



numéro de répertoire 2023/ 529
date du jugement <u>13/01/2023</u>
numéro de rôle R.G. : 22/ 639/ A

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

C
Domicilié

Partie demanderesse,
Ayant comparu personnellement et assisté de son conseil Maître

Contre :

LA ZONE DE SECOURS D'HESBAYE, inscrite à la BCE sous le numéro 0500.916.512, dont le siège social est sis Rue Joseph Wauters, 65 à 4280 HANNUT

Partie défenderesse,
ayant comparu par Monsieur D , Commandant de la Zone et
Monsieur V , Secrétaire de la Zone, assistés de son conseil
Maître

I. La procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **28/02/2022** ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la chambre de céans le **08/03/2022** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **10/05/2022** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **25/07/2022** ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **23/09/2022** ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **17/10/2022** ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **14/11/2022** ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **09/12/2022**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

1.

Le 1^{er} août 2004, Monsieur C est engagé comme sapeur-pompier volontaire à Hannut. Il accède au grade de Caporal en 2012, puis de Sergent (sous-officier), en 2014.

À partir du 1^{er} janvier 2015, il est transféré au sein de la Zone de secours de Hesbaye, vu la Réforme de la sécurité civile, les services d'incendie étant intégralement passés d'un système communal à un système zonal. Cette zone est constituée d'une centaine de pompiers volontaires et d'une dizaine de pompiers professionnels.

Parallèlement, il est occupé en qualité de pompier professionnel au sein de la Zone de secours 2 à Liège (Intercommunale d'Incendie de Liège et environs¹).

2.

Le 7 décembre 2019, se tient le banquet de la Sainte-Barbe², lequel réunit le personnel de la caserne, les conjoints ainsi que quelques personnes extérieures. À cette occasion, Monsieur C décide de prononcer un discours, en sa qualité de membre du cadre 'sous-officier'³

En substance, ce discours met en avant les craintes des pompiers volontaires suite à au nouveau Règlement d'ordre intérieur, en vigueur au sein de la zone dès le 1^{er} janvier 2020. Il souligne aussi un manque de considération des supérieurs quant aux difficultés évoquées par les pompiers volontaires, et plus généralement les contraintes familiales qui y sont liées.

Le 12 décembre 2019, le Capitaine de zone F adresse un courriel à Monsieur C :

« La Sainte-Barbe est traditionnellement un moment propice à la décontraction du personnel. C'est l'occasion privilégiée de nous retrouver entre nous afin de passer un moment agréable et convivial. Avoir choisi délibérément cette occasion en vue de dégrader le statut de pompier volontaire n'est pas anodin. Les propos dirigés en direction de certains de tes collègues (et épouses), de la hiérarchie ainsi que des autorités sont clairement significatifs d'une volonté de nuire au bien-être de tous. Si ton objectif était de plomber l'ambiance, l'objectif a été atteint! (...) Lors de ton allocution, tu as dénigré les valeurs prônées et défendues avec fierté par les pompiers volontaires ».

Suite à ce courriel, le capitaine F adresse un rapport d'information à sa hiérarchie (le Commandant de zone), le 16 décembre suivant. Il indique qu'à son estime, Monsieur C a commis des manquements graves lors de son discours, comme avoir porté atteinte au devoir professionnel, avoir manqué de loyauté envers la zone et l'organisation volontaires, avoir ébranlé la confiance des collègues et des supérieurs.

Suite à ce discours, une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre de Monsieur C dès le 23 janvier 2020.

¹ IILE-SRI

² Patronne des sapeurs-pompiers

³ Ce discours est reproduit intégralement par les deux parties, voir les dossiers de pièces.

La crise sanitaire et les mesures de confinement réduisent alors les contacts sociaux, pendant plusieurs mois. Ainsi, ce n'est qu'après l'audition de Monsieur C par le Conseil de Zone, le 2 juillet 2020, qu'une sanction disciplinaire lui est infligée, soit un mois de suspension.

Aucun recours n'est introduit contre cette décision et la sanction sera exécutée en août 2020.

3.

Le 14 décembre 2020, Monsieur C reçoit un rapport de fonctionnement du Commandant D reprenant la mention « insuffisant ». Le rapport est motivé comme suit :

«Points d'attention: Ne souhaite plus assurer ses fonctions de sergent et souhaite être rétrogradé. N'évalue toujours pas les conséquences de ses actions pour le service et l'organisation. Manque de respect envers autrui et pas de remise, question, ni regret. Motivation, assiduité, implications fluctuantes .Pas de continuité de service (Cfr ROI, NJ007,OJ023), peu de collaboration, solidarité avec les autres sous-officiers. Souhaite rentabiliser ses heures de disponibilité par des gardes sous toit. Doit se concerter avec le N+1 dans le cadre des évaluations des agents qu'il doit effectuer. Conclusion générale: L'entretien de fonctionnement en date du 27/09/2019 n'a pas porté ses fruits malgré tous les efforts fournis par la direction. Le Sgt T. C doit faire un choix de carrière qui répondent mieux à ses attentes. S'il souhaite rester au sein de la zone de secours, il doit se remettre en question notamment quant aux compétences clés telles que loyauté, intégrité et sens du devoir indispensables à sa fonction de sergent»

Monsieur C introduit un recours contre cette évaluation, auprès de la Commission d'évaluation de la Zone de secours de Hesbaye. Il est entendu le 12 novembre 2020 ; il est décidé de modifier la mention finale de l'évaluation de « insatisfaisante » à « satisfaisante ».

Nonobstant cette décision, le Collège de la zone ne modifie pas la mention reprise sur l'évaluation, alors que la décision de la Commission d'évaluation n'est pas motivée⁴. En sa séance du 26 novembre 2020, le Collège zonal – composé notamment du Commandant D – confirme le score d'évaluation « insatisfaisante », suite à l'évaluation du 14 septembre 2020.

Aucun recours n'est introduit contre cette décision.

4.

Par courrier recommandé du 10 mai 2021, le Commandant de zone D informe Monsieur C de la non reconduction de sa nomination de membre opérationnel volontaire :

« Je soussigné, Major D , Commandant de la zone de secours Hesbaye, atteste que le processus d'évaluation avec le Sergent volontaire C a commencé par l'entretien de fonction le 20 mars 2018, a été suivi par un entretien de fonctionnement le 29 juillet 2019 et s'est conclu par une évaluation insatisfaisante en date du 14 septembre 2020. La commission d'évaluation s'est tenue le 12 novembre 2020 des suites d'un recours introduit par l'intéressé. La commission susvisée a attribué la même mention « Insatisfaisante » à l'intéressé. Le Collège de zone (sur délégation du Conseil de zone) en date du 26 novembre 2020 a statué à la même conclusion.

⁴ Ce qui n'est pas contesté par la zone de secours hesbaye

En application de l'article 51 de l'A.R. du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, je propose, le non renouvellement de sa nomination, à dater du 1er août 2021, pour les motifs suivants :

- Les compétences comportementales clés telles que la loyauté, l'intégrité et le sens du devoir ne sont pas rencontrées.
- L'agent n'atteint pas les objectifs qu'ils lui sont assignés dans le cadre de la continuité de service (Cfr ROI, O1007, O1023).
- L'agent dispose d'une évaluation Insatisfaisante.

L'intéressé peut demander à être entendu par le collège soit par lettre recommandée soit par toutes autres voies qui confèrent au courrier valeur probante et date certaine, dans le mois qui suit *l'envoi de la proposition, il peut se faire assister par la personne de son choix. »

Monsieur C sollicite son audition auprès du Conseil ou du Collège de Zone par courrier du 20 mai 2021. Il est convoqué officiellement devant le Collège de zone, le 22 juin suivant. Vu l'indisponibilité de son conseil, il est reconvoqué en date du 12 juillet 2021.

Un nouveau report d'audition est sollicité, ce que le Collège refuse aux motifs suivants :

« D'une part, vous n'êtes pas sans savoir que la proposition de non renouvellement de la nomination du Sergent C telle que formulée par le Commandant de zone interviendrait à dater du 1er août 2021. Il n'est donc pas envisageable de prévoir une audition après le 18 juillet 2021, sachant que l'autorité doit disposer d'un délai suffisant pour adopter une décision, la formaliser et la notifier à votre client. D'autre part, et en tout état de cause, plusieurs Bourgmestres, membres du Collège de zone, seront absents après le 18 juillet 2021. Or, tenant compte de l'importance du dossier, il n'est pas envisageable de confier la présente décision à un Collège de zone qui serait composé par plusieurs membres faisant fonction en l'absence du Bourgmestre. Il ne pourra dès lors pas être fait droit à la demande de report de telle sorte que l'audition en date du 12 juillet 2021 est maintenue ».

Enfin, une proposition d'audition par vidéo-conférence est formulée par le conseil de Monsieur C, et acceptée par le Président de la zone. Finalement, ledit conseil adresse les arguments écrits de son client en date du 5 juillet 2021, et reconnaît qu'une audition par vidéo-conférence n'est pas réalisable.

Lors de la séance du 12 juillet 2021, le Collège de la Zone décide du non-renouvellement de la nomination de Monsieur C en qualité de sapeur-pompier volontaire à dater du 1^{er} août 2021. Rappelant son pouvoir d'opportunité quant au renouvellement d'un membre du personnel opérationnel, le Collège de zone analyse les trois griefs formulés à l'appui de la proposition de non-renouvellement.

Aucun recours n'est introduit contre cette décision.

5.

Le 22 février 2022, Monsieur C cite la Zone de secours de Hesbaye devant la présente Juridiction.

