

Numéro de répertoire : 2022/ 454
Date du prononcé : 24/2/2022
Numéro de rôle : 21/229/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège

Division Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur V.**

partie demanderesse, comparaisant par

Maître DELARBRE CELINE, avocate, loco Maître MAESCHALCK JOHNNY, avocat à 1700 DILBEEK, Eikelenbergstraat, 20

Contre :**L'A.S.B.L. UNION ROYALE NAMUR RACING FC FOSSES**, BCE n°0698.722.573, dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, place Ryckmans, 26

partie défenderesse, comparaisant par

Maître GILSON STEVE, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4/1

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 31/3/2021 ;
- l'ordonnance rendue par le Tribunal de céans en date du 31/3/2021 (organisation du Tribunal et situation sanitaire) ;
- l'ordonnance prise le 12/5/2021 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 27/1/2022, afin d'y être plaidée ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 21/6/2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 23/8/2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 23/9/2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 25/10/2021 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 25/11/2021 ;
- les dossiers de pièces des parties ;
- les procès-verbaux d'audiences.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 27/1/2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Éléments de fait

1. Monsieur V. et l'UR Namur ont signé, le 21/12/2019, une convention intitulée « Convention – Bénévolat Joueur. Indemnités de déplacement et de prestations à la victoire ».

Ladite convention est conclue à durée déterminée, pour une période s'écoulant du 1^{er} janvier au 30 juin 2020.

Elle prévoit, en substance, que :

- Si le joueur est mis à l'écart du Noyau A, il dispose de la faculté de quitter immédiatement le club ;
- En cas de départ avant terme, il sera redevable de l'ensemble des primes perçues, majorée de 250 € ainsi que d'un montant fixe de 2.500 € ;
- Le joueur perçoit un défraiement de 400 € par mois de janvier à mai 2020 à titre de frais de déplacement. Il se chargera de fournir sur simple demande un justificatif de ses déplacements ;
- Le joueur a l'obligation d'être présent lors des manifestations du club reprises par la convention (soupers, concours de belotte, tournois de sixte) ainsi qu'au matches, à défaut de quoi des amendes peuvent être encourues.

L'annexe 1 de ce contrat prévoit diverses sanctions en cas de cartes jaunes ou rouges, de non respect de l'horaire, ...

2. A une date indéterminée (mais dont les parties conviennent qu'elle est postérieure à la signature de la convention susmentionnée), l'UR Namur a notifié ce contrat à l'URBSFA.

Dans le cadre de cette notification, elle indique que Monsieur V est sportif rémunéré à temps partiel.

3. Le contrat conclu entre les parties est parvenu à son terme le 30 juin 2020.

Les parties conviennent par ailleurs que, à compter de mars 2020, plus aucun match n'a pu être joué compte tenu de la crise sanitaire.

4. Postérieurement à la rupture du contrat, Monsieur V a contesté la qualification de son contrat, estimant se trouver dans le cadre d'un contrat de joueur rémunéré.

Il estime que, de ce fait, il pouvait prétendre à une rémunération minimale (ainsi qu'à un pécule de vacances), non respectée par l'UR Namur.

5. Les parties ne parvenant pas à se concilier sur ce point, Monsieur V a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

Monsieur V sollicite du Tribunal qu'il déclare la demande recevable et fondée, et en conséquence que le Tribunal :

- condamne la partie défenderesse, sous réserve d'augmentation ou de diminution en cours d'instance, au paiement des sommes de 4.506 €, et à titre provisionnel, de 844,33 €, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
- condamne la partie défenderesse à la délivrance de tous les documents sociaux comme les fiches de salaire sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document ;
- condamne la partie défenderesse au paiement des entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.080 €.

IV. Compétence

1. Bien qu'aucun déclinatoire de compétence ne soit soulevé par l'UR Namur, Monsieur V, estime que, s'il n'était pas engagé dans les liens d'un contrat de sportif rémunéré, il y aurait lieu de constater que le tribunal de céans est incompétent pour traiter de sa demande.
2. Le tribunal rappelle à cet égard que la compétence n'est pas déterminé par le statut (officiel ou affirmé) de la relation contractuelle, mais par l'objet de la demande.

La Cour de cassation a en effet décidé, par arrêt du 2 février 2013 que ce qui détermine la compétence du juge n'est pas le droit auquel une partie pourrait prétendre, mais ce que cette partie demande au tribunal (Cass., 2/2/2013, Arr. Cass., 2013, p. 496).

