

# Cour de cassation de Belgique

## Arrêt

N° S.19.0071.F

**VILLE DE BEAUMONT**, représentée par son collège communal, dont les bureaux sont établis à Beaumont, Grand-Place, 11,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Johan Verbist, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Anvers, Amerikalei, 187/302, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**M. B.,**

défendeur en cassation,

représenté par Maître Paul Alain Foriers, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 250, où il est fait élection de domicile.

**I. La procédure devant la Cour**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 20 décembre 2018 par la cour du travail de Mons.

Le 10 mai 2021, l'avocat général Bénédicte Inghels a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Bénédicte Inghels a été entendu en ses conclusions.

## **II. Les moyens de cassation**

La demanderesse présente deux moyens libellés dans les termes suivants :

### ***Premier moyen***

#### ***Dispositions légales violées***

- *articles 17 et 18 du Code judiciaire ;*
- *articles 18, 203, 204, 205, 206, 207, 209, 219, 220, § 1<sup>er</sup>, 221/1, § 1<sup>er</sup>, et 224 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.*

#### ***Décisions et motifs critiqués***

*Le jugement du premier juge déclare l'action du défendeur recevable et partiellement fondée et ordonne la réouverture des débats. L'arrêt attaqué déclare d'appel de la demanderesse recevable mais non fondé et confirme le jugement du premier juge en toutes ses dispositions, sauf en tant qu'il assortit d'une astreinte la condamnation de la demanderesse à produire les pièces réclamées en exécution de l'article 877 du Code judiciaire. Par la confirmation du jugement du premier juge, l'arrêt attaqué déclare l'action du défendeur également recevable.*

*Les motifs pour lesquels l'arrêt en décide ainsi sont les suivants :*

*« Observation préliminaire : quant à la qualité de la [demanderesse] à répondre à l'action*

*La [demanderesse] excipe d'un arrêt rendu par le Conseil d'État (arrêt n° 238.633 du 27 juin 2017) [l'opposant] à l'un de ses pompiers volontaires pour prétendre que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le passage en zone de secours, seule la zone de secours Hainaut-Est est devenue l'employeur des pompiers.*

*Dans cet arrêt, le Conseil d'État a rappelé que, depuis le passage en zone de secours, cette dernière est devenue l'employeur des pompiers. L'acte attaqué portant sur la nomination d'un pompier, le Conseil d'État a considéré qu'il appartenait à la zone, qui est désormais l'employeur, d'être à la cause et non plus à la [demanderesse], qui avait adopté l'acte attaqué. En effet, en cas d'annulation de l'acte, il appartiendrait à la zone de supporter les conséquences de l'annulation [...].*

*Comme l'observe avec pertinence [le défendeur], cet arrêt n'emporte aucune conséquence en l'espèce. En effet, quoique 'l'employeur' [du défendeur] soit, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la zone de secours Hainaut-Est, [il] réclame des arriérés de rémunération, il s'agit donc d'un litige portant sur un droit subjectif de nature pécuniaire, pour la période durant laquelle [il] était [occupé] par la [demanderesse], de sorte que c'est bien celle-ci qui a la qualité pour répondre à la présente action, et non la zone. Il ne saurait, dès lors, être question de 'mettre la [demanderesse] hors de cause'. La [demanderesse] dispose donc de la qualité pour répondre à la présente action ».*

### **Griefs**

*L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former (article 17 du Code judiciaire).*

*Les services d'incendie sont intégrés dans les zones de secours le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Pour les pré-zones qui utilisent la possibilité visée à l'article 68, § 2, alinéa 3, l'intégration des services d'incendie dans la zone de secours a lieu à une date déterminée par le conseil de pré-zone, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (article*

220, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile), ce qui est le cas pour la zone de secours Est de la province du Hainaut. La zone est dotée de la personnalité juridique (article 18 de la loi du 15 mai 2007).

Conformément à l'article 204 de la même loi, les membres des services d'incendie qui, sur la base d'un contrat d'engagement, sont en service auprès d'une commune en tant que sapeurs-pompiers volontaires deviennent du personnel opérationnel de la zone dont fait partie cette commune. D'autres articles du titre XV, Dispositions transitoires, de la loi contiennent des dispositions similaires en rapport avec d'autres catégories du personnel des services publics d'incendie.

Bien que le personnel communal visé, entre autres, à l'article 204, puisse décider de rester soumis aux lois et règlements qui sont d'application au personnel communal, les membres du personnel opérationnel et du personnel administratif de la zone qui, conformément aux dispositions de la loi et de la position juridique qui leur est applicable, sont nommés, promus, désignés à une fonction à conférer par mobilité ou désignés à une fonction à mandat, visée par la loi ou en exécution de la loi, sont, à partir du jour de la signification ou de la notification de la décision de nomination, de promotion ou de désignation, quel que soit leur statut ou leur position juridique, soumis de plein droit à toutes les dispositions qui déterminent le statut ou la position juridique des membres du personnel opérationnel ou du personnel administratif de la zone (article 207, §§ 1<sup>er</sup> et 2, de la loi du 15 mai 2007). Par dérogation au paragraphe 2, les membres du personnel opérationnel de la zone promus peuvent conserver le régime de congé qui leur était applicable le 31 décembre 2014, pour autant qu'ils en bénéficiaient jusqu'au moment de la promotion (article 207, § 3, de la même loi).

En ce qui concerne la revendication immédiate de droits pécuniaires, le transfert du personnel visé, entre autres, à l'article 204 n'est pas considéré comme un changement d'employeur (article 209 de la loi).