Aux termes de ses dernières conclusions, il entend dire ses demandes recevables et fondées et postule la condamnation de la Zone de secours de Hesbaye:

- au paiement de 1 € provisionnel à titre d'arriérés de sursalaires en ce que les gardes en caserne ont fait à tort l'objet d'une allocation horaire supplémentaire de 1% alors qu'elles devaient être rémunérées comme les interventions qui perçoivent une allocation horaire de 25% pour les prestations effectuées en semaine et de 50% pour les interventions effectuées le weekend et les jours fériés, à compter du 1^{er} février 2017;
- au paiement de 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération en ce que les gardes à domicile n'ont pas été rémunérées en conformité avec l'article 35 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours, à compter du 1^{er} février 2017;
- au paiement de 119.385,36 € bruts provisionnels à titre de dommages et intérêts pour la période s'étendant de août 2021 à juillet 2027 et de 376.727,14 € bruts provisionnels à titre des dommages et intérêts pour la période s'étendant d'août 2027 à l'âge de sa retraite;
- au paiement de 5.000 € nets au titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi;
- aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure;
- à communiquer les relevés de prestations de gardes en caserne et à domicile à compter du 1^{er} février 2017 jusqu'à la fin de l'occupation au fait de permettre le calcul des montants dus aux titres d'arriérés de sursalaire et de rémunération et que soit ordonnée la réouverture des débats aux fins de la détermination des montants dus aux titres d'arriérés de sursalaire et de rémunération.

La Zone de secours de Hesbaye soutient le non-fondement de l'ensemble des prétentions formulées par le demandeur ainsi que sa condamnation aux entiers dépens, liquidés à 15.000,00 euros (indemnité de procédure de base calculée sur la base du montant initial de la demande).

III. La compétence et la recevabilité

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Monsieur C étant occupé sur le territoire de Liège (Hannut).

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

La compétence et la recevabilité ne sont, par ailleurs, pas contestées, par la partie défenderesse.

IV. L'analyse des demandes

A. LES ARRIÉRÉS DE SURSALAIRES POUR LES GARDES EN CASERNE

1.

Sont applicables au présent litige, les arrêtés royaux du 19 avril 2014 portant statuts pécuniaire et administratif du personnel opérationnel des zones de secours. L'arrêté royal portant le statut pécuniaire est complété par une annexe, adoptée par le Conseil Zonal et approuvée par l'Autorité de Tutelle.

Selon l'annexe au statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours, contenue dans le « *projet de protocole du 4 février 2021* » applicable à la Zone de secours de Hesbaye, une distinction est faite entre les gardes de caserne et les interventions des pompiers volontaires en gardes à domicile :

- 25% le montant horaire de l'allocation accordée aux membres du personnel volontaire (en ce compris le dispatcher-centraliste) pour les interventions effectuées entre 22 heures et 6 heures, du lundi au vendredi. La rémunération totale (indemnité de prestation plus allocation) sera donc de 125%.
- 50% le montant horaire de l'allocation accordée aux membres du personnel volontaire (en ce compris le dispatcher - centraliste) pour les interventions effectuées entre 0 heure et 24 heures, les samedis. La rémunération totale (indemnité de prestation plus allocation) sera donc de 150%.
- 50% le montant horaire de l'allocation accordée aux membres du personnel volontaire (en ce compris le dispatcher-centraliste) pour les interventions effectuées entre 0 heure et 24 heures, les dimanches et jours fériés. La rémunération totale (indemnité de prestation plus allocation) sera donc de 150%.

Monsieur C. soutient que cette différence de traitement est contraire à l'article 40 de l'AR du 19 avril 2014, inséré sous le Titre III – de l'allocation pour prestations irrégulières - lequel dispose que:

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

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

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

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

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

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

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

Il estime que le sursalaire pour les gardes en caserne doit être recalculé pour obtenir un sursalaire identique à celui des interventions lors de garde à domicile soit : 25% pour les prestations irrégulières effectuées en semaine et 50% pour les prestations effectuées le week-end et les jours fériés.

Son raisonnement se fonde sur une interprétation littérale des §§ 3 à 6 qui disposent que le Conseil zonal fixe ce pourcentage par une disposition réglementaire. En distinguant le pourcentage accordé entre les gardes en caserne et les interventions réalisées lors des gardes à domicile, l'annexe opère une distinction non conforme au texte de l'article 40. L'utilisation du

pronom ce doit être interprétée comme l'obligation d'accorder un pourcentage unique pour les deux types de prestations irrégulières (garde en caserne et interventions lors de garde à domicile).

Ainsi, il sollicite la condamnation de la Zone de secours de HESBAYE à lui verser un arriéré de sursalaire pour les gardes effectuées à partir du 31/01/2017 et correspondant à une allocation horaire de 24% pour les gardes en caserne effectuées en semaine et à une allocation horaire de 149% pour les garde en caserne effectuées les week-end et jours fériés.

2.

La Zone de secours de Hesbaye soutient que l'article 40 de l'A.R. du 19 avril 2014 permet au Conseil de zone d'opérer une distinction de taux de pourcentage du montant horaire pour chaque type de prestations irrégulières ; le pronom ce renvoie aux montants horaires applicables à chaque prestations, pour lesquels le pourcentage permettant de calculer l'allocation diffère.

Il estime que cette différence de traitement entre les deux types de prestations irrégulières se justifie par la nature même des prestations. Pour les gardes de caserne, le pompier est à la disposition de la zone en permanence, puisqu'il est sur place. Pour les garde à domicile, le pompier est libre jusqu'à son éventuel rappel à la caserne. Ainsi, les contraintes étant plus conséquentes pour un pompier de garde à domicile, la décision d'accorder un sursalaire plus important repose sur un critère objectif ; il n'existe alors aucune discrimination entre les deux types de prestations.

3.

Une interprétation trop stricte des dispositions légales applicables aurait pour effet de priver les acteurs de terrain – en l'espèce le Conseil de zone – d'une précieuse marge de manœuvre quant à la gestion de son budget et de son personnel.

L'emploi du pronom ce ne doit pas s'interpréter comme la volonté du législateur d'imposer au pouvoir réglementaire un pourcentage unique pour les gardes de caserne et les interventions lors des gardes à domicile.

L'illégalité invoquée de l'annexe porte sur une différence de traitement entre les deux types de prestations ; selon Monsieur C , cette différence ne reposant pas sur un critère objectif et n'était pas raisonnablement justifiée, au sens des articles 10 et 11 de la Constitution.

Ce raisonnement ne peut être suivi, compte tenu de la nature même des deux types de prestations.

Lorsqu'il entame sa garde de caserne, le pompier volontaire est en dehors de son domicile, sa liberté de mouvement est limitée puisqu'il a l'obligation de rester sur place. Il réalise sa journée ou sa nuit de travail en pleine connaissance de cause, ce qui lui a notamment permis de s'organiser, d'un point de vue personnel. Au contraire, le pompier de garde à domicile ignore comment sa nuit ou sa journée se déroulera ; l'organisation personnelle est alors moins évidente, et la contrainte temporelle plus pressante.

En accordant un sursalaire plus important pour les interventions lors des gardes à domicile, le conseil de zone a fait le choix de valoriser pécuniairement des contraintes spécifiques, fondées sur des critères objectifs.

Par ailleurs, cette différence de traitement est justifiée par une non-rémunération des disponibilités de rappel (voir développement *infra*) ; l'objectif poursuivi vise à motiver les volontaires pour se rendre disponibles, puisque leurs interventions seront mieux rémunérées.

La demande de Monsieur C est, sur ce point, non fondée.

B. LES ARRIÉRÉS DE SURSAIRES POUR LES « GARDES À DOMICILE » OU « DISPONIBILITÉS DE RAPPEL »

i. La demande et le système mis en place au sein de la Zone de secours de Hesbaye

Monsieur C soutient que les gardes à domicile doivent être considérées comme du temps de travail ; elles doivent donner lieu à une rémunération à 100% puisqu'il s'agit de prestations. Il réclame la condamnation de la Zone de secours de Hesbaye au paiement des arriérés de rémunération, à compter du 01/02/2017.

Au sein de la Zone de secours de Hesbaye, les gardes à domicile – renseignées comme des « disponibilités de rappel »- ne sont pas rémunérées ; seules les interventions le sont.

Le régime est fixé par le « *Règlement d'ordre Intérieur relatifs aux disponibilités et aux modalités de rappel des membres volontaires de la Zone de secours de Hesbaye* ». Le ROI n'utilise pas le terme « gardes à domicile » mais celui de « disponibilité de rappel », dont les modalités sont fixées comme suit :

« Disponibilités de rappel »

Les disponibilités de rappel sont, sur la période la plus récente de 3 mois, la moyenne mensuelle des heures durant lesquelles le membre volontaire se déclare disponible, pour donner suite à un appel pour une intervention. Les périodes avec absence dûment justifiée ne sont pas prises en considération.

Il est admis que le degré d'implication de chaque membre volontaire de la zone varie plus ou moins fortement en fonction de ses choix personnels. Le nombre d'heures de disponibilités de rappel ne pourra cependant pas être inférieur, en moyenne annuelle, à 100 heures par mois.

Les disponibilités de rappel permettent au membre volontaire d'être appelé de manière aléatoire pour des missions opérationnelles urgentes grâce à un dispositif automatisé de rappel du personnel.

Cette programmation intègre les notions de départs-types dans le respect des textes légaux.

L'officier responsable de poste répartit équitablement les membres volontaires de son poste en équipes. Les équipes se succèdent dans le temps, à chaque fois durant une semaine.

La fonction des équipes est de répartir les disponibilités dans le temps. Une disponibilité de 75 heures minimales avec 1/3 du temps en journée (6h-20h) est attendue des sapeurs-pompiers volontaires durant la semaine où leur équipe est de garde, et plus particulièrement durant les traditionnelles périodes de vacances et de fêtes de fin d'année.