3. En d'autres termes, dès lors que Monsieur V demande au tribunal de lui reconnaître un statut de joueur rémunéré, et de lui allouer une rémunération, le tribunal de céans est matériellement compétent pour traiter de la demande (article 578 du Code judiciaire).
4. Le fait que le tribunal de céans soit compétent pour traiter de la demande n'a cependant aucune incidence sur le fondement de celle-ci, lequel sera examiné ci-dessous.

V. Discussion

V.I. A titre liminaire : étendue de la saisine du tribunal à ce stade

A l'audience, le tribunal a constaté que les montants postulés étaient susceptibles d'une évaluation différente, dès lors que :

- d'une part, Monsieur V chiffre sa demande sur la rémunération minimale telle que calculée à temps plein, alors que les parties conviennent qu'il prestait à temps partiel (selon un régime à ce stade non déterminé) ;
- d'autre part, un débat pouvait naître sur la période de prestation, compte tenu de la cessation – dans les faits – de la saison en mars 2020.

Conformément à la demande des parties, le tribunal limitera son analyse aux questions de principe liées à la qualification du contrat.

V.II. A titre liminaire : caractère d'ordre public de la qualification de la relation de travail

1. La qualification du contrat ne dépend pas du seul bon vouloir des parties, dès lors qu'elle emporte – notamment – des conséquences fiscales et sociales.

De la sorte, cette matière est d'ordre public (J. de WILDE D'ESTMAEL, A. YERNAUX, « Le processus de (re)qualification de la relation de travail », in S. GILSON (dir.), *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, Anthemis, 2017, p. 227 et s).

2. Dès lors que cette question intéresse l'ordre public, l'aveu (judiciaire ou extra-judiciaire) est sans valeur.
3. Le tribunal ne peut donc déduire des seules déclarations des responsables du club que Monsieur V, serait engagé dans tel ou tel statut.

Raisonnement de la sorte permettrait en effet à tout cocontractant d'éluder le paiement de cotisations sociales et fiscales, ce qui ne se peut naturellement.

4. Pour ces raisons, la pièce 3 du dossier de Monsieur V ne peut emporter, à elle seule, aucune conséquence, et ne sera appréciée qu'en qualité d'indice éventuel de la qualification contractuelle (voir ci-dessous).

V.III. Statut de la relation contractuelle.

A. Article B. 908 du règlement de l'URBSFA

1. Cet article dispose que :

«Tous les clubs du football amateur des divisions supérieures peuvent engager des joueurs au départ d'un club des divisions supérieures du football amateur ou d'un club du football professionnel. Dans ces cas, le joueur n'est qualifié pour les matches officiels (Art. B1401) de l'équipe première que si son contrat de sportif rémunéré avec le club acquéreur (au moins jusqu'à la fin de la saison en cours) est notifié à l'URBSFA, la date du cachet postal faisant foi»

2. Selon Monsieur V, cet article créerait une présomption de contrat de sportif rémunéré dans son chef, dès lors que l'UR Namur a procédé à la notification de son contrat à l'URBSFA.
3. Le Code civil distingue deux types de présomptions :
 - D'une part, la présomption légale, à savoir la présomption que la loi attache à certains actes juridiques ou de fait (article 8.7. du Code civil) ;
 - D'autre part, la présomption de fait (article 8.29 du Code civil), dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge.
4. La présomption légale ne peut, par nature, être établie que par une loi.
5. Le règlement de l'URBSFA n'est assurément pas une loi, celui-ci n'émanant pas d'un organe disposant du pouvoir de légiférer, et constitue une norme de droit privé (voir, en ce sens, C.T. Bruxelles, 10 juin 2015, *Ors*, 2016, p. 19).

C'est donc à tort que Monsieur V déduit de cet article que la seule notification de son contrat à l'URBSFA emporte la preuve qu'il était engagé dans les liens d'un contrat de joueur rémunéré.

6. A défaut de pouvoir bénéficier d'un mécanisme de présomption légale, Monsieur V - demandeur en l'espèce - doit apporter la preuve de son statut de joueur rémunéré, ce qu'il peut faire par toutes voies de droit.

Le seul fait de la notification à l'URBSFA constitue un indice parmi d'autres, dont il revient au tribunal d'apprécier la force probante (cfr ci-dessous).

B. La loi du 24/2/1978

1. L'article 2 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré dispose que :

« Par sportifs rémunérés il faut entendre ceux qui s'engagent à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération excédant un certain montant.

Le montant, visé au premier alinéa, de la rémunération telle qu'elle est définie dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, est fixé annuellement par le Roi, après avis de la Commission paritaire nationale des Sports. »

Le montant visé au dernier alinéa était fixé, pour 2020, à 10.612 € (arrêté royal du 16 avril 2020).