Il ressort des dispositions de la loi du 15 mai 2007 que l'organisation des services d'incendie est passée intégralement d'une organisation communale à un système zonal. Il résulte des dispositions transitoires de la loi précitée que, tout comme les autres catégories du personnel des services d'incendie, les sapeurs-pompiers volontaires en service dans une commune deviennent du personnel

*opérationnel de la zone dont fait partie cette commune et que la zone de secours devient ainsi l'unique employeur de ce personnel.*

*En vertu de ces dispositions légales et de l'article 18 de cette loi, selon lequel les zones de secours ont la personnalité juridique, ce sont bien les zones de secours qui sont devenues les employeurs du personnel concerné, qui, en cas de litige, devront réserver une suite aux arrêts rendus à cet égard et qui sont désormais les seules parties adverses qui doivent être à la cause, tandis que les communes concernées doivent être mises hors de cause.*

*Le même raisonnement est d'ailleurs à la base de l'article 219 de la loi, qui prévoit que toute procédure relative aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services au bénéfice des services communaux d'incendie, auprès des communes ou de l'État fédéral, est poursuivie par la zone à la date d'entrée en vigueur de cet article.*

*Or, dans ses conclusions, la demanderesse faisait valoir qu'elle devait être mise hors de cause, la zone de secours Hainaut-Est étant devenue seul employeur du défendeur.*

*Bien que l'arrêt attaqué constate qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la zone de secours Hainaut-Est est devenue l'employeur des pompiers, il décide qu'il ne saurait être question de mettre la demanderesse hors de cause, au motif que le défendeur réclame des arriérés de rémunération pour une période durant laquelle il a été occupé par la demanderesse, de sorte que c'est la demanderesse qui a la qualité de répondre à l'action introduite par le défendeur.*

*Il résulte des dispositions légales précitées que le défendeur, qui était pompier volontaire au sein du service d'incendie de la demanderesse, est devenu membre du personnel opérationnel de la zone de secours Hainaut-Est, dont fait partie la demanderesse, et que la zone de secours Hainaut-Est est devenue l'unique employeur du défendeur.*

*L'arrêt ne décide donc pas légalement qu'il ne saurait être question de mettre la demanderesse hors de cause, au motif que le défendeur réclame des arriérés de rémunération pour une période durant laquelle il a été occupé par la demanderesse, compte tenu du fait qu'avec la réforme des services d'incendie, la zone de secours Hainaut-Est a été créée, partant, est devenue l'unique employeur*

*du défendeur (violation des articles 18, 203, 204, 205, 206, 207, 209, 219, 220, § 1<sup>er</sup>, 221/1, § 1<sup>er</sup>, et 224 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile).*

*Il en résulte que l'arrêt, par la confirmation du jugement du premier juge, ne déclare pas légalement la demande du défendeur recevable (violation des articles 17 et 18 du Code judiciaire).*

### ***Second moyen***

#### ***Dispositions légales violées***

- *articles 10, 11, 149 et 159 de la Constitution ;*
- *articles 2 et 17 de la directive 2003/88/CE du Parlement et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;*
- *articles 2, 4, et 8, 1<sup>o</sup>, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, l'article 4 dans les versions avant et après sa modification par les lois des 19 avril 2014 et 21 novembre 2016 ;*
- *article 13 de loi du 31 décembre 1963 sur la protection civile ;*
- *articles 24/1 et 41 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie, dans les versions avant et après leur modification par les arrêtés royaux des 3 juin 1999 et 25 avril 2014 ;*
- *article 41, en particulier 1<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup>, du règlement d'organisation du service communal d'incendie, approuvé par le conseil communal de la demanderesse, dans les versions avant et après ses modifications des 27 octobre 2009, 12 novembre 2013 et 13 novembre 2014 ;*
- *articles 2, 3, 3bis, 9, 11 et 37 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, l'article 37 dans les versions avant et après sa modification par la loi du 6 juin 2010 ;*

- articles 162 et 167 du Code pénal social, l'article 162 dans les versions avant et après sa modification par la loi du 25 avril 2014.

### ***Décisions et motifs critiqués***

*L'arrêt attaqué déclare l'appel de la demanderesse non fondé, confirme le jugement du premier juge et, en conséquence, condamne la demanderesse à payer au défendeur un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts civils découlant de l'infraction de non-paiement de la rémunération en ce que les heures de garde à domicile n'ont pas été rémunérées en conformité de l'article 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie, et du règlement organique, à partir du 10 mars 2010 jusqu'au 31 décembre 2015, date du transfert du défendeur au sein de la zone de secours Hainaut-Est.*

*Les motifs pour lesquels l'arrêt en décide ainsi sont les suivants :*

*« Ainsi, si la directive 2003/88/CE permet de déroger, pour le sapeur-pompier, à certaines des dispositions qu'elle consacre, elle ne permet nullement de les exclure purement et simplement de son champ d'application et de celui des législations nationales qui en assurent la transposition.*

*Dans ses conclusions avant l'arrêt Matzak, l'avocate générale Sharpston était très claire à ce sujet : [...] Dans son arrêt du 21 février 2018, la Cour de justice [de l'Union européenne] a confirmé la thèse défendue par les pompiers volontaires devant la cour du travail de Bruxelles : [...]*

*Il en découle que l'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses ne peut pas être appliqué en raison de la primauté du droit européen.*

*Ainsi, la loi du 14 décembre 2000 [...] s'applique aux pompiers volontaires.*

*a) Le temps de garde à domicile constitue du temps de travail au sens de la loi du 14 décembre 2000 et de la directive 2003/88/CE, qui a remplacé au 2 août 2004 la directive 93/104/CEE*

*L'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE [...] 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 ou pratiques nationales'.*

*La définition 'européenne' du temps de travail suppose ainsi la réunion de trois éléments constitutifs : être au travail, être à la disposition de son employeur, être dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions.*

*La loi du 14 décembre 2000 [...], qui s'applique aux communes, définit le temps de travail comme 'le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur'.*

*Cette définition est identique à celle de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, applicable au secteur privé.*

*S'il n'est pas contesté, au regard de la jurisprudence européenne, qu'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' [...], il n'en demeure, toutefois, pas moins qu'aucune réponse n'avait été donnée à la question suivante : le temps de garde en dehors des locaux de l'entreprise constitue-t-il du temps de travail lorsque les contraintes pesant sur le travailleur sont telles qu'il ne peut pas vaquer aux occupations qu'il souhaite ?*

*La Cour de justice a apporté, par son arrêt du 21 février 2018, une réponse à cette question :*

*'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 huit minutes, sont de nature à limiter de manière objective les possibilités qu'un travailleur se trouvant dans la condition de monsieur Matzak a de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux.*

*64. Au regard de telles contraintes, la situation de monsieur 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 rejoindre.*

*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 huit 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 huit minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme « temps de travail »'.*

*Comme l'observe avec pertinence [le défendeur], le critère retenu par la Cour [de justice] réside donc dans les contraintes géographiques et temporelles imposées au travailleur, qui sont de nature à restreindre 'très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités'. La qualification de temps de travail doit donc faire l'objet d'une appréciation in concreto, compte tenu des contraintes imposées au travailleur de garde à son domicile.*

*Il résulte de ce qui précède et de l'enseignement de l'arrêt Matzak de la Cour de justice qu'il convient désormais de distinguer :*

*- 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, [soit] 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, 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 occupations.