Lorsqu'une équipe est dans sa semaine de garde, ses membres assurent en priorité les missions opérationnelles.

Au début de la période de garde, chacun des membres de l'équipe est obligatoirement tenu de se rendre sur le poste d'incendie et de secours, afin de procéder à la prise d'informations et au contrôle du matériel, sauf absence dûment justifiée.

Si nécessaire, une fois par année, deux équipes peuvent être mises de garde, durant la même semaine, de façon décaler les périodes des fêtes de fin d'année.

Le volontaire peut demander des dispositions dérogatoires dans les conditions cumulatives suivantes :

- *La demande doit être motivée et revêtir une raison impérieuse;*
- *L'intéressé doit proposer une résolution au moins équivalente aux dispositions prévues;*
- *La proposition doit faire l'objet d'un accord du commandante de zone »*

La Zone de secours de Hesbaye insiste sur sa volonté de ne pas mettre en œuvre des gardes à domicile pour les pompiers volontaires au sens propre, mais des heures de disponibilités de rappel.

Chaque pompier volontaire est ainsi tenu d'accomplir un minimum d'heures de disponibilité de rappel, comme précisé dans le ROI à savoir :

- 75h minimum avec 1/3 du temps en journée (6h-20h), la semaine où son équipe est de garde ;
- dans tous les cas, un minimum de 100h/mois sur une moyenne annuelle.

Le Règlement précise encore que « *Les disponibilités de rappel sont, sur la période la plus récente de 3 mois, la moyenne mensuelle des heures durant lesquelles le membre volontaire se déclare disponible ».*

La Zone de secours justifie la différence entre une garde à domicile « classique » et les « disponibilités de rappel » par le système Informatique (une application sur smartphone) mis en place. Elle décrit ce système dans ses dernières conclusions :

« Chaque membre dispose d'un pager qui lui permet de se mettre en tout temps au vert ou au rouge, sans devoir informer quiconque préalablement. Ainsi, le membre du personnel qui n'est plus en mesure de rejoindre le poste d'incendie en 7 minutes en raison de l'activité qu'il souhaite entreprendre peut en tout temps se mettre « au rouge », signifiant instantanément ainsi au dispatching qu'il ne se place plus en disponibilité pour un éventuel rappel ».

Il est incontestable que ce système permet une réelle flexibilité des volontaires, lesquels déterminent librement, *sans formalité ou demande préalable*, les moments pendant lesquels ils sont totalement disponibles pour la caserne.

Cependant, la modernité de ce système n'exclut pas la notion de *garde* c'est-à-dire la tâche visant à assurer la continuité du service, celle de répondre aux besoins de la population. L'application mobile concernée est un outil précieux au service de la communication et de

l'organisation interne de la Zone de secours, mais elle n'exonère pas son utilisateur du nombre minimum d'heures de garde qu'il doit effectuer, selon le ROI.

Ces avantages et leurs incidences doivent être analysée in concerto pour déterminer l'incidence sur la qualification ou non des « heures de disponibilité » en « temps de travail ».

ii. Les principes juridiques applicables

L'article 19, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail définit la notion de « durée du travail » comme le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur. Le travailleur est considéré comme étant à la disposition de l'employeur lorsqu'il met son activité à la disposition de ce dernier et qu'il ne peut disposer librement de son temps, puisqu'il doit être prêt en permanence à répondre à un appel de l'employeur.

Le temps de travail a également été défini à l'article 2 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail comme : « *Toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales* ».

La demande s'inscrit dans la lignée d'une jurisprudence récente, relative à l'interprétation de la directive 2003/88/CE et de la notion de « temps de travail » et, plus précisément, du fait d'être « à disposition de son employeur ».

Dans son arrêt MATZAK, prononcé le 21 février 2018⁵, la Cour de Justice de l'Union européenne a répondu à 4 questions préjudicielles posées par la Cour du travail de Bruxelles⁶ à savoir :

- 1) *l'article 17, § 3, c), iii), de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail doit-il être interprété comme autorisant les États membres à exclure certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, de l'ensemble des dispositions assurant la transposition de cette directive, en ce compris celle qui définit les temps de travail et les périodes de repos ?*

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

Il en découle que la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public s'applique aux pompiers volontaires, alors que l'article 186 de la loi portant des dispositions diverses du 30 décembre 2009 ne peut pas être appliqué en raison de la primauté du droit européen, et du fait que la directive a un effet direct dès lors qu'elle est claire, précise, inconditionnelle, et qu'elle a été mal transposée (ou non transposée).

⁵ C.J.U.E., affaire C-518/15 dit « arrêt Matzak »

⁶ C.trav. Bruxelles, 14 septembre 2015 (R.G. n° 2012/AB/592)

- 2) *dans la mesure où la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ne prévoit que des normes minimales, doit-elle être interprétée comme ne faisant pas obstacle à ce que le législateur national maintienne ou adopte une définition moins restrictive du temps de travail ?*

L'article 2, 1^o, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail définit le temps de travail comme « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales* ». Sur ce point, la juridiction européenne a eu l'occasion de préciser la définition européenne du temps de travail, laquelle suppose réunir trois éléments constitutifs :

- être au travail ;
- être à la disposition de son employeur ;
- être dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions.

Il n'y a temps de travail au sens de la directive que « *lorsque le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin* »⁷.

- 3) *tenant compte de l'article 153, § 5, du TFUE et des objectifs de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, l'article 2 de cette directive, en ce qu'il définit les principales notions utilisées par celle-ci et, notamment, celles de temps de travail et de périodes de repos, doit-il être interprété comme n'étant pas applicable à la notion de temps de travail devant permettre de déterminer les rémunérations dues en cas de garde à domicile ?*
- 4) *la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, fait-elle obstacle à ce que le temps de garde à domicile soit considéré comme du temps de travail lorsque, bien que la garde soit exécutée au domicile du travailleur, les contraintes pesant sur ce dernier pendant la garde (comme l'obligation de répondre aux appels de l'employeur dans un délai de 8 minutes), restreignent très significativement les possibilités d'autres activités ?*

Il s'agit de la principale question concernant le litige en cause.

Sur ce point, la C.J.U.E. précise ce qu'il faut entendre par temps de travail au sens de la directive 2003/88/CE, dans l'hypothèse particulière d'un temps de garde effectué en dehors des locaux de l'employeur. Les considérants pertinents de l'arrêt MATZAK doivent être reproduits :

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

⁷ C.J.U.E., arrêt du 11 janvier 2007, *Vorel*, aff. C-437/05, point 28 ; C.J.U.E., arrêt du 4 mars 2011, *Gregore*, aff. C-258/10, points 53 et 63).

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

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

» 66. - Il découle de tout ce qui précède qu'il y a lieu de répondre à la quatrième question que l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités⁸, doit être considéré comme "temps de travail" ».

Ainsi, le critère retenu par la C.J.U.E. réside dans les contraintes géographiques et temporelles imposées au travailleur, lesquelles sont de nature à restreindre très significativement les possibilités d'avoir une autre activité.

Comme l'a synthétisé la Cour du travail de Mons, l'arrêt MATZAK impose de distinguer plusieurs situations :

- « Le temps de garde selon le régime de présence physique sur le lieu de travail lequel constitue du « temps de travail », compte tenu des contraintes pesant sur le travailleur d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur (le lieu de travail) et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées si besoin ;
- le temps de garde selon le système d'astreinte où le travailleur ne doit pas être physiquement présent à un endroit désigné par l'employeur mais doit simplement rester joignable lequel n'est qualifié de « temps de travail » que pour ce qui concerne le temps lié à la prestation effective de services, et ce, dans la mesure où le travailleur peut gérer son temps avec moins de contraintes et se consacrer à ses propres intérêts ;
- le temps de garde où le travailleur doit être physiquement présent à un endroit désigné par l'employeur situé en dehors du lieu de travail (ce qui peut résulter du délai d'intervention imposé), rester joignable et pouvoir rejoindre son lieu de travail à bref délai est qualifié de « temps de travail », en raison des contraintes géographiques et temporelles pesant sur le travailleur qui limitent ses possibilités de vaquer à ses occupations⁹.

C'est également en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation, dans un arrêt du 21 juin 2021 ; se référant à l'arrêt MATZAK, elle décide que le service de garde effectué par le travailleur à son domicile ou en un autre lieu doit être qualifié de temps de travail lorsque l'employeur impose des contraintes qui limitent d'une manière objective et très significative la liberté du travailleur pendant cette période¹⁰.

⁸ Souligné par le Tribunal

⁹ Notamment C. trav. Mons, 2018/AM/330, 20/12/2019, J.T.T. 2021, liv. 1391, p. 117

¹⁰ Cass., 21 juin 2021, RG S.19.0071F (Ville de BEAUMONT/ M.B.)

La C.J.U.E a confirmé et affiné sa jurisprudence, dans un dernier arrêt prononcé le 9 mars 2021 :

«La notion de temps de travail, au sens de la directive 2003/88, vise l'intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d'astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts»¹¹.

Le critère d'évaluation du temps de travail réside dans la *qualité* du temps et la *liberté* de consacrer ce temps à ses propres intérêts. Pour apprécier cette liberté, deux sous-critères sont mis en avant :

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

Ce délai de réaction doit cependant être apprécié de manière concrète, en tenant compte des contraintes et des facilités accordées aux travailleurs comme :

- o L'obligation de demeurer à son domicile,-
 - o L'obligation d'être muni d'un équipement spécifique,
 - o La mise à disposition d'un véhicule de service équipé d'une sirène,
 - o La faculté d'intervenir à distance, à partir de l'endroit où il se trouve.
- La fréquence moyenne d'intervention que le travailleur doit effectivement assurer durant sa garde.

