



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 février 2018.
(1^{ère} chambre)**

**R.G. : 16/ 1637/A
16/ 1638/A
16/ 1640/A
16/ 1641/A
16/ 1642/A
16/ 1643/A
16/ 1644/A**

Rép: 18/

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Monsieur M, né le1983.

Domicilié à 4910 THEUX,.....

Parties demanderesses comparaissant personnellement et assistée par Maître Hadya NYSSSEN loco Maître Pascal RODEYNS, avocat à LIEGE.

Monsieur L,1968.

Domicilié à 4870 TROOZ, rue.....

Partie demanderesse comparaissant par Maître Hadya NYSSSEN loco Maître Pascal RODEYNS, avocat à LIEGE.

Monsieur G, né le1983.

Domicilié à 4900 SPA, rue .

Partie demanderesse comparaissant personnellement et assistée par Maître Hadya NYSSSEN loco Maître Pascal RODEYNS, avocat à LIEGE.

Monsieur CO, né le1984.

Domicilié à 4851 PLOMBIERES,

Partie demanderesse comparaissant personnellement et assistée par Maître Hadya NYSSSEN loco Maître Pascal RODEYNS, avocat à LIEGE.

Monsieur W, né le 1966.

Domicilié à 4000 LIEGE, rue.....

Partie demanderesse comparaissant personnellement et assistée par Maître Hadya NYSSSEN loco Maître Pascal RODEYNS, avocat à LIEGE.

Monsieur BA, né le ...1966.

Domicilié à 4020 LIEGE,.....

Partie demanderesse comparaissant par Maître Hadya NYSSSEN loco Maître Pascal RODEYNS, avocat à LIEGE.

Monsieur B, né le1976.

Domicilié à 4654 CHARNEUX,.....

Partie demanderesse comparaissant personnellement et assistée par Maître Hadya NYSSSEN loco Maître Pascal RODEYNS, avocat à LIEGE.

Contre :

CPAS DE SPA

Ayant ses bureaux à 4900 SPA, rue Hanster, n°8.

Partie défenderesse comparaissant par Maître Michel STRONGYLOS et Maître Claudine PAIE, avocats à LIEGE.

Dans le droit,

VU les dossiers de la procédure inscrits au Rôle Général sous les n°16/1637/A, 16/1638/A, 16/1640/A, 16/1641/A, 16/1642/A, 16/1643/A et 1644/A ;

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 24 janvier 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que les actions sont recevables pour avoir été introduites dans les formes et délai légaux, les parties demandereses ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

Qu'ayant toutes le même objet, elles doivent être considérées comme connexes et que les dossiers doivent être joints.

1. ANTÉCÉDENTS.

Les demandeurs ont presté en qualité d'ambulanciers pour le C.P.A.S de Spa suivant des conventions identiques signées respectivement :

- par Monsieur BA le 28 juin 2015,
- par Monsieur W le 30 juin 2015,
- par Monsieur CO le 2 juillet 2015,
- par Monsieur G le 9 juillet 2015,
- par Monsieur L le 26 juin 2015,
- par Monsieur M le 26 juin 2015.

Monsieur BO a signé la même convention le 1^{er} décembre 2015, mais pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2015 (p. 1 de son dossier).

Ils ont pour la plupart répondu à un appel à candidature du CPAS de Spa, pour le recrutement d'ambulanciers volontaires (p. 4 des dossiers CPAS) notamment

- Monsieur W le 7 mai 2015,
- Monsieur G le 24 avril 2015,
- Monsieur L en juin 2015,
- Monsieur CO le 11 mai 2015.

La convention signée par les demandeurs est intitulée "Contrat d'engagement en qualité d'ambulancier volontaire à titre effectif" et fait référence à un statut de volontaire selon la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires (p. 1 des dossiers CPAS).

Elle précise :

- en son article 1 que "l'employeur engage le deuxième nommé dans les liens d'un contrat d'engagement en qualité d'ambulancier volontaire à titre effectif afin d'exercer les fonctions d'ambulancier volontaire au sein du CPAS de Spa".

- en son article 5 que "l'employeur fait appel au service de l'ambulancier volontaire en fonction des disponibilités transmises par le travailleur".

- en son article 6 que "Toutes les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'appliquent au présent contrat à l'exception des dispositions des statuts administratifs du CPAS Spa applicables aux agents contractuels.