Il n'est, au demeurant, pas contesté que, [en vertu de l'article 10 du règlement organique du service incendie], le pompier volontaire qui effectue une garde à domicile doit 'être présent dans la commune où est situé le service ou dans un rayon de sept kilomètres du casernement ou encore dans un rayon tel qu'il puisse rejoindre le casernement dans un laps de temps de dix minutes'. [...]

Le non-respect de cette obligation de répondre à l'appel et de 'remonter en caserne' dans les dix minutes de l'appel est assorti d'une exclusion de service, pareille obligation ayant été rappelée par la [demanderesse] dans sa lettre du 31 juillet 2015 [...].

Dès lors qu'il se voit imposer des règles de rappel très contraignantes [...], les périodes d'astreinte doivent être considérées comme du temps du travail. [...]

b) *Le temps de travail à domicile constitue une prestation*

Constituant du temps de travail, puisque le pompier demeure à la disposition de son employeur pour pouvoir fournir immédiatement les prestations sollicitées de sa part, il ne peut être sérieusement contesté que la garde à domicile [du défendeur] répond à la notion de 'prestations': si les heures de garde à domicile constituent du temps de travail, elles sont nécessairement des 'prestations'. [...]

Il en résulte qu'une disposition légale ou réglementaire contraire à la notion de temps de travail en droit européen [...] doit être écartée sur la base de l'article 159 de la Constitution.

c) *Le temps de garde à domicile doit être rémunéré à 100 p.c.*

Il y a lieu de rappeler, à cet égard, que la directive 2003/88/CE ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs, cet aspect échappant, en vertu de

*l'article 153, § 5, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à la compétence de l'Union [...].*

*La [Cour de justice] a précisé ce qui suit : '(...) si les États membres sont habilités à fixer la rémunération des travailleurs tombant dans le champ d'application de la directive 2003/88 en fonction de la définition des notions de « temps de travail » et de « période de repos », figurant à l'article 2 de cette directive, ils ne sont pas contraints de le faire.*

*Ainsi, les États membres peuvent 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 », même au point de n'accorder aucune rémunération durant ce dernier type de période' [...].*

*Lorsqu'elle fixe les conditions de travail et de rémunération du personnel, l'autorité communale est toutefois tenue de respecter le principe d'égalité et de non-discrimination tel qu'il résulte des articles 10 et 11 de la Constitution.*

*Les principes de l'égalité devant la loi et de non-discrimination découlent des articles 10, 11 et 11bis de la Constitution : [...].*

*Le principe d'égalité s'oppose ainsi à ce que des catégories de personnes se trouvant dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont comparables soient traitées de manière différente sans qu'apparaisse une justification objective et raisonnable.*

*À cet égard, la Cour constitutionnelle a jugé que, 'dès lors que les pompiers volontaires et les pompiers professionnels accomplissent des missions semblables dans un même corps, ils constituent des catégories comparables'.*

*Ainsi, pour être admises, les différences de traitement doivent être objectivement et raisonnablement justifiées, en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause.*

*Or, pas davantage que la cour du travail de Bruxelles, dans son arrêt du 14 septembre 2015 [...], la cour [du travail] n'aperçoit en quoi le caractère volontaire des fonctions assumées par [le défendeur] serait de nature à justifier que, pour des prestations exercées de manière identique au sein d'un même corps (il n'est, en effet, pas contesté, à cet égard, que les pompiers volontaires sont soumis aux*

mêmes prestations que celles imposées aux pompiers professionnels), la rémunération soit fixée à des taux différents selon qu'elle est allouée à un pompier volontaire ou à un pompier professionnel.

*Si la directive [2003/88/CE] ne s'oppose pas à ce que des heures de garde soient, le cas échéant, rémunérées à un taux inférieur à celui en vigueur pour des prestations ordinaires, elle n'est, toutefois, pas de nature à justifier des différences de rémunération entre catégories comparables de travailleurs pour des prestations similaires.*

*En l'espèce, le droit à la rémunération est réglé par l'article 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971, modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 3 juin 1999. L'article 41, 1°, du règlement organique reproduit cette disposition.*

*Les gardes à domiciles étant constitutives de 'prestations', elles donnent droit à une rémunération à 100 p.c. sur la base des articles 41 de l'annexe 3 et 41, 1°, du règlement organique.*

*Le règlement organique, en prévoyant, en son article 41, 12°, une rémunération forfaitaire au seul bénéfice des officiers volontaires, est contraire à l'article 41 de l'annexe 3 et doit donc être écarté.*

*Se saisissant, par l'effet dévolutif de l'appel, de ce chef de demande non tranché par le premier juge, la cour [du travail] considère que la [demanderesse] doit donc être condamnée au paiement d'un euro provisionnel à titre d'arriérés de rémunération correspondant à l'exécution en nature des obligations découlant de l'infraction de non-paiement de la rémunération, en violation de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, en ce que les heures de garde à domicile n'ont pas été rémunérées en conformité de l'article 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie, à partir de l'entrée en service [du défendeur] et au plus tôt du 10 mars 2010 jusqu'au 31 décembre 2015 ».*

## **Griefs**

### **Première branche**

*L'article 2 de la directive 2003/88/CE prévoit que l'on entend par « temps de travail » 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 ou pratiques nationales et, par « période de repos », toute période qui n'est pas du temps de travail.*

*En ce qui concerne les périodes de garde, le facteur déterminant pour la qualification de « temps de travail », au sens de la directive, est le fait que 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 ou répondre aux appels de son employeur dans un bref délai, ces obligations mettant les travailleurs concernés dans l'impossibilité de choisir leur lieu de séjour pendant les périodes de garde et restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités. Il en va différemment de la situation dans laquelle le travailleur effectue une garde selon un système d'astreinte qui veut qu'il réponde aux appels de son employeur dans un délai déterminé, sans pour autant être obligé d'être présent sur un lieu déterminé par l'employeur, le travailleur pouvant gérer son temps avec moins de contraintes et se consacrer à ses propres intérêts. Dans ces conditions, seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme « temps de travail » au sens de la directive.*