Enfin, il est nécessaire de rappeler que la directive 2003/88 ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs, cet aspect échappant, en vertu de l'article 153, § 5, TFUE, à la compétence de l'Union (§ 49 de l'arrêt de la C.J.U.E. du 21 février 2018).

Le droit à la rémunération est lié à la prestation de travail, notion distincte de celle du « temps de travail », c'est-à-dire le temps durant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur. La rémunération des services de garde dépend de ce qui a été convenu et n'est pas fixée par la loi.

Dès lors, les Etats membres conservent la liberté de prévoir dans leur droit national, que la rémunération d'un travailleur en « temps de travail » diverge de celle d'un travailleur « en période de repos » et cela même au point de n'accorder aucune rémunération durant ce dernier type de période » (§§ 50 et 51 de l'arrêt).

Cette liberté est cependant restreinte par l'obligation de respecter les principes d'égalité et de non-discrimination, visés aux articles 10 et 11 de la Constitution.

¹¹ C.J.U.E., 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main, C-580/19 ; voyez aussi C.J.U.E., 11 novembre 2021, MG, C-214/20.

iii. L'application des principes au litige

Afin d'apprécier la demande de Monsieur C , il est nécessaire de déterminer si les « *disponibilités de rappel* » créent une contrainte très *significative* sur les possibilités d'avoir d'autres activités ; une appréciation *in concerto* s'impose.

Les contraintes invoquées par Monsieur C sont les suivantes :

a. Le délai de rappel (7 minutes)

Le ROI prévoit les modalités de rappel suivantes :

Durant les périodes de disponibilité de rappel, le membre volontaire est obligatoirement tenu de rejoindre le poste d'incendie et de secours auquel il est affecté, au plus tard 7 minutes après l'appel, ainsi que de prendre toutes les dispositions nécessaires, afin de pouvoir percevoir les signaux de rappel lancés par le dispatching.

Le délai de 7 minutes laissé au pompier pour rejoindre le poste constitue une contrainte géographique et temporelle qui peut être qualifiée de « très significative ». Cette contrainte limite manifestement l'organisation personnelle ; en cas de rappel, il faut tout abandonner pour se rendre sur place, dans le délai imposé.

b. L'obligation de résider à 7 minutes de la caserne

Il ressort également des informations de recrutement que ce délai de 7 minutes s'accompagne d'une obligation de résider à 7 minutes d'un poste de secours¹² ; il s'agit donc d'une contrainte supplémentaire puisqu'elle impose aux pompiers volontaires d'avoir leur résidence à une très grande proximité de la caserne.

Certes, le pompier volontaire choisit la zone de secours en fonction de son lieu de vie, mais cette exigence temporelle peut aboutir à un changement de logement ; il s'agit également d'une contrainte à prendre en considération pour la qualification des disponibilités de rappel en temps de travail.

c. Les bulletins relatifs en cas de retard

Monsieur C indique qu'en cas de non-respect du délai de 7 minutes, le pompier volontaire se voit remettre un BR (bulletin relatif), lequel peut fonder une sanction disciplinaire et/ou affecter le résultat d'évaluation. Il produit trois extraits de BR, adressés à des collègues.

La Zone de secours conteste que des sanctions disciplinaires soient infligées en cas de retard.

Il est reconnu que le pompier M a fait l'objet d'une mesure d'ordre interne, mais pas d'une sanction disciplinaire. Ainsi, le procès-verbal d'audition du SM M. évoque d'autres manquements que celui du retard lors d'une intervention du 25/07/2020 (le non-respect des protocoles mis en place par la crise sanitaire).

Elle précise que les BR sont des documents versés au dossier du membre du personnel et qui reprennent tant des éléments positifs que négatifs. Dans les trois cas cités par le demandeur, la Zone Indique qu'un BR a été rédigé car les pompiers ne se sont pas présentés à l'intervention,

¹² Site Internet renseigné par le demandeur et toujours d'actualité lors du délibérée
<http://www.pompiershesbaye.be/wordpress/recrutements/>

alors qu'ils étaient mis en disponibilités et avaient été rappelés, situation distincte d'une arrivée tardive.

Concernant le cas de Monsieur Ci , la Zone indique qu'il a fait l'objet d'un BR en date du 16 mai 2017 pour une arrivée tardive lors d'un rappel à la caserne, sans qu'une sanction ou une astreinte ne soit infligée.

Les éléments produits par Monsieur C ne témoignent pas d'une rigidité anormale de la Zone quant au non-respect du délai de réaction de ses pompiers volontaires, alors qu'il est normal – voire vital – que ce délai soit respecté pour assurer le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, il ne s'agit pas d'un élément pertinent pour établir les contraintes représentatives d'une prestation, dont on réclame la rémunération.

d. Le mécanisme de disponibilités de rappel

La Zone de sécurité soutient que le mécanisme mis en place via l'application mobile - permettant à chaque pompier volontaire d'informer la caserne de sa disponibilité pour les urgences – n'est pas assimilable à du « temps de travail », au sens de l'article 2, 1° de la Directive 2003/88/CE.

Elle estime que le système du « pager » permet au pompier volontaire de gérer son temps et se consacrer à ses propres intérêts, le laissant décider du moment où les contraintes géographique et temporelle (être à 7 minutes de la caserne) s'imposeront.

À raison, le système de disponibilités de rappel n'impose pas au pompier volontaire de rester à un lieu déterminé durant les heures minimales de disponibilité. Ils doivent cependant être très proches de la caserne lorsqu'ils se mettent en disponibilité, puisqu'ils doivent y être dans les 7 minutes du rappel.

La faculté laissée au pompier volontaire de se rendre disponible ou indisponible à tout moment – via un outil à portée de main – réduit considérablement les contraintes usuelles d'un « *temps de garde où le travailleur doit être physiquement présent à un endroit désigné par l'employeur situé en dehors du lieu de travail (ce qui peut résulter du délai d'intervention imposé)* ».

La jurisprudence MATZAK impose que, dans ce dernier cas, le travailleur doit rester joignable durant son temps de garde. En l'espèce, le système pager n'impose pas au pompier volontaire de rester joignable puisqu'il peut se rendre indisponible, autrement dit injoignable, à tout moment.

Lorsqu'il est mis en « rouge » soit indisponible, le pompier peut donc se trouver en dehors du rayon de 7 minutes de la caserne ; ce système lui permet de se libérer de toutes contraintes « très significatives » quant à sa vie privée.

e. Le nombre minimal d'heures de disponibilités de rappel

1.

Si le système informatique permet une réelle liberté du pompier volontaire quant à son temps de garde, il n'en reste pas moins que le ROI lui impose de se rendre disponible durant un nombre d'heures minimum.

Il s'agit d'une exigence liée aux nécessités du service et bénéfique à tous, compte tenu de la nature de la fonction concernée, à savoir garantir et assurer la sécurité publique.

La Zone de secours rappelle que le ROI prévoit que « *Il est admis que le degré d'implication de chaque membre volontaire de la zone varie plus ou moins fortement en fonction de ses choix personnels* », alors que le volontaire peut demander des dispositions dérogatoires dans certaines conditions.

Deux exemples sont documentés par la Zone, laquelle a convenu de diminuer les heures minimales de disponibilités de deux volontaires, Messieurs H et D . Ils témoignent d'une certaine souplesse de la Zone à l'égard des disponibilités de volontaires, tout en tenant compte des impératifs liés aux besoins de la zone.

Par ailleurs, la Zone produit des statistiques permettant de quantifier le nombre de prestations en interventions, durant les heures de disponibilité soit 369 heures de prestations en interventions (rappels) en 2018 ; 307 heures en 2019 ; 239 heures en 2020 et 153 heures en 2021 (jusqu'au 31 juillet 2021) ; ces chiffres démontrent que le nombre minimum de 100 heures/mois n'est pas atteint.

Pour établir les contraintes imposées aux agents volontaires, indépendamment de leur qualité de sous-officier, Monsieur C produit un courriel adressé par le Capitaine F. à plusieurs membres de la Zone. Il s'agit d'un compte rendu d'une réunion relative aux sous-officiers, tenue à Hannut le 04/12/2018.

Le Capitaine fait le constat, en décembre 2018, de disponibilités de rappel très faible pour plusieurs agents volontaires. Le courriel témoigne de la volonté de la Zone d'accroître les disponibilités de rappel des membres volontaires, en conditionnant les notes obtenues lors des entretiens d'évaluation à un nombre d'heures de disponibilité, supérieures au minimum requis par le ROI¹³.

Contrairement à ce que Monsieur C soutient, il n'apparaît pas de cet email qu'un minimum de 200 heures de disponibilité lui ait été imposé.

Le contenu de cet email sous-entend cependant qu'une certaine contrainte psychologique, sous forme de menace d'une mauvaise évaluation, pesait sur les pompiers volontaires qui n'étaient pas suffisamment disponibles.

On ignore toutefois si cette menace a été mise à exécution et si les pompiers volontaires de la zone ont, sous la contrainte, augmenté leurs temps de disponibilité (« vert »). À ce stade, il ne s'agit que de suppositions qui sont insuffisantes à qualifier le système mis en place de « temps de travail ».

En tout état de cause, ce compte-rendu de réunion est antérieur à l'entrée en vigueur du ROI, qui impose un minimum d'heures de disponibilité.

2.

Compte tenu de cette possibilité d'aménagement propre à chaque pompier, de la flexibilité dont ces derniers disposent pour se rendre disponible aux appels d'urgence, nonobstant la courte durée pour rejoindre la caserne, le temps de disponibilité de rappel ne doit pas être qualifié de temps de travail au sens de l'article 2,1° de Directive 2003/88/CE, interprété à la lumière de la jurisprudence MATZAK.

