure d'avancement, qui consiste dans la nomination d'un agent à un grade plus élevé de la catégorie à laquelle il appartient, sans qu'existe d'emploi vacant du grade à conférer ;
- d'autre part, via la procédure de promotion, soit la nomination d'un agent, sans examen, à un grade plus élevé de la catégorie à laquelle il appartient, à condition qu'existe un emploi vacant de ce grade. La promotion ne constitue en aucun cas un droit : elle est fonction de l'ancienneté, de la réussite d'un examen d'avancement ou d'un concours d'accession à un niveau supérieur, selon les circonstances.

En revanche, il n'existe pas de procédure de perspective de carrière en faveur des agents contractuels, lesquels n'ont – sauf dérogation légale spécifique – en principe accès qu'à des emplois de recrutement.

Le grade et le traitement fixés par contrat n'évolueront plus sauf nomination ou attribution par contrat d'un grade supérieur. L'agent contractuel qui souhaite bénéficier d'une révision effective de sa rémunération devra soit passer par la conclusion d'un contrat pour un grade distinct, soit obtenir sa nomination qui lui ouvrira l'accès aux postes de promotion.

Ce principe d'« immutabilité » du grade et traitement de l'agent contractuel est – en pratique – confronté à des modifications de fonction parfois importantes, sans adaptation des avantages rémunératoires.

En effet :

- se prévalant de la loi du changement et des nécessités de service, l'autorité s'autorise à modifier unilatéralement certains éléments de la relation contractuelle, dont parfois la fonction¹⁸ ;
- or, la loi oblige les pouvoirs publics à verser à leurs agents la rémunération correspondant à la fonction pour laquelle ils ont été engagés et non celle effectivement exercée ;

¹⁷ G. Jacquemart, précité, p. 6 et suivantes

¹⁸ C. trav. Liège, sect. Namur, 26 avril 2011, RG 2009/AN/8250, www.juportal.be.

- il est ainsi admis qu'un agent exerce une fonction supérieure à celle pour laquelle il a été nommé ou engagé sans pour autant pouvoir prétendre au traitement correspondant à ses nouvelles fonctions¹⁹.

C'est ainsi qu'en matière de rémunération, la mise en œuvre de la loi du changement permet à l'employeur de « *modifier le statut et les dispositions qui régissent les droits et devoirs des travailleurs de la fonction publique* »²⁰.

Interpellée par des pratiques parfois difficilement acceptables sur le plan de l'équité, une partie de la doctrine et de la jurisprudence a posé des balises à cette loi du changement, et considère notamment que l'autorité qui pendant des années oblige l'agent à exercer des fonctions largement supérieures à celles pour lesquelles il a été engagé, en s'abstenant d'organiser la promotion – avec le préalable éventuel de la nomination – des agents contractuels chargés de ces tâches spécifiques, peut dans certaines hypothèses être considérée comme se rendant coupable d'une faute au sens de l'article 1382 du Code civil²¹.

Cette faute entraîne le droit pour les agents qui en sont victimes d'obtenir réparation du préjudice subi²², étant entendu qu'il importe peu que l'agent sollicite comme en l'espèce non pas une indemnisation sur pied de l'article 1382 du Code civil, mais purement et simplement le paiement de la rémunération, au vu de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la qualification en droit²³.

Pour obtenir des dommages et intérêts équivalents à la différence de traitement entre la rémunération perçue et le traitement barémique lié à la fonction réellement exercée, le travailleur doit démontrer qu'il remplissait toutes les conditions pour bénéficier de l'échelle de traitement supérieure²⁴.

En l'espèce, Madame F. prétend pouvoir revendiquer l'application d'un barème salarial plus élevé au motif qu'elle a exercé principalement les fonctions d'accueillantes d'enfants et de cuisinière durant toute la durée de son occupation, l'employeur objectant que si Madame F. a pu, ponctuellement, surveiller des enfants ou exercer des

¹⁹ C. trav. Liège, sect. Namur, o.c. ; C. trav. Bruxelles, 19 mars 2009, *J.T.T.*, 2009, p.284 ; C. trav. Bruxelles, 16 janvier et 11 septembre 2007, *Chron. D.S.*, 2008, p.167 ; C. trav. Liège, 9^{ème} ch., 19 décembre 2006, *R.R.D.*, 2006, p. 378 ; C. trav. Liège, sect. Namur, 13^{ème} ch., 10 juin 2004, R.G. n° 7.248/02, www.juportal.be ; C. trav. Liège, sect. Namur, 27 juin 2002, *Chron. D.S.*, 2002, p. 453 et s., qui cite aussi C. trav. Bruxelles, 7 avril 1995, R.G. n° 27.900.