*La loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public transpose la directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (article 2 de la loi du 14 décembre 2000). Cette loi s'applique aux communes (article 4 de la même loi) et définit le temps de travail comme « le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur » (article 8 de la loi).*

*Dans ses conclusions, la demanderesse faisait valoir que le temps de garde à domicile ne constitue pas du temps de travail au sens de la loi du 14 décembre 2000 et de la directive 2003/88/CE, la seule obligation pour le défendeur qui effectue une garde « à domicile » étant de se trouver à une distance de sept kilomètres au plus du casernement ou dans un rayon tel qu'il puisse rejoindre le*

*casernement dans un laps de temps de dix minutes, et que, hormis cette contrainte, le défendeur dispose de son temps comme il l'entend et peut passer du temps en famille, faire ses courses, etc. La demanderesse faisait encore valoir qu'il résulte de l'arrêt Matzak rendu par la Cour de justice le 21 février 2018 qu'il convient d'interpréter la notion de « temps de travail », prévue à l'article 2 de la directive, dans le sens qu'elle s'applique à une situation dans laquelle un employeur oblige son travailleur à passer la période de garde à son domicile, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, et qu'à défaut d'une obligation pareille, le temps de garde à domicile ne constitue certainement pas du temps de travail.*

*Bien que l'arrêt constate que le règlement organique du service incendie de la demanderesse n'oblige pas le défendeur à être physiquement présent sur un lieu déterminé, il décide que les périodes d'astreinte doivent être considérées comme du temps du travail au motif que le défendeur se voit imposer des règles de rappel très contraignantes.*

*En décidant que le temps de garde à domicile accompli par le défendeur constitue un temps de travail au motif que le défendeur se voit imposer des règles de rappel très contraignantes, bien qu'il constate que le règlement organique de la demanderesse n'obligeait pas le défendeur à être physiquement présent dans son domicile durant ses périodes de garde, l'arrêt viole les articles 2 de la directive 2003/88/CE et 2, 4 et 8, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 14 décembre 2000, précisés au moyen.*

*Partant, l'arrêt ne décide pas légalement que le défendeur a droit à un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts civils découlant de l'infraction de non-paiement de la rémunération en ce que les heures de garde à domicile n'ont pas été rémunérées en conformité de l'article 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 (violation des articles 2, 3, 3bis, 9, 11 et 37 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, 162 et 167 du Code pénal social, 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971, 2 de la directive 2003/88/CE et 2, 4 et 8, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 14 décembre 2000, précisés au moyen).*

*En ordre subsidiaire, si besoin est, la demanderesse invite la Cour à poser la question préjudicielle [suivante] :*

*L'article 2 de la directive 2003/88/CE doit-il être interprété en ce sens que le temps de garde durant lequel un travailleur doit être présent dans la commune*

*où est situé le service ou dans un rayon de sept kilomètres du casernement ou encore dans un rayon tel qu'il puisse rejoindre le casernement dans un laps de temps de 10 minutes, et donc sans que l'employeur oblige le travailleur à être physiquement présent à son domicile ou en un autre lieu concret, doit être considéré comme « temps de travail » ?*

### ***Deuxième branche***

*L'article 2 de la directive 2003/88/CE doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas aux États membres de déterminer la rémunération de périodes de garde à domicile en fonction de la qualification préalable de ces périodes en tant que « temps de travail » ou « période de repos ». En effet, la directive ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs, cet aspect échappant, en vertu de l'article 153, paragraphe 5, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, à la compétence de l'Union.*

*Bien que l'arrêt considère que la directive ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs, il considère que la circonstance que l'arrêté royal du 25 avril 2014 exclut de la notion de temps de service le temps de garde à domicile est sans incidence, puisque les États membres ne peuvent pas déroger à l'article 2 de la directive.*

*L'arrêt, considérant que la directive ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs, d'une part, et que l'arrêté royal du 25 avril 2014 doit être écarté au motif qu'il est contraire à la directive, d'autre part, bien qu'il s'agisse de déterminer si les heures de garde à domicile du défendeur doivent être prises en considération pour déterminer le montant de son indemnisation, est fondé sur des motifs contradictoires ou, dont il résulte que l'arrêt n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution). Dans la mesure où l'arrêt doit être interprété de telle manière qu'il décide sans la moindre contradiction que l'arrêté royal du 25 avril 2014 est contraire à la directive et doit donc être écarté, il viole les articles 2 et 17 de la directive, 159 de la Constitution et 41 de l'annexe 3 à l'arrêté royal du 6 mai 1971, précisés au moyen.*

### **Troisième branche**

*L'article 37 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs prévoit que les infractions aux dispositions de cette loi et de ses arrêtés d'exécution sont sanctionnées conformément au Code pénal social.*

*Conformément à l'article 13 de loi du 31 décembre 1963 sur la protection civile, les règlements relatifs à l'organisation des services publics d'incendie doivent être établis en conformité d'un règlement-type arrêté par le Roi. Le règlement-type a été fixé par l'arrêté royal du 6 mai 1971.*

*L'article 24/1, 1°, de l'annexe 3 à l'arrêté royal du 6 mai 1971, tel qu'il a été modifié par les arrêtés royaux des 3 juin 1999 et 25 avril 2014, dispose que, pour l'application du chapitre II de l'annexe, l'on entend par temps de service les interventions, la prévention d'incendie, les exercices et formations, les tâches d'entretien et administratives et les services de garde en caserne. L'article 24/1, 4°, de l'annexe 3 dispose que l'on entend par service de rappel une période durant laquelle le membre volontaire se déclare disponible, sans devoir être à la caserne, pour donner suite à un appel pour une intervention et que, le cas échéant, seule la période relative à l'intervention est comptabilisée comme temps de service. Il apparaît de ces dispositions que l'article 24/1 de l'annexe 3 distingue nettement le temps de service, d'une part, et les services de garde à domicile, d'autre part.*