¹³ Pièce 10 du dossier du demandeur

Les contraintes réglementaires imposées aux pompiers volontaires au cours de leurs disponibilités de rappel n'atteignent pas un degré d'intensité qui les empêchent de gérer leur temps et de se consacrer à leurs propres intérêts.

À l'estime du Tribunal, sur papier, le système mise en place permet un bon compromis entre le respect de la vie privée des volontaires et les nécessités de la Zone, tout en gardant à l'esprit le caractère *volontaire* de la fonction, et les impératifs financiers qui s'imposent aux zones de secours.

Il n'est pas démontré une mauvaise qualité de temps qui serait consacrée à ses activités privées puisque, lorsque le pompier souhaite disposer de cette liberté, il a la possibilité de se placer en indisponibilité (code rouge).

Surabondamment, les pompiers volontaires ne doivent pas être munis d'un équipement lorsqu'ils sont en « vert » c'est-à-dire disponibles, ce qui constitue une contrainte en moins par rapport aux activités privées qu'ils peuvent exercer concomitamment au temps de disponibilité.

Enfin, la Zone de secours de Hesbaye renvoie à un récent arrêt de la C.J.U.E. du 11 novembre 2021¹⁴ dans lequel les gardes d'un pompier dublinois ont été analysées quant à la définition du temps de travail. Il apparaît que les conditions de gardes de ce pompier étaient, en effet, plus strictes que celles des pompiers de la Zone de secours de Hesbaye (arrivée dans les 5 minutes, obligation de participer à 75% des interventions, période de garde 7j/7 et 24h/24).

La Cour conclut que l'article 2, §1 de la directive 2003/88 doit être interprétée en ce sens qu'une période de garde sous régime d'astreinte assurée par un pompier réserviste, durant laquelle ce travailleur exerce, avec l'autorisation de son employeur, une activité professionnelle pour son propre compte mais doit, en cas d'appel d'urgence, rejoindre sa caserne d'affectation dans un délai maximal de 10 minutes, ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive 2003/88.

Cette jurisprudence s'applique, à plus forte raison, en l'espèce : les pompiers volontaires choisissent les moments durant lesquels ils se rendent disponibles ou non et, dans ce dernier cas, ils disposent d'une liberté de mouvements qui exclut la qualification de « temps de travail ».

f. Le système de disponibilités de rappel du Sous-officier Sergent

C

1.

Monsieur C est promu sous-officier Sergent au sein de la zone, en 2014.

Le Règlement d'ordre intérieur contient un paragraphe spécifique relatif aux sous-officiers :

« L'équipe de garde est encadrée par un sous-officier de garde durant toute la semaine. Le sous-officier de garde est tenu de garantir la continuité du service. A cet effet, les remplacements ponctuels sont autorisés. Durant sa semaine de garde, le sous-officier de garde effectue des prestations d'encadrement de l'équipe de garde, mais ne preste aucune garde en caserne ».

¹⁴ C.J.U.E., 11 novembre 2021, Affaire C-214/20 MG c/ Dublin City Council

Cette fonction d'encadrement est complémentaire aux heures de disponibilités de rappel que s'engage à réaliser chaque pompier volontaire, gradé ou non.

Dans ses dernières conclusions, la Zone de secours indique qu'à tout moment, Monsieur C disposait de la faculté de se déclarer, en temps réel, en indisponibilité après avoir prévenu sa hiérarchie et/ou ses collègues afin de garantir la continuité du service¹⁵. Elle considère donc que, comme pour ses collègues pompiers volontaires subalternes, les contraintes imposées ne sont pas de nature à affecter, de manière significative, sa faculté de gérer librement son temps.

Monsieur C conteste cette flexibilité et soutient qu'il devait se justifier lorsqu'il ne lui était pas possible d'assurer ses disponibilités, alors qu'il avait encodé ses absences sur l'agenda sous-officier et prévenu son officier responsable.

En page 18 de ses dernières conclusions, il produit un extrait de courriel dans lequel il fait état de « trous dans les périodes suivants » : on ignore si ce courriel est adressé à ses supérieurs mais il démontre que le Sergent C organisait la continuité du service durant la semaine de son équipe de garde (probablement les personnes à qui le courriel est adressé). Rien n'indique qu'il devait justifier ses indisponibilités, comme il le fait dans le courriel.

Lors de son évaluation du 26/06/2019, il a émis le souhait d'être rétrogradé et de ne plus être en disponibilité de rappel, en dehors de sa semaine de garde. Cet élément témoigne de la volonté de Monsieur C de réduire son investissement pour la Zone de secours au motif que les contraintes de disponibilité de rappel étaient nécessairement plus fortes que pour celle d'un pompier non gradé.

Pour établir le caractère contraignant de ses gardes/disponibilités, il produit le compte-rendu d'une réunion des cadres, tenue le 23 avril 2018 (sans sa présence) et concernant les modalités d'organisation des disponibilités des gradés¹⁶ :

« 4. Tableaux des prévisions de disponibilités des gradés.

Le commandant explique l'intérêt de ce tableau qui est complémentaire à Easy Cad¹⁷. Le tableau de prévision permet notamment :

- aux S/Off qui ne sont pas de garde de s'inscrire en remplacement du S/Off de garde qui serait indisponible. (travail, vacances, journée à la mer, etc...).*
- d'avoir une projection, sur les éventuelles périodes critiques, visible par l'ensemble des S/Off et Off et de prévoir les moyens ou des solutions,*
- de distribuer et planifier des missions aux personnels professionnels en fonction des disponibilités des agents.*

Le tableau Easy Cad ne permet pas ce type de fonction.

Les gradés sont tenus de remplir le tableau des disponibilités. Il s'agit d'un objectif prévu dans les entretiens de fonction ».

Le tableau des prévisions de disponibilités concerne donc les heures de disponibilité de rappel des sous-officiers exclusivement, indépendamment de leurs missions d'encadrement.

¹⁵ Page 22 des dernières conclusions de la Zone

¹⁶ Pièce 15 de son dossier

¹⁷ On présume, l'application mobile utilisée par les pompiers volontaires pour se mettre en disponibilité ou en indisponibilité

Il renvoie également aux reproches qui lui été adressés par ses supérieurs hiérarchiques quant à l'insuffisance de ses disponibilités ; il en déduit une absence totale de liberté de se mettre en indisponibilité et donc, des contraintes très significatives sur sa vie privée.

Monsieur C avait émis le souhait de pouvoir se rendre « disponible » uniquement lors de sa semaine de garde « d'encadrement », tel que cela ressort de l'entretien de fonctionnement (*décision de ne plus être disponible en dehors de sa semaine de garde*).

2.

Contrairement aux pompiers volontaires non gradés, les sous-officiers volontaires sont responsables d'une équipe. Logiquement, une plus grande disponibilité est attendue dans leur chef, ce qui est expressément visé par le ROI : ils encadrent une équipe de garde durant toute une semaine.

Compte tenu de cette fonction d'encadrement, les gradés sont tenus de remplir un « tableau de disponibilité », comme en témoigne le compte rendu de la réunion du 23 avril 2018.

Cette exigence de prévoir à l'avance ses disponibilités pour la zone ne s'inscrit pas dans la logique des disponibilités de rappel 'classique', mise en place au sein de la zone via l'application mobile pager « vert/rouge ». On ne peut plus évoquer une flexibilité dans la gestion du temps du pompier volontaire ou une réelle liberté de mouvements.

L'organisation des disponibilités de rappel de Monsieur C n'est pas non plus comparable à la situation du pompier réserviste dublinois, suivi par la C.J.U.E. dans son arrêt du 11 novembre 2021, lequel choisissait les moments durant lesquels il se rendait disponible ou non.

En terme de conclusions, la Zone de secours précise qu'il faut distinguer la disponibilité en terme d'heures et la disponibilité pour la Zone. Il s'agit d'un argument sans incidence sur la démonstration d'un temps de travail durant les périodes de disponibilité de rappel ; la disponibilité pour la Zone concerne un état d'esprit, une volonté d'engagement parmi et pour la Zone, et principalement à l'égard des collègues sous-officier.

Force est de constater que les contraintes liées à la fonction de sous-officier (Sergent) dépassent le simple « engagement citoyen », qui implique de « réserver au moins ¼ de son temps libre à la fonction de pompier volontaire ».

La disponibilité de rappel exigée chez les sous-officiers est plus contraignante que celle imposée aux pompiers volontaires subalternes, puisqu'on leur impose de prévoir à l'avance leur disponibilité.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal estime que les contraintes supplémentaires exigées par la Zone quant aux disponibilités de rappel des sous-officiers ont pour effet de restreindre très significativement les possibilités d'avoir une autre activité.

En ce sens, la demande de Monsieur C est fondée en ce qu'elle tend au paiement de 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération pour les disponibilités de rappel prévisibles/annoncées, en qualité de Sergent, non rémunérées en conformité avec l'article 35 de l'arrêté royal du 19 avril 2014 portant statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours.

3.

Les périodes de disponibilités de rappel du Sergent C en ce qu'elles ont fait l'objet d'une prévision et/ou planification dans le tableau de prévisions de disponibilité, doivent être considérées comme des périodes de temps de travail ; à ce titre, elles constituent des prestations qui doivent être rémunérées à 100%.

Pour fonder le droit à une rémunération, Monsieur C invoque l'article 35 de l'arrêté royal du statut pécuniaire du personnel opérationnel des zones de secours :

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

Par dérogation à l'alinéa 1er, la formation qui est rémunérée dans le cadre d'un congé-éducation ne donne pas droit à une indemnité de prestation» (Monsieur C souligne).