L'ambulancier volontaire est sous l'autorité hiérarchique du Directeur Général avec lequel il communique en temps et en heures ses disponibilités pour prêter des heures sur l'ambulance.

L'ambulancier volontaire informera immédiatement le Directeur Général de toute indisponibilité non prévisible le plus rapidement possible avant sa garde.

L'ambulancier volontaire informera immédiatement le Directeur Général de toute information concernant le travail : conflits, horaires, détérioration de matériel,..."

- en son article 7 que "la rémunération du travailleur est fixée à 15 € pour la prise de garde, 5 € de l'heure et 15 € par sortie avec l'ambulance...

Afin d'exercer un contrôle des prestations, le volontaire complètera le document prévu par le service et le remettra dans le bureau du Directeur Général de l'institution.. "

(c'est le Tribunal qui souligne).

Elle précise aussi que "ce contrat est conclu pour une durée limitée. Il s'arrêtera immédiatement dès la mise à la disposition de la zone de secours n° 4 des 5 ambulanciers contractuels et/ou nommés du CPAS de Spa".

En ce qui concerne Monsieur BO, la durée limitée est fixée du 1^{er} au 31 décembre 2015 (p. 1 de son dossier).

Un courrier daté du 30 décembre 2015 leur est envoyé à tous, libellé de la manière suivante :

"Le Conseil de l'Action Sociale du 28/12/2015 a pris la décision de fermer le service ambulance 112 du CPAS de Spa au 01/01/2016.

En conséquence et conformément au contrat de travail qui vous lie avec notre Centre, votre mission d'ambulancier volontaire s'arrête au 31/12/2015..." (p. 2 des dossiers des demandeurs).

2. DEMANDE

Les parties sont en désaccord sur la nature du travail presté par les demandeurs, ceux-ci estimant être liés au CPAS de Spa par un contrat de travail (d'employé) au sens de la loi du 3 juillet 1978, tandis que le CPAS de Spa soutient qu'il s'agirait d'un contrat de volontariat au sens de la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

Les demandeurs réclament donc :

A titre principal

- qu'il soit dit pour droit qu'ils étaient liés au CPAS de Spa par un contrat de travail ;
- que le Tribunal ordonne au CPAS de Spa de régulariser leur situation conformément à un statut d'employé ;
- la condamnation du CPAS de Spa à leur payer 1€ à titre provisionnel sur un montant définitif à déterminer en cours de procédure à titre d'arriérés de rémunération, de pécules de vacances, de primes de fin d'année, d'indemnité compensatoire de préavis, de rémunération pour les jours fériés situés dans les 30 jours de la rupture, et de toute somme de quelque nature que ce soit dont le CPAS leur serait redevable en leur qualité de travailleurs salariés en raison de l'existence, de l'exécution ou de la rupture de leur contrat de travail, à majorer des intérêts au taux légal à partir des différentes dates d'exigibilité ;
- la condamnation du CPAS de Spa à leur payer 1€ provisionnel sur un montant définitif à déterminer en cours de procédure à titre de dommages et intérêts pour l'éventuel préjudice subi en raison de la qualification erronée que le CPAS a tenté de donner à la convention des parties ;
- la condamnation du CPAS de Spa à établir les décomptes des sommes dues à chacun en raison de leur qualité de travailleur salarié au cours de leur période d'occupation ;
- la condamnation du CPAS de Spa à établir les documents sociaux de chacun des demandeurs pour leur période d'occupation respective ainsi que les documents sociaux de fin de contrat suite à la rupture du contrat de travail liant les parties ;
- qu'il soit ordonné l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;
- qu'il soit réservé à statuer pour le surplus.

A titre subsidiaire, la condamnation du CPAS de Spa au paiement d'une somme de 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts pour rupture fautive de la convention liant les parties.

En toute hypothèse, ils sollicitent la condamnation du CPAS de Spa aux dépens.

3. DISCUSSION

Quant à la réclamation principale

La loi programme (I) du 27 décembre 2006 (dont le but est essentiellement de distinguer les salariés des faux indépendants), dispose que :

"Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties" (article 331).

"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 ... " (article 332).

"§ 1er. 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.

§ 2. Sans préjudice des dispositions visées à l'article 332, les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail..." (article 333).