*Cette distinction est faite en vue de la détermination, non seulement du temps du travail, mais aussi de l'indemnisation des membres volontaires. En effet, l'article 41 de l'annexe 3 [précité] dispose que les allocations de prestations des volontaires sont calculées au prorata des heures de prestations. Or, l'article 41 relatif aux allocations de prestations des membres volontaires fait partie de la section 5 du chapitre II de l'annexe, d'où il résulte que la règle selon laquelle les services de garde à domicile ne sont pas considérés comme des prestations de services s'applique également en vue du calcul des allocations de prestations des volontaires. Les services de garde à domicile ne répondent donc pas à la notion de prestations de service visée par les articles 24/1 et 41 de l'annexe 3 à l'arrêté royal du 6 mai 1971.*



*L'article 41 du règlement d'organisation du service communal d'incendie, approuvé par le conseil communal de la demanderesse, règle le calcul des allocations des prestations des membres volontaires du service. L'article 41, 1°, prévoit une rétribution horaire pour les interventions. L'article 41, 5°, dispose qu'il est attribué une indemnité égale à celle en vertu de l'article 41, 1°, pour les heures d'exercice, de théorie, de garde au casernement ou de prestations administratives, tandis que l'article 41, 12°, prévoit une indemnité annuelle pour les gardes à domiciles fixée au montant de 40,66 euros par week-end sans pouvoir dépasser le montant annuel de 2.114,39 euros à l'indice 138,01. Il apparaît de ces dispositions du règlement d'organisation que les gardes à domicile ne doivent pas être considérées comme des prestations entraînant un droit à l'indemnisation sur la base d'une rétribution horaire visée à l'article 41, 1°, du règlement organique, l'article 41, 12°, prévoyant une indemnité forfaitaire pour les gardes à domicile. L'article 41, 1°, du règlement d'organisation ne vise donc que les prestations visées à l'article 24/1, 1°, de l'annexe 3 à l'arrêté royal du 6 mai 1971, partant, n'a aucun rapport avec les gardes à domicile visées l'article 24/1, 4°, de [cette] annexe 3 [...].*

*Dans ses conclusions, la demanderesse faisait valoir que, comme il résulte clairement des articles 24 et 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971, le temps de garde à domicile ne constitue pas une « prestation » au sens de l'article 41 de [la même] annexe 3 [...], le pompier volontaire qui effectue une garde à domicile ne fournissant aucun travail pour le service d'incendie excepté lorsqu'il est rappelé en vue d'une intervention.*

*L'arrêt attaqué rappelle que la directive 2003/88/CE ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs. Néanmoins, il considère que, constituant du temps du travail puisque le défendeur demeure à la disposition de la demanderesse pour pouvoir fournir immédiatement les prestations sollicitées de sa part, il ne peut être sérieusement contesté que la garde à domicile du défendeur répond à la notion de « prestations », aux motifs que, si les heures de garde à domicile constituent du temps de travail, elles sont nécessairement des « prestations ». Il ajoute [que], les gardes à domicile étant constitutives de « prestations » elles donnent droit à une rémunération à 100 p.c. sur la base de l'article 41 de l'annexe 3.*

*En considérant que le temps de garde à domicile constitue une prestation entraînant un droit à la rémunération sur la base de l'article 41 de l'annexe 3 [précitée], l'arrêt méconnaît la notion de prestation visée à l'arrêté royal du 6 mai 1971 et au règlement d'organisation du service communal d'incendie et ne décide pas légalement que les heures de garde du défendeur donnent droit à une rémunération sur la base de l'article 41 de l'annexe 3 (violation des articles 24/1 et 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971, et 41 du règlement d'organisation du service communal d'incendie, précisés au moyen).*

*Partant, l'arrêt ne décide pas légalement que le défendeur a droit à un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts civils découlant de l'infraction de non-paiement de la rémunération en ce que les heures de garde à domicile n'ont pas été rémunérées en conformité de l'article 41 de l'annexe 3 (violation des articles 2, 3, 3bis, 9, 11 et 37 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, 162 et 167 du Code pénal social, 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 et 41 du règlement d'organisation du service communal d'incendie, précisés au moyen).*

#### **Quatrième branche**

*L'article 10 de la Constitution prévoit que les Belges sont égaux devant la loi. Conformément à l'article 11 de la Constitution, la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination.*

*L'arrêt considère que, lorsqu'elle fixe les conditions de travail et de rémunération du personnel, l'autorité communale est toutefois tenue de respecter le principe d'égalité et de non-discrimination tel qu'il résulte des articles 10 et 11 de la Constitution et qu'il n'aperçoit pas en quoi le caractère volontaire des fonctions assumées par le défendeur serait de nature à justifier que, pour des prestations exercées de manière identique au sein d'un même corps, la rémunération soit fixée à des taux différents selon qu'elle est allouée à un pompier volontaire ou à un pompier professionnel. L'arrêt en déduit que l'article 41, 12°, du règlement d'organisation du service communal d'incendie, en prévoyant une*

*rémunération forfaitaire au seul bénéfice des officiers volontaires, est contraire à l'article 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 et doit donc être écarté.*

*Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que des catégories de personnes qui ne se trouvent pas dans des situations qui, au regard de la mesure considérée, sont comparables, soient traitées de manière différente. Se référant aux arrêts de la Cour constitutionnelle des 22 septembre 2011 et 9 juillet 2013, l'arrêt estime que les pompiers professionnels et les pompiers volontaires sont des catégories comparables de travailleurs. Il est vrai que la Cour constitutionnelle considère que les pompiers volontaires et les pompiers professionnels accomplissent des missions semblables dans un même corps et constituent des catégories comparables au regard de l'aménagement du temps de travail. Au regard de cette mesure qui protège les pompiers contre des heures de travail excessives, on peut en effet comprendre que les pompiers volontaires sont comparables aux pompiers professionnels, les deux catégories de pompiers devant être protégés contre les risques de santé et de sécurité résultant des heures de travail excessives. Mais la mesure considérée ne concerne pas l'aménagement du temps de travail, mais la rémunération des pompiers. Il va de soi qu'au regard de mesures concernant la rémunération, les pompiers volontaires ne sont pas comparables aux pompiers professionnels à cause des motifs différents pour lesquels ces deux catégories de pompiers acceptent d'accomplir leurs missions respectives.*