Les disponibilité de rappel qui ont été inscrites dans le tableau de prévision constitue des prestations au sens de cette disposition ; elles donnent droit à une rémunération à 100%.

Une réouverture des débats sera ordonnée afin de permettre aux parties de déterminer, avec plus de précision, les périodes de disponibilités de rappel planifiées par le Sergent C à partir de la mise en place de ce système.

Ainsi, la Zone de secours est invitée à préciser le moment à partir duquel les sous-officiers ont dû effectivement remplir le tableau des disponibilités, visé lors de la réunion des cadres du 23 avril 2018, et produire ces tableaux pour toute la période d'activité de Monsieur C

C. LES DOMMAGES ET INTÉRÊTS DÉCOULANT DES FAUTES DE LA ZONE DE SECOURS

Par courrier recommandé du 10 mai 2021, le Commandant D informe le Sergent C de sa proposition de ne pas renouveler sa nomination à dater du 1^{er} août 2021. Ce courrier lui signale qu'il peut solliciter son audition près du Collège, par lettre recommandée ou par toutes voies, dans le mois qui suit l'envoi de cette proposition.

Le 20 mai suivant, Monsieur C formule par écrit son souhait d'être entendu par le Conseil de Zone (ou le Collège par délégation).

L'audition n'aura pas lieu, pour les motifs détaillés ci-dessous.

En sa séance du 12 juillet 2021, le Collège de zone décide de ne pas renouveler la nomination du Sergent C à dater du 1^{er} août 2021. Cette décision est, notamment, motivée comme suit¹⁸ :

« Considérant qu'il faut rappeler que le Sergent C s'est vu infliger par le Conseil de zone une sanction disciplinaire en séance du 2 juillet 2020, à savoir une suspension disciplinaire d'une durée d'un mois; qu'il n'a introduit aucun recours à l'encontre de cette décision de telle sorte qu'elle est devenue définitive et qu'elle a été exécutée durant le

¹⁸ La décision comporte 10 pages et n'est pas intégralement reproduite (voir pièce 27 du dossier du défendeur)

mois d'août 2020; Qu'il faut souligner qu'au cours de l'instruction de cette procédure disciplinaire, le Sergent C a reconnu les faits reprochés, a exprimé ses regrets et reconnu qu'il avait commis une erreur; Considérant que par le biais de la note d'audition déposée le 5 juillet 2021, l'intéressé conteste manquer de loyauté et d'intégrité;

Que relativement à la sanction disciplinaire qui lui a été infligée, il conteste désormais – et pour les seuls besoins de la cause – avoir adopté une attitude fautive justifiant le prononcé d'une sanction, se retranchant derrière la liberté d'expression garantie par l'article 19 de la Constitution et l'article 10 de la Convention européennes des droits de l'homme;

Que ces arguments ne peuvent être acceptés; que la liberté d'expression n'est pas un droit absolu et, dans le cadre d'une relation de travail, il faut respecter un équilibre, le travailleur ayant un devoir de loyauté vis-à-vis de son employeur; qu'en prononçant le discours litigieux, le Sergent C a adopté une attitude inadéquate, comme reconnu par ses soins au cours des auditions intervenues dans le cadre de l'instruction de la procédure disciplinaire; qu'il s'est vu infliger une sanction aujourd'hui définitive; qu'il n'est donc pas resté dans les limites de sa liberté d'expression.

Que le Sergent C s'en réfère ensuite à deux documents relatifs à son activité principale (...); que nonobstant le fait que ces documents n'ont pas été produits et transmis à

Considérant qu'outre l'incident de la Ste Barbe, force est de constater que le Sergent C n'a pas adopté en permanence une attitude adéquate envers les autres membres du personnel de la Zone; que le dossier d'évaluation ayant abouti à la dernière évaluation insatisfaisante faisait état de recommandations et demandes visant à améliorer son comportement à plusieurs égards, qu'à titre d'exemple, en ce qui concerne le sens du devoir, il a fallu rappeler à l'intéressé que les choses ennuyantes faisaient également parties du travail et étaient inévitables; qu'il lui a également été demandé de faire preuve de respect envers autrui en toute circonstance; (...) Que par contre, les pièces du dossier constitué confirment que les compétences comportementales clés telles que la loyauté et le sens du devoir n'ont pas toujours été rencontrées durant les 6 dernières années.

Considérant qu'il faut d'emblée relever que le Commandant de zone insiste principalement sur la difficulté, pour le Sergent C de garantir la continuité du service et d'atteindre les objectifs y liés; Considérant que dans sa note d'audition, le Sergent C insiste principalement, voire exclusivement, sur son taux de disponibilité en termes de nombre d'heures, en faisant notamment la comparaison avec les autres pompiers volontaires; que cette approche est malheureusement insuffisante au regard de la critique formulée par le Commandant de zone; (...) que la disponibilité comprend également, a fortiori pour un Sergent, l'aptitude et la disposition à collaborer avec les sous-officiers du poste pour garantir la continuité du service; (...) Que par un courrier du 26 juin 2019, le Sergent C a également fait état de sa décision de ne plus être disponible en-dehors de sa semaine de garde». Considérant que l'évaluation insatisfaisante confirmée le 26 novembre 2020 s'appuie notamment sur une disponibilité problématique pendant la période d'évaluation; (...) Considérant que l'ensemble de ces éléments démontrent que la disponibilité de l'intéressé reste problématique en ce qu'elle vise notamment l'aptitude et la disposition à collaborer avec les collègues, les sous-officiers du poste et les officiers pour garantir la continuité du service; que l'absence de continuité du service traduite par le peu de collaboration et l'insuffisance de solidarité avec les autres sous-officiers justifient le non-renouvellement de l'intéressé; (...) Que de même, le caractère volontaire de son engagement au sein de la Zone de secours Hesbaye ne justifie pas un manque de disponibilité en lien avec la

nécessaire continuité du service, et ce indépendamment du nombre d'heures consacrées à la zone.

Qu'un entretien de fonctionnement s'était déroulé en date du 29 juillet 2019; que celui-ci faisait état d'une disponibilité moyenne, de la nécessité de collaborer davantage avec les sous-officiers du poste pour assurer la continuité du service ainsi que de diverses actions à mettre en œuvre pour répondre aux attentes de sa hiérarchie et, plus généralement, de la Zone de secours; Considérant qu'un entretien d'évaluation est intervenu en date du 14 septembre 2020; que le rapport d'évaluation a attribué à l'intéressé la mention «insatisfaisant»; que le rapport d'évaluation se conclut de la manière suivante: «l'entretien de fonctionnement du 29/07/2019 n'a pas porté ses fruits malgré tous les efforts fournis par ma direction. Le Sgt T. C. doit faire un choix de carrière qui répond mieux à ses attentes. S'il souhaite rester au sein de la zone de secours, il doit se remettre en question, notamment quant aux compétences clés telles que la loyauté, intégrité et sens du devoir indispensables à sa fonction de sergent»; (...)

Considérant que la commission d'évaluation a auditionné l'intéressé en date du 12 novembre 2020; qu'au terme de cette audition, la commission émet l'avis de modification de l'évaluation «insatisfaisante» vers la cote «satisfaisante»; que force est néanmoins de constater que la commission n'a nullement motivé son avis alors que l'article 167 de l'Arrêté royal du 19 avril 2014 précise expressément que la commission doit rendre un avis motivé dans les deux mois qui suivent l'introduction du recours; que le Collège de zone n'était donc pas en mesure de comprendre les motifs qui avaient poussés les membres de la commission d'évaluation à revoir la mention de l'évaluation telle qu'initialement attribuée; Qu'au terme d'une délibération motivée du 26 novembre 2020, le Collège s'est écarté de l'avis émis par la commission d'évaluation et a maintenu un score «insatisfaisant»; (...)

Qu'aucun recours n'a été introduit par le Sergent C. à l'encontre de cette évaluation de telle sorte qu'elle est devenue définitive (...).

En synthèse, Monsieur C. soutient que la Zone de secours a commis deux fautes :

- Ne pas avoir procédé à son audition préalablement à l'adoption de la décision de non-renouvellement à dater du 1^{er} août 2021, en violation des droits de la défense.
- La décision de non-renouvellement est constitutive d'une erreur manifestement d'appréciation.

Il estime que ces fautes lui ont occasionné un dommage, consistant en la perte de chance de conserver son emploi de pompier volontaire. Le lien de causalité entre les fautes commises par le Collège de la Zone de Hesbaye et les dommages subis par Monsieur C. est certain.

i. La violation du principal général du respect des droits de la défense

1.

Le droit d'être entendu par le Conseil de zone, préalablement à une décision de non-renouvellement, est prévu à l'article 51 de l'AR du 19 avril 2014 relatif au statut administratif du personnel opérationnel des zones de secours, qui dispose

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

Il est de jurisprudence constante du Conseil d'État que le principe «*Audi Alteram Partem*» est une application générale du respect des droits de la défense ; il s'impose à toute autorité administrative lorsqu'elle envisage de prendre une mesure aussi grave que le licenciement en raison des agissements d'un agent. Ce principe exige qu'une autorité qui envisage d'adopter une mesure grave en raison du comportement d'un de ses agents, est tenue de l'en avertir, au moyen d'une convocation suffisamment explicite au sujet de la mesure et de ses motifs, ainsi que de lui permettre de faire valoir son point de vue utilement, qu'ainsi, il appartient à l'autorité, préalablement à l'audition, de l'informer de la mesure qu'elle envisage de prendre¹⁹.

L'AR du 19 avril 2014 impose le respect de ce principe mais dans l'hypothèse du non-renouvellement de la nomination, lequel s'assimile à une mesure relativement grave puisqu'elle met un terme, de manière unilatérale, à la relation professionnelle.