En d'autres termes, pour qu'un sportif entre dans le champ d'application de ladite loi, il faut qu'il promérite une rémunération minimale de 10.612 €.

2. L'article 3 de la même loi indique que :

« Nonobstant toute stipulation expresse et quel que soit le titre qui lui est donné, le contrat conclu entre un employeur et un sportif rémunéré, est réputé un contrat de travail d'employé et régi par les dispositions de la législation correspondante et par les dispositions de la présente loi »

3. Ainsi que le relève la doctrine :

« Pour bénéficier de la présomption, la rémunération payée au sportif doit atteindre un certain seuil. Ce plafond s'applique indépendamment du fait que le joueur est sous contrat de travail à temps plein ou à temps partiel.

La rémunération prise en compte est celle définie par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération » (C. Clesse, L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance, Kluwer, 2021, p. 38)

4. En l'espèce – même à supposer qu'il y ait lieu de considérer le forfait de frais de déplacement comme de la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965, ce qui est tout sauf certain, dès lors que ceux-ci sont a priori qualifiés de forfaits de frais – Monsieur V aurait pu prétendre, tout au plus, sur une base annuelle, à un montant de 4800 € (400 € x 12, à supposer que la rémunération ait été prévue pour chaque mois de prestation alors même que seuls 5 mois sur 6 engendrent, selon les termes du contrat, la déduction de ces frais de déplacement).

Même sur ces bases maximales, Monsieur V n'atteint donc pas le seuil de rémunération indispensable à ce que son contrat soit un contrat de sportif rémunéré au sens de la loi susmentionnée.

Ceci implique également qu'il ne peut prétendre à l'application de la présomption de contrat de travail prévue par l'article 3 de la loi du 24 février 1978.

Son contrat n'est donc pas présumé être un contrat de travail.

5. Ceci ne signifie pas pour autant que l'inapplicabilité de la loi du 24 février 1978 exclut l'existence d'un contrat de travail.

Ainsi que l'a décidé la cour du travail de Mons :

« Attendu que l'article 3 de la loi du 24 février, combiné avec l'article 2 de la même loi, établit une présomption irréfragable de ce que le contrat conclu entre le sportif rémunéré, dont la rémunération excède le montant fixé par le Roi, et son employeur, est un contrat de travail d'employé; que, contrairement à ce que prétend l'appelante, il n'y a pas lieu d'en déduire a contrario que dès que la rémunération est inférieure à ce montant, la loi exclut nécessairement l'existence d'un contrat de travail; que le sportif dont la rémunération est inférieure au montant fixé par le Roi ne pourra se

prévaloir de la présomption instaurée par l'article 3 de la loi du 24 février 1978, mais aura la charge d'établir l'existence d'un contrat de travail en apportant la preuve de ses éléments constitutifs »

En d'autres termes, il revient à Monsieur V d'apporter la preuve de ce que la relation contractuelle constitue bien un contrat de travail.

6. Enfin, et pour autant que de besoin, le tribunal relève que le fait que l'UR Namur ait coché la case « sportif rémunéré » lors de la notification du contrat de Monsieur V. à l'URBSFA ne saurait, à lui seul, engendrer l'existence d'un contrat de sportif rémunéré : en effet, à défaut de prévoir une rémunération annuelle supérieure à 10.612 €, le contrat conclu entre les parties, quel que soit son « appellation » n'est pas un contrat de sportif rémunéré.

C. Preuve de l'existence d'un contrat de travail

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

Le contrat de travail suppose la réunion de trois conditions :

- une prestation de travail ;
- une rémunération ;
- un lien de subordination du travailleur vis-à-vis de son employeur.

Le lien de subordination constitue l'élément essentiel de tout contrat de travail.

C'est en raison du lien de subordination que l'on distingue le contrat de travail d'autres types de contrats, tels que le contrat d'entreprise.

2. Les parties sont, par principe, libres de modaliser leur collaboration comme elles l'entendent.

Ainsi, elles peuvent librement décider que la fourniture d'une prestation se fera sous statut de travailleur salarié ou d'indépendant, la distinction entre ces deux types de convention dépendant de l'existence d'un lien de subordination entre les parties.

Le juge n'est cependant pas lié par la qualification que les parties ont donnée au contrat, et peut décider de requalifier la convention liant les parties lorsqu'il apparaît que les modalités d'exécution de la convention sont incompatibles avec la qualification contractuelle (Cass., 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271 ; Cass., 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261, ces principes ayant été repris dans le cadre de la loi relative à la nature des relations de travail).