*Les pompiers volontaires sont engagés au travers d'une convention d'engagement conclue avec la commune, à durée déterminée ou non. Ils n'ont pas la qualité de membre du personnel communal. Le volontariat est le complément d'une fonction principale qui peut être celle d'un salarié, d'un agent public ou d'un indépendant, les étudiants, chômeurs et prépensionnés pouvant aussi être pompiers volontaires. Les pompiers volontaires se mettent à la disposition de la commune sous forme bénévole dans une relation sui generis. Ils ne sont pas tenus de prester trente-huit heures par semaine et ne doivent pas solliciter d'autorisation pour prendre des congés. Après leur formation, il leur est uniquement demandé de participer, à leur meilleure convenance, à un minimum de douze exercices par an. Les prestations de pompier volontaire ne font pas perdre au chômeur le droit à l'allocation de chômage et n'ouvrent aucun droit à la pension, tandis que leurs indemnités sont, jusqu'à un certain seuil, exonérées fiscalement. Ils diffèrent ainsi,*

*par l'ensemble de ces éléments, des pompiers professionnels. Il en résulte que l'arrêt ne considère pas légalement que les pompiers volontaires sont comparables aux pompiers professionnels au regard de la mesure visée à l'article 41 du règlement d'organisation du service communal d'incendie (violation des articles 10 et 11 de la Constitution et 41 dudit règlement d'organisation, précisés au moyen).*

*En tout cas, la différence de traitement en cause est objectivement et raisonnablement justifiée. Le statut des pompiers volontaires est marqué par l'idée qu'il s'agit d'une activité complémentaire et non professionnelle, ce qui justifie que l'article 41, 12°, du règlement d'organisation du service communal d'incendie prévoit à leur égard une indemnité annuelle pour les gardes à domicile fixée au montant de 40,66 euros par week-end, sans pouvoir dépasser le montant annuel de 2.114,39 euros à l'indice 138,01. L'arrêt ne considère donc pas légalement que le caractère volontaire des fonctions assumées par le défendeur ne serait pas de nature à justifier que, pour des prestations exercées de manière identique au sein d'un même corps, la rémunération soit fixée à des taux différents (violation des articles 10 et 11 de la Constitution et 41 du règlement d'organisation, précisés au moyen).*

*L'arrêt ne justifie donc pas légalement sa décision que l'article 41, 12°, du règlement d'organisation du service communal d'incendie est contraire à l'article 41 de l'annexe 3 et doit être écarté (violation des articles 159 de la Constitution, 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 et 41 du règlement d'organisation du service communal d'incendie, précisés au moyen).*

*Partant, l'arrêt ne décide pas légalement que le défendeur a droit à un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts civils découlant de l'infraction de non-paiement de la rémunération en ce que les heures de garde à domicile n'ont pas été rémunérées en conformité de l'article 41 de l'annexe 3 (violation des articles 2, 3, 3bis, 9, 11 et 37 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, 162 et 167 du Code pénal social, 41 de l'annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 et 41 du règlement d'organisation du service communal d'incendie, précisés au moyen).*

### **III. La décision de la Cour**

#### **Sur le premier moyen :**

L'article 18 de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile confère la personnalité juridique aux zones de secours.

Conformément à l'article 220, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, les services d'incendie sont intégrés dans les zones de secours au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

En vertu de l'article 204 de la loi, les membres des services d'incendie qui, sur la base d'un contrat d'engagement, sont en service auprès d'une commune en tant que sapeurs-pompiers volontaires deviennent du personnel opérationnel de la zone de secours dont fait partie cette commune et sont en principe soumis au statut applicable aux membres du personnel opérationnel de la zone.

Il suit de ces dispositions que la commune reste l'employeur des pompiers volontaires jusqu'à la date à laquelle le service d'incendie est intégré dans la zone de secours et que cette dernière devient leur employeur à cette date.

La commune reste donc tenue au paiement des dettes de rémunération existant à cette date.

L'arrêt attaqué constate que le défendeur était pompier volontaire au service communal d'incendie de la demanderesse et qu'il réclame à cette dernière des arriérés de rémunération pour la période du 10 mars 2010 jusqu'à « la date [de l'intégration de ce service dans la] zone de secours Hainaut-Est, le 31 décembre 2015 ».

En considérant que, même si la zone de secours est l'employeur du défendeur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, « [la demanderesse] a la qualité pour répondre à [l'] action [du défendeur en paiement des arriérés de rémunération] pour la période [litigieuse], durant laquelle [elle l'occupait] », l'arrêt attaqué fait une exacte application des dispositions précitées.

Le moyen ne peut être accueilli.

**Sur le second moyen :****Quant à la première branche :**

Aux termes de l'article 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, on entend par durée du travail le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

Comme l'énonce l'article 2 de cette loi, celle-ci transpose la directive 93/104/CEE du Conseil du 3 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, laquelle a été abrogée et remplacée à partir du 2 août 2004 par 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.

L'article 2, § 1<sup>er</sup>, de la directive 2003/88/CE, dont l'article 8, § 1<sup>er</sup>, de la loi précitée est la transposition, définit comme temps de travail 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 ou pratiques nationales.

Dans l'arrêt C-518/15, *Matzak*, rendu le 21 février 2018, la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé sa jurisprudence suivant laquelle le facteur déterminant pour la qualification de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88/CE, est le fait que 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 ; elle a considéré que 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 travail dans un délai de huit minutes, qui était imposée à monsieur Matzak, sont de nature à limiter de manière objective les possibilités que le travailleur a de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux.

Elle a donc dit pour droit que l'article 2 de la directive 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 huit minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme « temps de travail ».

Dans l'arrêt C-580/19, *RJ c. Stadt Offenbach am Main*, rendu le 9 mars 2021, la Cour de justice a rappelé que les notions de « temps de travail » et de « période de repos » définies dans l'article 2 de la directive sont exclusives l'une de l'autre et a considéré que relève de cette notion de « temps de travail » l'intégralité des périodes de garde sous le régime d'astreinte, qui veut que le travailleur soit accessible en permanence sans pour autant être obligé d'être présent sur le lieu de travail, au cours desquelles les contraintes imposées à ce 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, ce qu'il appartient aux juridictions nationales de vérifier ; qu'une période de garde durant laquelle le délai dans lequel le travailleur doit se remettre au travail est limité à quelques minutes doit, en principe, être considérée, dans son intégralité, comme du « temps de travail », au sens de la directive ; que l'impact d'un tel délai de réaction doit être évalué au terme d'une appréciation concrète qui tienne compte, le cas échéant, des autres contraintes qui sont imposées au travailleur, telle l'obligation de demeurer à son domicile, sans pouvoir se déplacer librement, dans l'attente de la sollicitation de son employeur, tout comme des facilités qui lui sont accordées, au cours de sa période de garde ; que, si la fréquence moyenne des prestations effectives qui sont normalement réalisées par ce travailleur, au cours de chacune de ses périodes de garde, doit, lorsqu'elle peut faire l'objet d'une estimation objective, être prise en compte par les juridictions nationales, la circonstance que, en moyenne, le travailleur n'est que rarement appelé à intervenir au cours de ses périodes de garde ne peut aboutir à ce que ces dernières soient considérées comme des « périodes de repos », au sens de l'article 2, point 2, de la directive, lorsque l'impact du délai imposé au travailleur pour reprendre ses activités professionnelles est tel qu'il suffit à restreindre, de manière objective et très significative, la faculté qu'il a de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités.