Il convient de remarquer que la présomption dont question à l'article 332 s'applique notamment "au transport de choses ou de personnes pour le compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et du transport de personnes avec handicap" (c'est le Tribunal qui souligne).

Il résulte de ces dispositions légales que la nature de la relation de travail est choisie librement par les parties et que le juge ne peut la requalifier que lorsque son exercice effectif est incompatible avec ce choix.

En l'espèce, les parties ont choisi de qualifier leur relation de travail de "Contrat d'engagement en qualité d'ambulancier volontaire à titre effectif" en référence à un statut de volontaire selon la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

Les demandeurs ont d'ailleurs adressé au CPAS leur candidature soit, pour la plupart, dans le cadre du recrutement de volontaires (Mrs W, L, BA, G) et en y faisant expressément référence, soit en-dehors de cette procédure (Mrs M et BO), mais en faisant tous mention de la fonction d'ambulancier volontaire.

Il appartient dès lors au Tribunal d'examiner si, comme le soutiennent les demandeurs, l'exécution effective de ce contrat est incompatible avec cette qualification et doit, au contraire, être qualifiée de contrat de travail.

"Le bénévolat (ou volontariat) - fût-il accompagné de libéralités - est compatible avec l'exécution de tâches lourdes avec la prise de responsabilités non négligeables, le cas échéant sous le contrôle d'une instance supérieure. — Pareille activité choisie en connaissance de cause n'est pas exercée dans le cadre d'un contrat de travail (Cour Trav. Liège (4^e ch.), 22 avril 1993, J.T.T., 1993, p. 362).

Le seul critère réellement déterminant pour qualifier une relation de travail est le lien de subordination; en effet, quelle que soit la nature de la relation de travail, il y a, dans tous les cas, (salarié, indépendant, contrat d'entreprise, volontaire), la prestation d'un "travail" contre un "paiement" (rémunération, honoraires, défraiement,...).

L'article 333 § 3 de la loi programme disposent en outre que sont à eux seuls insuffisants à qualifier adéquatement la relation de travail, "l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale" ainsi que "la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale" de sorte que le seul fait que les rémunérations perçues par les intéressés étaient soumises à cotisations sociales ne peut suffire à établir l'existence d'un contrat de travail.

Les demandeurs entendent établir le lien de subordination à l'égard du CPAS et de sa directrice générale, Madame C, par les éléments suivants :

Absence de liberté d'organiser le temps de travail

Les demandeurs font valoir que, certes, ils transmettaient librement leurs disponibilités mais que lorsqu'ils étaient au service du CPAS, ils avaient l'obligation de se conformer aux horaires fixés et au règlement de travail (en ce qui concernait les absences, les horaires et la fixation des vacances annuelles).

Aucun élément du dossier n'établit qu'ils auraient eu l'obligation de justifier leurs absences et de solliciter l'autorisation de prendre des congés ou des vacances, même si certains (notamment Monsieur G) croient devoir demander une autorisation.

Il résulte au contraire des échanges de mails figurant dans ces dossiers (p. 4 des dossiers des demandeurs) que chaque ambulancier volontaire faisait connaître librement ses disponibilités (via un doodle ou par Facebook) pour permettre à Madame C d'établir un planning mensuel.

Si, par suite d'une indisponibilité fortuite de l'une ou l'autre des personnes qui y était mentionnée, le service ne pouvait pas être assuré, Madame C faisait appel aux autres pour la remplacer ; si cela s'avérait impossible, l'ambulance était simplement "mise au rouge", c'est-à-dire que le service n'était pas assuré pour la plage horaire concernée.

Le dossier ne révèle aucune espèce de pression de la part de Madame C ou de qui que ce soit d'autre sur les ambulanciers volontaires pour leur faire assurer un service à un moment déterminé, même pour éviter cette "mise au rouge" de l'ambulance.

Cette nécessité de communication des disponibilités de chacun répondait à une évidente nécessité organisationnelle du service d'ambulance.

Les demandeurs ne répondaient pas à une offre de travail de "l'employeur" mais se proposaient spontanément pour assurer un service, en fonction des possibilités que leur laissait leur profession principale, exercée par ailleurs.