Le principe du droit à être entendu - *audi alteram partem* - n'est donc qu'une facette du principe plus général du respect des droits de la défense ; la nature de la décision contestée – punitive ou non punitive – est accessoire puisque, dans tous les cas, le travailleur doit avoir la possibilité d'être entendu préalablement à la décision concernée.

Le principe *audi alteram partem* s'impose aux autorités publiques en raison de leur nature particulière et des devoirs qui leur incombent de s'informer complètement avant d'agir et de protéger contre le risque d'arbitraire des actes administratifs de portée individuelle²⁰.

2.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Monsieur C n'a pas fait l'objet d'une audition au sens littéral du terme, c'est-à-dire qu'il n'a pas été *entendu* par le Collège de zone, préalablement à sa décision du 12 juillet 2021.

Les parties exposent une version des faits identiques pour expliquer les raisons de cette absence d'audition, laquelle est établie par les échanges écrits déposés aux dossiers.

Ainsi, suite à sa demande d'audition, formulée par courrier du 10 mai 2021, la Zone de secours écrit le 31 mai suivant pour le convoquer à la réunion du Collège de zone (vu la délégation du Conseil de zone), le mardi 22 juin à 15h00.

En raison de l'indisponibilité de son conseil, un premier report d'audition est sollicité par Monsieur C

La Zone de secours accepte cette demande de report et le convie, ainsi que son conseil, à la réunion du Collège de zone du 12 juillet 2021 à 10h00.

Une nouvelle demande de report de l'audition est adressée par le conseil de Monsieur C à la Zone, invoquant des vacances à l'étranger.

¹⁹ Voy. notamment les arrêts du Conseil d'État suivants : n° 222.198 du 23 janvier 2013; n° 219.486 du 24 mai 2012; n° 101.742 du 11 décembre 2001)

²⁰ C. const., 27 octobre 2022, NJW 2022, liv. 471, 831, note DE WILDE, I.

Par courriel du 24 juiln 2021, le Président de la Zone de secours refuse ce nouveau report aux motifs :

« D'une part, vous n'êtes pas sans savoir que la proposition de non renouvellement de la nomination du Sergent C telle que formulée par le Commandant de zone interviendrait à dater du 1er août 2021. Il n'est donc pas envisageable de prévoir une audition après le 18 juillet 2021, sachant que l'autorité doit disposer d'un délai suffisant pour adopter une décision, la formaliser et la notifier à votre client. D'autre part, et en tout état de cause, plusieurs Bourgmestres, membres du Collège de zone, seront absents après le 18 juillet 2021. Or, tenant compte de l'importance du dossier, il n'est pas envisageable de confier la présente décision à un Collège de zone qui serait composé par plusieurs membres faisant fonction en l'absence du Bourgmestre. Il ne pourra dès lors pas être fait droit à la demande de report de telle sorte que l'audition en date du 12 juillet 2021 est maintenue. J'en suis désolé et vous remercie pour votre compréhension. Bien évidemment, je reste à votre entière disposition si nécessaire »

Le jour même, le conseil de Monsieur C répond à ce refus et demande si une audition par vidéo-conférence est envisageable. Il lui est répondu le jour même, par l'affirmative.

Toutefois, par courriel du 5 juillet suivant, le conseil de Monsieur C informe le Président de zone qu'une vidéo-conférence n'est pas envisageable, au motif que lui et son client seront à l'étranger, sans garantie d'une connexion internet. Il joint à son courrier une note d'audition de 18 pages comprenant les arguments écrits de son client, ainsi que les pièces, précisant que ce transmis vaut « sans reconnaissance préjudiciable quant au non-respect du principe audi alteram partem ».

3.

La Zone de secours a-t-elle commis une faute en refusant l'audition préalable de Monsieur C , a-t-elle violé le principe audi alteram partem ?

La réponse est négative.

Il ne peut être reproché aucune faute à la Zone de secours, pour les raisons suivantes :

- Les deux reports d'audition l'ont été à la demande de Monsieur C ;
- Une solution alternative à l'audition a été proposée par son conseil, à savoir une vidéo-conférence. Cette solution permettait à Monsieur C d'être entendu lors de la séance du Collège. Le jour même, cette proposition a été acceptée par le Président de la Zone, lequel suggère même un programme informatique pour y procéder. Le conseil de Monsieur C a renoncé à cette solution, invoquant une impossibilité d'avoir une connexion dans son lieu de villégiature.
- Monsieur C a fait valoir ses arguments par écrit, lesquels ont été pris en considération par le Collège lors de sa décision, comme cela ressort du procès-verbal de la réunion du 12 juillet.

Alors que rien n'indique que la présence physique de Monsieur C et/ou de son conseil aurait abouti à une décision différente, il a, en définitive, renoncé à être entendu à distance, pour des raisons de convenance personnelle.

Dans ce contexte, il n'y a pas de violation fautive du principe *audi alteram partem*, ni de manière plus générale, de violation des droits de la défense.

ii. Le défaut de motivation substantielle

1.

Selon Monsieur C , la décision de non-renouvellement ne repose pas sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles.

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont de trois ordres :

- 1- Les compétences comportementales clés telle que la loyauté, l'intégrité et le sens du devoir ne sont pas rencontrées ;
- 2- l'agent n'atteint pas les objectifs qui lui sont assignés dans le cadre de la continuité du service ;
- 3- L'agent dispose d'une évaluation insatisfaisante

Il estime que ces trois motifs témoignent d'une décision disproportionnée au regard des faits reprochés, et qu'elle a porté atteinte à la liberté d'expression du demandeur.

2.

D'emblée, il faut rappeler que la décision contestée n'a pas fait l'objet d'un recours devant le Conseil d'Etat, juridiction naturellement compétente pour se prononcer sur la légalité de l'acte administratif.

À l'instar d'un employeur privé, l'administration est tenue d'agir de manière raisonnable, se gardant de commettre toute erreur manifeste d'appréciation, c'est-à-dire une décision « *incompréhensible et qu'aucune autorité administrative, normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait commise* »²¹.

Tout comme le Conseil d'Etat, le contrôle du Tribunal sur les motifs qui fondent une décision de non-renouvellement doit demeurer marginal et ne peut porter que sur l'exactitude des faits, ainsi que l'absence d'erreur manifeste d'appréciation ; il ne peut substituer son appréciation à celle de l'autorité²².

3.

Comme premier motif de non-renouvellement, la Zone de sécurité a estimé que les compétences comportementales clés attendues par un Sergent (loyauté, intégrité et sens du devoir) n'ont plus été rencontrées chez Monsieur C .

L'évènement qui a mis « le feu aux poudres »²³ est le discours prononcé par Monsieur C lors de la fête de la Sainte-Barbe, le 7 décembre 2019.

Certes, la liberté d'expression doit être garantie mais elle n'est pas absolue.

²¹ C.E., n°252.794, 26 janvier 2022, XXX

²² Voy. pour un rappel de ces principes : C.E.n° 228.767, 16 octobre 2014, C.D.P.K. 2015 (sommaire), liv. 2, 284; <http://www.raadvst-consetat.be> (14 décembre 2015)

²³ de circonstance.

C'est en ce sens que la Zone de secours a estimé que le Sergent C avait « dépassé les limites » et infligé une sanction disciplinaire.

La sanction disciplinaire n'a pas été contestée par l'intéressé, alors qu'il a même reconnu avoir commis une erreur lors de l'instruction de la procédure disciplinaire. Ainsi, il ressort du PV d'audition du 2 juillet 2020 que, assisté d'un délégué syndical, Monsieur C invoque un manque de discernement, peut être lié à sa jeunesse, et un discours qui, tant sur la forme que sur le fond n'était pas approprié²⁴.

Si le discours de la Sainte-Barbe a justifié la sanction disciplinaire, les motifs du non-renouvellement, en ce qu'il repose également sur un manquement quant aux devoirs de loyauté et le sens du devoir, durant les 6 dernières années, sont moins évidents.

Toutefois, pour justifier les reproches adressés au Sergent C la Zone de secours fait état de trois événements :

- l'entrevue entre le Sergent C et le Capitaine F. , le 25 novembre 2016 qui se clôture par les recommandations suivantes : respecter la voie hiérarchique, s'impliquer personnellement lors de son week-end de garde et tenir informé l'Officier responsable de poste des périodes non couverts par un sous-officier durant sa période de garde²⁵ ;
- L'entretien de fonctionnement du 20 mars 2018 fait état de plusieurs remarques, destinées à l'amélioration du comportement de l'intéressé comme être un exemple pour ses collègues, ce qui engendre une disponibilité, une régularité, une implication ainsi qu'une constance dans le travail, l'importance de la collaboration , assurer et respecter la continuité du rôle de garde des sous-officiers ainsi que d'assurer l'entraide entre collègues²⁶ ;
- L'entretien de fonctionnement du 29 juillet 2019 ; il lui est notamment reproché de ne pas toujours être disposé à s'aligner sur les attentes des collègues, une motivation en baisse et la nécessité d'être respectueux, en toutes circonstances²⁷.

Pour contredire les reproches formulés, Monsieur C produit un entretien d'évaluation établi le 18 mars 2021 dans le cadre de son activité de sapeur-pompier professionnel, ainsi qu'une lettre valorisante d'un sieur B . quant à la qualité d'une intervention.

En tout état de cause, ce n'est pas la qualité du travail de Monsieur C qui lui a été reprochée mais son comportement au sein de la Zone, avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques. La relation de travail entretenue avec ces mêmes personnes, mais au sein de son activité professionnelle de pompier à LIEGE, est sans incidence en l'espèce. La Zone de secours décide sur la base du travail réalisé pour son compte, et non au sein d'une autre zone d'intervention.