Il s'ensuit que l'article 2, point 1, de la directive doit être interprété en ce sens que, même s'il n'est pas tenu de demeurer sur le lieu de travail, à son domicile ou en un autre lieu de séjour, le temps de garde au cours duquel le travailleur doit être disponible en permanence et est soumis à des obligations, imposées par l'employeur, notamment de délai pour reprendre le travail, qui restreignent d'une manière objective et très significative la faculté qu'il a de gérer librement le temps de ces périodes pendant lequel les services professionnels ne sont pas sollicités, doit être considéré comme « temps de travail ».

Il n'y a donc pas lieu de poser la question proposée par la demanderesse à la Cour de justice de l'Union européenne.

L'article 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000 n'appelle pas une autre interprétation.

L'arrêt attaqué constate que, pendant les gardes dites « à domicile », le pompier volontaire au service de la demanderesse doit « être présent dans la commune [...] ou dans un rayon de sept kilomètres du casernement ou encore dans un rayon tel qu'il puisse rejoindre le casernement dans un laps de temps de dix minutes » et, en cas d'appel, rejoindre la caserne dans les dix minutes sous peine « d'une exclusion de service ».

Il considère que, au sens des dispositions de la loi du 14 décembre 2000 interprétées conformément à la directive 2003/88/CE, « la qualification de temps de travail doit [...] faire l'objet d'une appréciation *in concreto* compte tenu des contraintes imposées au travailleur de garde à son domicile », que « le temps de garde, pendant lequel le travailleur doit être physiquement présent à un endroit désigné par l'employeur [...] en dehors du lieu de travail, ce qui peut résulter du délai d'intervention imposé, [doit] rester joignable et [doit] 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 occupations », que les « règles de rappel très contraignantes [précitées, soit] intervention dans un très bref délai, proximité géographique [et] sanction », entravent « fortement [...] la liberté de mouvement du pompier [...] dès lors qu'il ne peut, [...] à son domicile, [...] consommer de boissons alcoolisées [...] sous peine de ne pouvoir prendre le volant, assurer seul la



garde d'enfants [...] sous peine de devoir les abandonner au pied levé pour répondre à un appel, [ou] entreprendre des travaux [...] qui ne pourraient souffrir d'interruption ».

Par ces énonciations, par lesquelles il vérifie que les obligations imposées par la demanderesse concernant le lieu de la garde et le délai pour rejoindre le lieu de travail restreignent d'une manière objective et très significative la faculté pour le défendeur de gérer librement le temps de la garde pendant lequel les services professionnels ne sont pas sollicités, l'arrêt attaqué justifie légalement sa décision que ces « périodes d'astreinte doivent être considérées comme du temps de travail » au sens de l'article 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000, interprété conformément à l'article 2 de la directive 2003/88/CE.

Le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli.

#### **Quant à la quatrième branche :**

L'arrêt attaqué relève les obligations résultant des articles 10 et 11 de la Constitution pour toute autorité communale qui « fixe les conditions de travail et de rémunération du personnel » des pompiers professionnels et volontaires ; il considère, « en l'espèce », que « le droit à la rémunération [du défendeur pendant les gardes à domicile] est réglé par l'article 41 [du règlement-type figurant en annexe 3 de l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie], [dont] l'article 41, 1<sup>o</sup>, du règlement organique [applicable au personnel du service d'incendie de la demanderesse] reproduit [la] disposition, les gardes à domicile étant constitutives de prestations » au sens de ces articles 41 du règlement-type et 41, 1<sup>o</sup>, du règlement organique, et que l'article 41, 12<sup>o</sup>, du règlement organique, « en prévoyant [...] une rémunération forfaitaire au seul bénéfice des officiers volontaires, est contraire à l'article 41 [du règlement-type] et doit donc être écarté » ; il décide que « les heures de garde à domicile [litigieuses] n'ont pas été rémunérées en conformité avec l'article 41 [du règlement-type] » et que la demanderesse doit payer au défendeur un euro provisionnel d'arriérés de rémunération.

L'arrêt attaqué fonde ainsi cette décision sur les seuls articles 41 du règlement-type et 41,1°, du règlement organique de la demanderesse, considérant que ces dispositions imposent de payer la rémunération qu'elles prévoient, pour toutes les prestations et donc pour les gardes dites à domicile des pompiers volontaires.

Le moyen, qui, en cette branche, suppose que cet arrêt fonde sa décision sur un motif déduit des articles 10 et 11 de la Constitution, manque en fait.

### **Quant à la troisième branche :**

Aux termes de l'article 13, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 31 décembre 1963 sur la protection civile, les règlements relatifs à l'organisation des services publics d'incendie doivent être établis en conformité avec un règlement-type arrêté par le Roi.

En vertu de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie, tout règlement communal relatif à l'organisation d'un service communal volontaire d'incendie doit être établi conformément au règlement-type arrêté en annexe 3.

L'article 24/1, inscrit sous la section 1/1, relative au « temps de service des membres volontaires », de la partie II du chapitre II de ce règlement-type, définit comme 1° temps de service, les heures prestées par un membre volontaire, qu'il répartit en interventions, prévention d'incendie, exercices et formations, tâches d'entretien et administratives et services de garde en caserne, et 2° repos, le temps qui n'est pas du temps de service. Suivant l'article 24/1, 4°, le service de rappel est une période durant laquelle le membre volontaire se déclare disponible, sans devoir être à la caserne, pour donner suite à un appel pour une intervention et seule la période relative à l'intervention est comptabilisée comme temps de service.