On remarque du reste que, sur le planning fourni (p. 4 du dossier des demandeurs) pour la période du 27 juillet 2015 au 4 octobre 2015, les disponibilités (par plage horaire de 6 à 18 h ou de 18 à 6 h) sont fort variables, puisque Mr WS en totalise 21, Mr CO 17, Messieurs BA ET L 9, Monsieur G 7 et Monsieur M 5 (Monsieur BO, entré en décembre 2015 n'est pas concerné par cette période), ce qui justifie également que les sommes perçues pour ces prestations soient plus ou moins importantes.

Absence de liberté d'organiser son travail

Les demandeurs font valoir qu'ils devaient suivre les instructions du CPAS et n'étaient donc pas libre d'organiser leur travail.

Ils ne font cependant référence à aucun élément concret à l'appui de cette affirmation, à l'exception de l'obligation qu'ils auraient eue d'effectuer des tâches administratives durant leurs périodes de garde (mail du 25 novembre 2015 de Madame C).

Rien n'établit qu'une demande en ce sens aurait été formulée avant cette date ni non plus que cette demande d'aide de Madame C aurait constitué pour les demandeurs une obligation.

Pour le surplus, comme le soulignent D. DUMONT et P. CLAES, "l'ambulancier bénévole est certainement soumis à des contraintes bien plus lourdes que celles qui incombent à la personne qui rend quelques services ponctuels à la bibliothèque du quartier (...) aucune relation bénévole inscrite dans le cadre d'une organisation ne peut se concevoir sans les quelques instructions minimales qui sont nécessaires à sa bonne marche : que l'on songe à la simple détermination de la tâche à accomplir, de l'horaire, de la mise à disposition du matériel" ("Le nouveau statut des bénévoles", De Boeck et Larcier 2006, p. 89).

Enfin, les services d'ambulance s'inscrivent dans le cadre de la loi du 8 juillet 1964 et de ses arrêtés d'exécution, qui imposent des règles notamment en matière de formation, de matériel et de rapidité intervention.

Il résulte des dispositions de l'article 333 de la loi programme du 27 décembre 2006 que "les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail..."

Contrôle hiérarchique

"L'autorité de l'employeur comporte le pouvoir de déterminer la prestation de travail dans son contenu ainsi que le pouvoir de diriger et de contrôler son exécution (M. Jamouille, Seize leçons sur le droit du travail, Fac. Dr. Liège, 1994, p. 110).

La relation de subordination comporte également le pouvoir, pour l'employeur, de donner des instructions au travailleur et de le surveiller dans l'exécution de son travail, ainsi que l'obligation corrélatrice, pour le travailleur, de se soumettre à ces instructions et à cette surveillance.

Il n'est pas requis que l'autorité patronale soit exercée de manière constante et effective pour qu'il y ait subordination juridique. Il suffit que cette autorité puisse en fait s'exercer (Cass., 10 septembre 2001, S000187.F/1, www.cass.be; Cass., 16 octobre 1972, Pas., 1973, p. 165). " (Cour du travail de Bruxelles - arrêt n° F-20120214-2 (2010/AB/00223) du 14 février 2012 - stradalex).

Le pouvoir de direction et de contrôle inhérent au contrat de travail ne doit pas nécessairement être exercé de façon permanente et effective. Il suffit que l'employeur ait le droit de donner des ordres au travailleur à propos de l'organisation et de l'exécution du travail convenu (Cass. 13 juin 1968, Arr. Cass. 1968, p. 1239).

Les demandeurs ne font la preuve d'aucun acte de surveillance ou de contrôle de leurs prestations ni d'une quelconque obligation de rendre compte de leur missions, ni même de la possibilité qui en aurait existé pour le CPAS de Spa, à l'exclusion de simples directives de nature organisationnelle, comme le fait de devoir inventorier le matériel, de devoir porter un badge, de sécurité comme le fait de ne pas utiliser son téléphone portable au volant ou de responsabilité comme le fait de signaler les causes d'un dégât aux tiers lors d'une intervention, à la demande de l'inspecteur de police (voir mails, p. 4 du dossier des demandeurs).

Ces directives étaient amplement justifiées par le fait que, aux dires mêmes des ambulanciers présents à l'audience, ils se partageaient une seule ambulance de sorte que, par exemple, l'inventaire ou la vérification du matériel étaient indispensables pour permettre une utilisation optimale de ladite ambulance par les suivants.