²⁰ F. MASSON, "Parlons d'argent ! Heurts, bonheurs et malheurs de la protection de la rémunération », in J. JACQMAIN, *Une terre de droit du travail : les services publics*, Bruylant, 2005, p. 74 ; C. trav. Liège, 26 avril 2011, RG n° 2009/AN/8250, www.juportal.be.

²¹ Voy. J. JACQMAIN, note sous C. trav. Liège, 27 juin 2002, *Chron. D.S.*, 2002, 453.

²² C. trav. Liège, sect. Namur, 26 avril 2011, RG 2009/AN/8250, www.juportal.be.

²³ Cass., 23 octobre 2006, RG n° S050010F, www.juportal.be.

²⁴ P. Joassart, "La rémunération du contractuel de la fonction publique », in *Questions choisies de droit social*, Anthemis – CUP (volume 133), 2012, n° 24.

tâches de cuisine, ces missions ont été exercées à titre accessoire par rapport à la fonction d'écureuse qui lui était dévolue.

Concrètement, la cour avec les premiers juges constate que Madame F. produit une série de pièces qui attestent certes de la réalisation de prestations relevant des fonctions de cuisinière ou d'accueillante scolaire, mais pas du caractère prédominant ou principal de l'exercice de ces tâches par rapport à sa fonction officielle d'écureuse, de sorte qu'elle ne démontre pas qu'elle aurait dû se voir reconnaître par l'employeur le grade D de l'échelle de traitement figurant au statut pécuniaire de la Ville en vigueur durant son occupation.

Il s'agit en effet essentiellement d'attestations de tiers indiquant avoir vu Madame F. accomplir certaines tâches de garderie ou de cuisine, outre celles de nettoyage, d'attestations de suivi de formations en relation avec ces tâches, et d'un courriel de l'employeur daté du 5 octobre 2017, dont il ne ressort pas qu'elle aurait consacré la majorité de son temps de travail à une autre tâche que le nettoyage.

Quant à l'offre de preuve par témoins de Madame F., la cour rappelle que le juge décide souverainement si la preuve peut être rapportée utilement par ce biais, pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit de principe d'apporter une telle preuve. Seuls des faits précis et pertinents peuvent faire l'objet d'une enquête en application de l'article 915 du Code judiciaire. Le fait précis et pertinent est celui qui est utile à la solution du litige et qui permet à l'adversaire de rapporter la preuve contraire.

Le juge peut rejeter l'offre de preuve si celle-ci devait s'avérer difficile ou impossible notamment du fait de l'écoulement du temps. Ainsi, le juge peut rejeter une demande d'enquête en raison de sa tardiveté, compte tenu de la nature des faits à prouver, lorsque les témoins ne pourraient plus déposer avec toute la clarté et la précision nécessaires.

Tel est le cas en l'espèce à l'estime de la cour.

L'appel principal est dès lors non fondé.

c. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

L'article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire, prévoit en outre que si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, ce dont justifie Madame F. qui produit à cet égard aux débats un formulaire de désignation du Bureau d'aide juridique du Barreau

de Namur, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable, auquel cas le juge motive spécialement sa décision de réduction (en dessous du minimum prévu par le Roi²⁵).

En sa qualité de partie succombante, Madame F. sera dès lors condamnée aux dépens de première instance et d'appel, ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

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 l'appel principal et l'appel incident recevables, mais non fondés ;

Confirme le jugement entrepris ;

Condamne Madame F. aux frais et dépens des deux instances, fixés pour l'employeur à la somme de 105 € étant l'indemnité de procédure d'instance et 105 € étant l'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'aux contributions de 20 € par instance, déjà acquittées, au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

²⁵ C. C., 18 décembre 2008, *J.T.*, 2009, p. 101, *J.L.M.B.*, 2008, p. 1884.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

.., conseiller faisant fonction de président,
.., conseiller social au titre d'employeur, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt
au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire)
.., conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de .., greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du
travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 20 octobre
2022, où étaient présents :

.., conseiller faisant fonction de président,
.., greffier,