4.

De ce qui précède, il n'apparaît pas que la décision de non-renouvellement de la Zone est manifestement déraisonnable, en ce qu'elle invoque le comportement inadéquat – au regard des exigences des autorités hiérarchiques – du Sergent C : durant les 6 années de son contrat.

²⁴ Pièce 9 du dossier de la Zone

²⁵ Pièce 1 du dossier de la zone

²⁶ Pièce 2 du dossier de la zone

²⁷ Pièce 3 du dossier de la zone

Manifestement, le discours prononcé a brisé le lien de confiance à son égard, lien qui était déjà amoindri par le comportement de l'intéressé durant les années de service écoulées, comme en témoigne les rapports de fonctionnement des années 2018 et 2019.

Il ne s'agit donc pas de s'interroger sur la potentielle violation du droit à la liberté d'expression du Sergent C ; la décision de non-renouvellement est fondée sur d'autres motifs que le contenu du discours de la Sainte-Barbe, ce discours ayant été l'élément « de trop » pour la direction de la Zone.

5.

La Zone de secours reproche également à Monsieur C ne pas avoir atteint les objectifs assignés dans le cadre de la continuité du service. À cet égard, la motivation de la décision de non-renouvellement précise que le Sergent C a manqué de disponibilité pour la Zone, et non de disponibilité en terme d'heures de « garde ».

Comme le précise le demandeur, la Zone de secours se compose de quatre sous-officier, un professionnel et trois volontaires. Conformément au Règlement d'ordre intérieur, ceux-ci doivent assurer une semaine de « garde », c'est-à-dire encadrer une équipe.

Ainsi, la Zone a estimé que le Sergent C ne démontrait plus une attitude et une disposition à collaborer avec les autres sous-officier de poste pour garantir la continuité du service ; l'entraide attendue avec ses collègues était insuffisante.

Les objectifs liés à la continuité du service concernent non pas les heures de disponibilité de rappel mais la disponibilité à l'égard de l'équipe, du service.

Monsieur C estime que le Zone ne dispose d'aucun élément permettant d'établir ce reproche.

Or, ce manquement ressort expressément de l'entretien de fonctionnement du 29/07/2019 : *« Bonne moyenne (disponibilité) veillez à la continuité du service entre sous-officier », « parfois, tu n'es pas toujours disposé à t'aligner sur les attentes de tes collègues. Cela se ressent à certaines périodes quant à la motivation diminuée », « faire preuve de respect envers autrui en toute circonstance ».*

Lors de l'entretien de fonction du 14 septembre 2020, les points d'attention repris sont *« pas de continuité du service (cfr ROI OJ0007 OJ023), peu de collaboration, solidarité avec les autres sous-officiers »*,

Ce rapport relève également que le Sergent C a émis le souhait d'être rétrogradé, ne souhaitant plus assurer ses fonctions de sergent. Il est invité à *« faire un choix de carrière qui répond mieux à ses attentes »*.

À l'estime du Tribunal, il s'agit d'un aveu du demandeur qu'il n'était plus demandeur, en terme d'investissement personnel et non quant à ses compétences, d'endosser le rôle de sergent, avec toutes les contraintes horaires que cette fonction implique.

Cet aveu est renforcé par les demandes judiciaires qu'il formule. Il soutient que les contraintes supplémentaires imposées à la fonction sergent ne sont pas légalement rétribuées ; force est de constater que cet élément a contribué à son manque de motivation, et de disponibilités à l'égard de ses collègues sous-officiers.

Dès lors, la décision de non-renouvellement, en ce qu'elle est fondée sur le non-respect des objectifs liés à la continuité du service, n'est pas déraisonnable.

6.

Enfin, la Zone de secours motive le non-renouvellement par la note d'évaluation obtenue par Monsieur C suite à son entretien de fonctionnement du 14 septembre 2020 ; Insatisfaisant.

Comme déjà exposé, cette évaluation a fait l'objet d'un recours devant la Commission d'évaluation qui a émis un avis de modification à « Satisfaisant ».

Malgré cet avis de la Commission, la note initiale a été maintenue et avalisée par le Collège de Zone, lors de sa délibération du 26 novembre 2020.

Dans la mesure où aucun recours n'a été introduit contre cette décision du Collège, les arguments de Monsieur C quant à une absence de motivation de cette décision sur la base de l'article 167 de l'AR du 19 avril 2014 sont tardifs et donc, inopérants, outre qu'ils ne sont pas évoqués devant la juridiction compétente pour en connaître.

7.

En définitive, Monsieur C soutient que son non-renouvellement constitue un acte de représailles au discours prononcé lors de la Sainte-Barbe, le 7 décembre 2019.

Le rapport d'information du 16 décembre 2019, rédigé par le Capitaine F , reprend « un échantillon des propos tenus », qu'il n'est pas inutile de reproduire :

Le seul remerciement que nous avons, c'est une tasse de café en fin d'année".

"Il n'est pas acceptable de travailler un lendemain de garde après avoir décroché 15 fois le téléphone pendant la nuit".

"Le déclenchement du pager au milieu de la nuit engendre du stress et une augmentation de sa fréquence cardiaque".

"Il quitte régulièrement son domicile avec précipitation pour rejoindre le casernement. Dans ces conditions, il se plaint de ne pas toujours avoir le temps d'attacher convenablement ses enfants".

Il a également exprimé sa rancœur envers le commandant de zone qui n'a pas accepté, à deux reprises, sa demande de rétrogradation au grade de sapeur ».

À la suite de ce discours, le Capitaine F s'est adressé par écrit au Sergent C en ces termes :

La Sainte Barbe est traditionnellement un moment propice à la décontraction du personnel. C'est l'occasion privilégiée de nous retrouver entre nous afin de passer un moment agréable et convivial.

Avoir choisi délibérément cette occasion en vue de dégrader le statut de pompier volontaire n'est pas anodin. Les propos dirigés en direction de certains de tes collègues

(et épouses), de la hiérarchie ainsi que des autorités sont clairement significatifs d'une volonté de nuire au bien-être de tous. Si ton objectif était de plomber l'ambiance, l'objectif a été atteint. A la lecture de ton texte, régnait un sentiment de gêne envers notre retraité fêté quelques instants plus tôt, lui, qui a donné 35 ans de sa vie à assurer pleinement son job de volontaire, dans des conditions plus difficiles que celles que l'on connaît actuellement, avec des moyens bien plus limités, pour un moindre salaire.

Il y a quelques années, tu nous as rejoint de ton propre gré en connaissant toutes les contraintes que ce métier impliquait.

Lors de ton allocution, tu as dénigré les valeurs prônées et défendues avec fierté par les pompiers volontaires. Les propos tenus ne sont évidemment plus en adéquation avec notre organisation basée sur le volontariat. Après une douzaine d'années de service, c'est regrettable de terminer ta carrière sur un tel "coup d'éclat".

Reconnaître les réelles causes d'une démotivation personnelle, c'est aussi se respecter!

Il est nécessaire de rappeler que, lors de la procédure disciplinaire, Monsieur C a reconnu un manque de discernement et un discours non approprié, sur la forme et sur le fond. Alors qu'aucun recours n'a été introduit contre la sanction disciplinaire, il ne peut soutenir que les reproches formulés lors de son discours étaient illégitimes.

Les reproches formulés par Monsieur C n'étaient pas seulement destinés à dénoncer les conditions de travail des pompiers volontaires, mais également de nuire à certains, comme l'écrit le Capitaine F

Dès lors, la décision de non-renouvellement ne peut être qualifiée de déraisonnable, d'abusive ou encore de constitutive d'un détournement de pouvoir ; les éléments du dossier démontrent à suffisance que Monsieur C ne répondait plus aux attentes de la Zone de secours de HESBAYE, qui a fait le choix de ne pas poursuivre la collaboration professionnelle.

La demande de condamnation à des dommages et intérêts équivalents à la perte de rémunération jusqu'au 01/08/2027, et jusqu'à la fin de sa carrière, est non-fondée.

D. L'INDEMNISATION DU PRÉJUDICE MORAL

Monsieur C réclame la condamnation de la Zone à la somme de 5.000,00 euros à titre d'indemnisation du dommage moral, montant évalué ex aequo et bono, causé par la décision fautive de non-reconduction de son contrat.

L'obligation de réparer le dommage moral subi découle du principe de la réparation intégrale du dommage : « En vertu des articles 1382 et 1383 du Code civil, celui qui cause à autrui un dommage est tenu de réparer intégralement ce dommage, ce qui implique le rétablissement du préjudicié dans l'état où il serait demeuré si l'acte dont il se plaint n'avait pas été commis. Dans l'état où il serait demeuré ou dans l'état où il serait advenu devrait-on dire ».

Dans la mesure où le Tribunal estime qu'aucune faute ne peut être reprochée à la Zone de secours, qu'il s'agisse d'un défaut d'audition préalable ou d'un défaut de motivation substantielle, aucun dommage moral ne peut être indemnisé.

Cette demande est également non-fondée.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit le recours,

Le dit partiellement fondé,

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

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

Fixe cette réouverture des débats au **07/04/2023 à 15h30** (45 minutes) à l'audience publique de la 7e chambre du Tribunal du travail de Liège, à 4000 LIEGE, place Saint Lambert, 30, rez-de-chaussée, salle C.O.A.

Invite la Zone de secours de HESBAYE à produire les tableaux de disponibilité complétés par Monsieur C jusqu'à la fin de la relation professionnelle,

Déboute le demandeur pour le surplus,

Réserve à statuer sur les dépens.

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **13/01/2023**
par Juge, président la chambre, assistée de Greffier,

Le Président, le Juge social et le Greffier,
s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)