3. La loi programme du 27 décembre 2006 dispose, quant à la méthode de qualification, que :

« Soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes :

- 1) l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1er, 1° et 3°, de la loi du 29 juin*

1981 et l'article 3, §§ 1er et 2, de l'arrêté royal n° 38, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions;

- 2) de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfragable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi » (article 331 de la loi-programme).

L'examen de la nature de la relation de travail se fait sur base des critères généraux suivants :

« Les critères généraux dont il est question à l'article précédent et qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331;*
- la liberté d'organisation du temps de travail;*
- la liberté d'organisation du travail;*
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique ».*

4. Dans l'examen de la qualification donnée par les parties à leur collaboration, le juge aura donc en premier lieu égard à la volonté des parties, telle que consignée dans la convention écrite produite par les parties.
5. Une fois cette volonté des parties établie, ce n'est que si l'exécution concrète de la convention laisse apparaître des éléments inconciliables avec la qualification retenue que le juge sera en droit de requalifier celle-ci.
6. Enfin, en application des articles 870 du Code judiciaire et 8.4. du Code civil, il appartient à la partie demanderesse en requalification d'apporter la preuve du statut qu'elle revendique.
7. En l'espèce, il n'est pas contesté que la relation contractuelle n'a pas été qualifiée de contrat de travail.

Il revient donc à Monsieur V – demandeur en requalification – d'apporter la preuve que les dispositions contractuelles ou la manière dont elles ont été exécutées sont incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la convention.

S'il était nécessaire de l'épingler, il ne suffit pas d'apporter la preuve d'éléments permettant de « faire pencher la balance » vers l'une ou l'autre forme de contrat. Ce qu'il convient de démontrer c'est l'incompatibilité des dispositions contractuelles avec le statut « officiel » de la relation contractuelle.

8. Le fait que la convention impose des obligations à Monsieur V (et au club) n'est pas incompatible avec l'existence d'une relation non subordonnée : par nature, tout contrat (qu'il implique ou non un lien de subordination) fait naître des obligations dans le chef des parties.

Le fait de convenir de sanctions en cas d'inexécution de ces obligations ou en cas de rupture du contrat n'est pas davantage incompatible avec l'existence d'une relation non subordonnée. Les parties sont libres de prévoir les conséquences qui s'attachent à l'inexécution de leurs obligations (ainsi, par exemple, d'un contrat d'entreprise de construction, prévoyant des indemnités de retard en cas de travaux réalisés hors délais, chiffrant les indemnités dues en cas de résiliation en cours d'exécution, ...).

Enfin, l'obligation d'être présent aux entraînements et aux matches, ainsi qu'à certains événements convenus n'est pas en elle-même incompatible avec l'existence d'une relation non subordonnée, dans le contexte d'une activité qui, par nature, nécessite la réunion de plusieurs prestataires.

9. A l'estime du tribunal, les éléments invoqués par Monsieur \ n'apportent pas la preuve d'une incompatibilité avec la qualification choisie par les parties.

La demande doit être déclarée non fondée.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

DIT la demande recevable, mais non fondée ;

CONDAMNE Monsieur V : aux dépens, liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant non contesté de 1.170 €, ainsi qu'à la contribution de 20 € au profit du Fonds d'aide juridique de seconde ligne ;

DELAISSE à Monsieur V ses propres dépens.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient:

Madame Nathalie ROBERT, juge président la chambre

Madame Stéphanie DEMARCHE, juge social employeur

Monsieur Philippe HUBERT, juge social employé

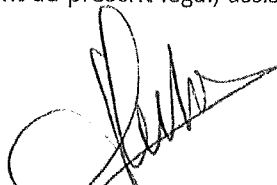
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame Anne DE LAET**, greffier,



A. DE LAET
Le Greffier



S. DEMARCHE
Les Juges sociaux

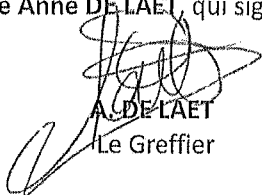


P. HUBERT

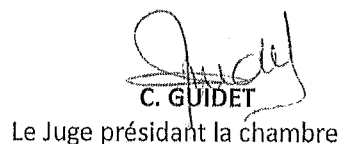


N. ROBERT
Le Juge président la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience publique du vingt-quatre février deux mille vingt-deux de la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par **Madame Corinne GUIDET**, assistée de **Madame Anne DE LAET**, qui signent ci-dessous



A. DE LAET
Le Greffier



C. GUIDET
Le Juge président la chambre