Par ailleurs, la Cour du travail de Liège a précisé que le contrôle est de nature hiérarchique lorsqu'il est de nature à déboucher sur des sanctions internes (C.T Liège, 24 juin 2014, R.G. 2013/AN/48, cité in Pierre VANHAVERBEKE et Laura MIDOL, "La requalification de la relation de travail : examen de la jurisprudence récente et des décisions de la commission administrative", in Droit du travail tous azimuts, CUP 9 décembre 2016, Larcier 2016, p. 393).

Dans une affaire qui concernait une personne qui prestait à la consultation des nourrissons, mais qui arguait à l'appui de sa demande du même type d'éléments que les demandeurs, la Cour du travail de Bruxelles a relevé que :

"Le fait que sa mission était déterminée quant à son objet (accueil, accompagnement des parents et interprétariat) ne suppose pas en soi que l'ASBL aurait donné à Madame N. A. des instructions précises sur les tâches à accomplir et surtout sur la manière de procéder.

Il n'est pas davantage démontré que l'ASBL aurait contrôlé et surveillé le travail de Madame N. A.

La seule circonstance que les prestations se déroulaient nécessairement, vu leur objet, en présence du médecin, du travailleur médico-social et des bénévoles de l'ASBL ne permet pas de supposer que ceux-ci auraient donné des instructions, surveillé et contrôlé Madame N. A...

Quant aux organes de l'ASBL, parmi lesquels la présidente, ils n'étaient pas présents sur place et aucune pièce du dossier n'indique qu'ils auraient, fût-ce une seule fois en 20 ans, donné une instruction, exercé un contrôle ou une surveillance ou demandé une justification à Madame N. A. Le fait que Madame N. A. fournissait nécessairement ses prestations aux jours et heures de la consultation ne permet pas de conclure qu'elle ne disposait pas librement de son temps. Aucun élément du dossier n'indique qu'elle aurait été tenue d'être présente à toutes les consultations ou aux consultations choisies par l'ASBL ni qu'elle aurait dû justifier ses absences ou demander l'autorisation de s'absenter.

Le fait que l'infirmière ou la présidente de l'ASBL notait ses heures de prestations est contesté par l'ASBL. A supposer même que tel ait été le cas, ce n'est pas l'indice d'une relation de

subordination.

La circonstance que les prestations étaient fournies dans les locaux et avec le matériel de l'ASBL et que celle-ci remboursait les frais de déplacement ne permet aucune déduction quant à l'existence, ou non, d'une relation de subordination.

En conclusion, Madame N. A. n'établit pas qu'il a existé une relation de subordination entre l'ASBL et elle-même. L'absence de subordination exclut tout contrat de travail entre les parties" (Cour du travail de Bruxelles - arrêt n° F-20120214-2 (2010/AB/00223) du 14 février 2012 (stradalex).

Les considérations de cet arrêt sont en tous points transposables à la présente espèce.

Autres éléments

Les demandeurs tirent aussi argument de la référence, par le contrat qu'ils ont signé, à la loi du 3 juillet 1978 et à un "contrat de travail" (articles 6 et 9), ainsi qu'au règlement de travail (article 9).

Il résulte de la présentation de ce contrat (notamment en ce que l'article 8 est déclaré sans objet) qu'il est manifestement repris d'un modèle de contrat de travail adapté au contrat de volontaire, sans qu'en aient été biffées les mentions qui s'appliquaient au contrat originaire.

La loi sur les règlements de travail du 8 avril 1965 tout comme celle sur le bien-être du 4 août 1996 prévoient explicitement qu'elles s'appliquent également aux personnes assimilées aux travailleurs sous contrat de travail et qu'elles sont également applicables aux volontaires (Q.R. Ch. repr. 1995, 12 juillet 1995, n° 7 VANOOST, cité in VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, Compendium social 16-17, Droit du travail, t. 1, p. 217), sans que cela remette en cause la nature de la relation de travail.

Par ailleurs, en vertu des articles 5 et 6 de ce contrat, qui prime sur le règlement de travail, les démarches relatives aux disponibilités et aux indisponibilités du volontaire sont fondamentalement différentes de celles qui sont imposées aux travailleurs contractuels ou statutaires en matière d'horaire de travail, d'absences, de vacances annuelles,...

Enfin, ils mentionnent que les sommes perçues auraient été trop importantes pour n'être que des indemnités de frais, leur procurant un réel avantage financier qui doit être considéré comme une rémunération, d'autant plus qu'elles étaient soumises à cotisation sociale.

L'article 3 de l'A.R. du 28 novembre 1969 dispose que :

"L'application de la loi est étendue:

5° aux personnes qui effectuent des transports (...) de choses qui leur sont commandés par une entreprise, au moyen de véhicules dont ils ne sont pas propriétaires ou dont l'achat est financé ou le financement garanti par l'exploitant de cette entreprise ainsi qu'à cet exploitant".

"Aucun argument en faveur ou en défaveur d'un contrat de travail ou d'un contrat d'entreprise ne peut être retiré de cette réglementation" ("L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance", vol. 2, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 203, cité par le défendeur).

"Le fait que les remboursements de frais octroyés aux volontaires dépassent les plafonds (prévus par la loi du 3 juillet 2005) n'a pas pour conséquence que le volontaire doive être considéré comme étant lié à l'organisation par un contrat de travail mais seulement que le travail n'est pas du volontariat au sens de la loi, car il n'est plus "non rémunéré"... Il ne peut être question d'un contrat de travail que si la preuve d'un lien de subordination est rapportée" (C.T. Brux. 14 février 2012, Chron. D.S. 2015, p. 21 et C.T. Brux. 25 novembre 2013, J.T.T. 2014, p. 119, in VAN EECKHOUTTE et NEUPREZ, Compendium social 16-17, Droit du travail, t. 1, p. 652).

Enfin, les demandeurs allèguent qu'ils auraient été traités de la même manière que les contractuels, dont ils partageaient parfois les gardes, notamment en ce qui concerne les horaires

de travail et la surveillance, mais sans en rapporter aucune preuve.

Les éléments relevés par les demandeurs, pris dans leur ensemble, ne peuvent, établir que l'exécution effective de la relation de travail entre les demandeurs et le CPAS de Spa exclut la qualification juridique choisie par les parties, qui n'est pas celle d'un contrat de travail, faute de preuve de l'existence d'un lien de subordination entre elles.

A défaut de contrat de travail, les réclamations relatives au paiement d'une indemnité de rupture, d'arriérés de rémunération ou de dommages et intérêts résultant d'une qualification fautive de la relation de travail ne sont pas fondées.

Quant à la réclamation subsidiaire

Les demandeurs considèrent que la rupture de la convention qui les liait au CPAS de Spa, sans préavis ni indemnité, est constitutive d'un abus de droit qui leur aurait causé un préjudice matériel et moral (qu'ils ne précisent d'ailleurs pas) et réclament à ce titre la somme provisionnelle d'un euro.

L'article 2 du contrat précise en outre que "ce contrat est conclu pour une durée limitée. Il s'arrêtera immédiatement dès la mise à la disposition de la zone de secours n° 4, des 5 ambulanciers contractuels et/ou nommés du CPAS de Spa".

Les demandeurs étaient donc informés dès leur engagement de ce que celui-ci n'était que temporaire.

Par ailleurs, un "préavis" a été en quelque sorte donné puisque les ambulanciers ont été invités à une réunion d'information le 30 novembre 2015 (mail de Mme C du 23 novembre 2015) et que l'information officielle de ce que "le service 112 de Spa sera repris par la Zone de secours à partir du 01/01/2016. Les ambulanciers volontaires et professionnels ne seront pas repris par la zone" a été communiquée par un mail de Mme C du 1^{er} décembre 2015, faisant suite à cette réunion (p. 4 du dossier des demandeurs).

Ils n'établissent par ailleurs aucun dommage matériel ou moral qui aurait résulté de la fin, prévue dès le départ et annoncée dès le 1^{er} décembre 2015, de leur contrat.

Le contrat de Monsieur BO était d'ailleurs conclu pour la durée du 1^{er} au 31 décembre 2015.

Cette réclamation doit en conséquence être déclarée non fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et par contradictoirement,

Dit les demandes recevables.

Ordonne la jonction des dossiers repris sous les numéros de rôle général 16/1637/A, 16/1638/A, 16/1640/A, 16/1641/A, 16/1642/A, 16/1643/A et 1644/A.

Dit les demandes non fondées.

Condamne les demandeurs aux dépens liquidés par le défendeur à l'indemnité de procédure de 1.320 €.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION Verviers (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,
qui ont participé au délibéré,

G. NISIN

M. MEDOT

G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE Verviers, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE Verviers**, le **28 FEVRIER DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

G. RASKIN