L'article 24/1 du règlement-type détermine le temps de service des pompiers volontaires, c'est-à-dire le temps de travail au sens des articles 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000 et 2 de la directive 2003/88/CE.

Les périodes au cours desquelles le pompier volontaire en service de rappel est soumis à des obligations imposées par l'employeur, notamment de délai pour reprendre le travail, qui restreignent d'une manière objective et très significative la faculté qu'il a de gérer librement le temps de ces périodes pendant lequel les services professionnels ne sont pas sollicités constituent, ainsi qu'il a été dit en réponse à la première branche du moyen, du temps de travail au sens de ces dispositions.

L'article 24/1, 4°, du règlement-type, qui, en service de rappel, compte comme temps de service la seule période relative à l'intervention et non celle pendant laquelle le pompier volontaire est soumis aux obligations précitées, est contraire à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi interprété conformément à l'article 2 de la directive.

Dans l'arrêt *Matzak* précité, la Cour de justice, considérant conformément à sa jurisprudence constante que la directive ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs, a dit pour droit que l'article 2 précité doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas aux États membres de déterminer la rémunération des périodes de garde à domicile en fonction de la qualification préalable de ces périodes en tant que « temps de travail » ou « période de repos ».

Aucune de ces dispositions n'interdit de prévoir une rémunération différente pour les périodes pendant lesquelles le pompier volontaire en service de rappel est soumis aux obligations précitées et les périodes relatives aux interventions.

L'article 41 du règlement organique applicable au personnel du service d'incendie de la demanderesse fixe les « allocations des prestations des membres volontaires du service » suivant des échelles de traitement ; l'article 41, 1°, de ce règlement organique prévoit, dans les rédactions successivement applicables au litige, par renvoi aux dispositions de l'article 41 du règlement-type, par renvoi à des circulaires ou par des dispositions propres, que les allocations de prestations des volontaires sont calculées au prorata des heures de prestations et que le salaire horaire minimum est fixé à 1/1976<sup>e</sup> de la rémunération annuelle brute établie sur la base de la moyenne des traitements prévus par le barème du grade correspondant du personnel professionnel ; l'article 41, 4°, règle le calcul de la première heure de prestation et de toute prestation supplémentaire en cas d'intervention et prévoit que

l'agent sera rétribué sur la base des prestations réellement effectuées en ce qui concerne les interventions pour destruction de nids de guêpes ou d'abeilles ; aux termes de l'article 41, 5°, par heure d'exercice, de théorie, de garde au casernement ou de prestations administratives, il est attribué une indemnité égale à celle fixée en vertu du 1° ; l'article 41, 6°, règle le calcul des allocations pour toute intervention effectuée la nuit entre 22 heures et 6 heures ou les samedis, dimanches et jours fériés ; l'article 41, 7°, prévoit un contingent d'heures de prestations en vue d'indemniser certaines prestations d'administration, de représentation et de menus frais divers des officiers et sous-officiers ; selon l'article 41, 10°, nonobstant les dispositions applicables au pompier professionnel, les membres qui assureront la permanence téléphonique pour les demandes de secours et leur mobilisation auront droit à une indemnité proportionnelle à leurs prestations, qui ne pourra excéder 375 euros par mois pour l'ensemble du personnel intéressé ; l'article 41, 12°, dispose que l'indemnité annuelle pour les gardes à domicile des officiers volontaires est fixée à 40,66 euros par week-end sans dépasser, par officier, le montant annuel de 2.114,39 euros.

Ces dispositions prévoient une rémunération différente pour différentes catégories de prestations des pompiers volontaires, désignées comme intervention, intervention pour destruction de nids de guêpes ou d'abeilles, exercice, théorie, garde au casernement, prestations administratives, permanence téléphonique pour les demandes de secours et leur mobilisation, ou gardes à domicile des officiers volontaires.

Il s'ensuit que les périodes constituant du temps de travail au sens des articles 8, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000, interprété conformément à l'article 2 de la directive 2003/88/CE, et 24/1 du règlement-type ne sont pas toutes rémunérées conformément à l'article 41, 1°, du règlement organique, à un salaire fixé au minimum à 1/1976<sup>e</sup> de la rémunération annuelle brute établie sur la base du barème du grade correspondant du personnel professionnel.

L'arrêt considère que l'article 41, 1°, du règlement organique impose « une rémunération à 100 p.c. pour toutes les prestations » des pompiers volontaires et déduit de la considération que « les heures de garde à domicile [du défendeur] constituent du temps de travail », que ces heures de garde « sont nécessairement des

prestations [donnant] droit à une rémunération à 100 p.c. [...] sur la base » de cette dernière disposition.

En statuant de la sorte, l'arrêt attaqué viole l'article 41, 1°, du règlement organique.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

La cassation de la décision sur la rémunération des heures de garde à domicile s'étend à la décision sur les allocations pour prestations nocturnes ou dominicales pour ces heures de garde à domicile et à la condamnation à produire le relevé des gardes à domicile accomplies par le défendeur, qui en sont la suite.

Et il n'y a pas lieu d'examiner la deuxième branche du moyen, qui ne saurait entraîner une cassation plus étendue.

**Par ces motifs,**

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il condamne la demanderesse à payer au défendeur un euro provisionnel d'arriérés de rémunération en raison de ce que les heures de garde à domicile n'ont pas été rémunérées en conformité de l'article 41 du règlement-type et un euro provisionnel d'arriérés de rémunération en raison de ce que les heures de garde à domicile n'ont pas fait l'objet d'allocations pour prestations nocturnes ou dominicales, du 10 mars 2010 au 31 décembre 2015, et à produire le relevé des gardes à domicile accomplies par le défendeur en tant que pompier volontaire, de mars 2010 jusqu'au 31 décembre 2015 ;

Rejette le pourvoi pour le surplus ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Condamne la demanderesse à la moitié des dépens et en réserve le surplus pour qu'il soit statué sur celui-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Liège.

Les dépens taxés à la somme de sept cent quatre euros soixante centimes envers la partie demanderesse, y compris la somme de vingt euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, président, les présidents de section Koen Mestdagh et Mireille Delange, les conseillers Antoine Lievens et Eric de Formanoir, et prononcé en audience publique du vingt et un juin deux mille vingt et un par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Bénédicte Inghels, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

E. de Formanoir

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck