

Rép. n° 2011/1161

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 AVRIL 2011

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

P

Partie appelante, comparissant en présence de Maître De Nys
Thomas, avocat à Bruxelles,

Contre :

VALEM BIJOUX SPRL, dont le siège social est établi à 1050
Bruxelles, Avenue F.D. Roosevelt, 138,

Partie intimée, représentée par Maître Aboaf Myriam, avocat à
Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur C P a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de requalifier les contrats liant les parties en contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps plein, et, en conséquence, de condamner la SPRL Valem Bijoux à lui payer :

- 5.692,08 € à titre de dommages et intérêts pour ne pas avoir bénéficié des jours de repos compensatoires ;
 - 11.265,92 € brut à titre d'arriérés de sursalaire ;
 - 22.531,84 € brut à titre d'arriérés de rémunération ;
 - 666,66 € brut à titre d'arriérés de primes de fin d'année au prorata des prestations accomplies en l'année 2000 ;
 - 10.000 € brut à titre d'arriérés de prime de fin d'année pour les années 2001 à 2005 ;
 - 1.666,66 € brut à titre d'arriérés de prime de fin d'année au prorata des prestations accomplies pour l'année 2006 ;
 - 9.600 € brut au titre de dommages et intérêts correspondant aux arriérés de pécule de vacances pour les années 2001 à 2005 ;
 - 9.200 € brut à titre d'arriérés de doubles pécules de vacances pour les années 2001 à 2005 ;
 - 3.164,37 € brut à titre d'arriérés de pécule de sortie pour 2006 ;
 - 45.401,22 € à titre de dommages et intérêts matériels pour défaut d'assujettissement au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés ;
 - 12.000 € au titre de dommages et intérêts moraux ;
- montants à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Monsieur C P a sollicité également qu'il soit garanti contre tout paiement encore dû par lui à la Caisse d'Assurances Sociales Partena, à l'administration fiscale ou à l'administration de la T.V.A. et ce en raison du contrat litigieux.

Il a demandé la condamnation de la SPRL Valem Bijoux aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure qu'il fixe à un montant de 5.000€.

La SPRL Valem Bijoux a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner Monsieur C P à lui payer 1.000 € à titre de dommages et intérêts moraux pour procédure téméraire et vexatoire.

Par un jugement du 21 décembre 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré tant la demande principale que la demande reconventionnelle recevables mais non fondées, et en a débouté respectivement Monsieur C P et la SPRL Valem Bijoux.

Il a condamné Monsieur C P aux dépens de l'instance, liquidés à 2.500 euros pour la SPRL Valem Bijoux.

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur C P a fait appel de ce jugement le 26 février 2010.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 avril 2010, prise à la demande conjointe des parties.

La SPRL Valem Bijoux a déposé ses conclusions le 11 juin 2010 et le 1^{er} octobre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur C P a déposé ses conclusions le 16 août 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 mars 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur C P demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles, de dire pour droit qu'il y a lieu de requalifier le contrat litigieux liant les parties en contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps plein, et de condamner la SPRL Valem Bijoux à lui payer :

1. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommage et intérêts pour ne pas avoir pu bénéficier de jours de repos compensatoire durant la période d'occupation,
2. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts pour les arriérés de sursalaires;
3. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts pour les arriérés de rémunération ;
4. Un montant de 1,00 EUR provisionnel, à titre de dommages et intérêts pour l'arriéré de prime de fin d'année *pro rata temporis* pour l'année 2000 ;
5. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts pour l'arriéré des primes de fin d'année pour les années 2001-2005 ;
6. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts pour l'arriéré de prime de fin d'année *pro rata temporis* pour l'an 2006;
7. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommage et intérêts correspondant aux arriérés de pécules de vacances pour les années 2001 à 2005 ;

8. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts pour les arriérés de doubles pécules de vacances pour les années de 2001 à 2005 ;
9. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts pour l'arriéré de pécule de sortie pour 2006 ;
10. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts matériels pour ne pas avoir assujéti le concluant au régime des travailleurs salariés ;
11. Un montant de 1,00 EUR provisionnel à titre de dommage et intérêts moraux.

IV. LES FAITS

La SPRL Valem Bijoux exploite une chaîne de magasins commercialisant des bijoux de fantaisie sous l'enseigne « Venizi ». La plupart des magasins sont gérés par des vendeurs salariés.

Le 21 août 2000, les parties ont signé une convention à durée indéterminée par laquelle la SPRL Valem Bijoux a confié à Monsieur C F a gérance indépendante d'un magasin situé à Uccle.

Le 26 mai 2005, les parties ont résilié la convention de commun accord avec effet au 14 juin 2005, en raison de la conclusion d'une nouvelle convention de collaboration similaire à la première, conclue le 24 mai 2005, par laquelle la gérance d'un autre magasin a été confiée à Monsieur C P

Le 13 novembre 2006, la SPRL Valem Bijoux a mis fin au contrat avec effet immédiat en invoquant un détournement de recettes. Elle a ultérieurement mis Monsieur P en demeure de lui rembourser la somme de 137.888,77 euros.

La SPRL Valem Bijoux a porté plainte contre Monsieur C P , avec constitution de partie civile. L'instruction est en cours, selon les parties.

Le 25 mars 2008, Monsieur C P a fait valoir que la SPRL Valem Bijoux l'aurait fait travailler sous le statut de « faux indépendant ».

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs à la qualification des relations professionnelles

a)

Il résulte des articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que les éléments constitutifs du contrat de travail sont :

- le travail
- la rémunération
- l'autorité de l'employeur.

Le contrat de travail se distingue du contrat d'entreprise, du contrat de services ou du contrat de collaboration indépendante, qui impliquent également travail et

rémunération, par la subordination juridique du travailleur à l'égard de l'employeur. La subordination implique le pouvoir d'autorité de l'employeur sur le travailleur dans le cadre de l'exécution du contrat (voyez C.T. Bruxelles 25 avril 2001, J.T.T. p. 446).

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 corrélative, pour le travailleur, de se soumettre à ces instructions et à cette surveillance.

Néanmoins, la Cour de cassation admet que le fait de donner des instructions et d'exercer un contrôle n'est pas, en soi, caractéristique du contrat de travail, puisque des instructions peuvent être données et un contrôle exercé dans le cadre d'une collaboration indépendante (Cass., 20 mars 2006, JTT, p. 276 et Cass., 5 février 2007, www.cass.be). Il importe de vérifier si ces instructions et ce contrôle dénotent, ou non, l'exercice de l'autorité patronale sur le travailleur.

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).

b)

Le lien de subordination constitutif de la relation de travail salarié est caractérisé par la subordination juridique décrite ci-dessus, et non par une dépendance économique.

La circonstance qu'un collaborateur n'assume pas les risques et ne coure pas les chances d'un entrepreneur, le fait qu'il soit intégré dans une organisation collective de travail conçue par et pour son co-contractant et le fait qu'il n'ait accepté le statut d'indépendant que pour pouvoir accéder à son emploi ne sont pas incompatibles avec une relation de travail indépendante (Cass., 8 décembre 2003, JTT 2004, p. 122 ; Cass., 23 décembre 2002, JTT 2003, p. 271).

c)

Lorsque les parties ont conclu une convention précisant les conditions de leur collaboration, le juge n'est pas lié par la qualification donnée par les parties à leur contrat dans la mesure où cette qualification leur permettrait d'échapper à une réglementation impérative ou d'ordre public normalement applicable (Cass., 11 septembre 1978, R.D.S., 1979, p. 53).

Le juge considérera la qualification donnée au contrat par les parties comme un indice important pour l'appréciation du caractère indépendant ou salarié de la relation de travail. Néanmoins, il s'écartera de cette qualification lorsque les clauses de la convention ou l'exécution qui lui a été donnée par les parties sont incompatibles avec sa qualification conventionnelle (Cass., 10 décembre 1984, J.T.T., 1985, p. 244).

La Cour de cassation estime que le juge du fond ne peut pas modifier la qualification donnée par les parties à leur convention lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure cette qualification conventionnelle (Cass., 22 mai 2006, www.cass.be, Cass., 3 mai 2004, www.cass.be; Cass., 8 décembre 2003, JTT 2004, p. 122 ; Cass., 28 avril 2003, J.T.T., p. 261 ; Cass., 23 décembre 2002, J.T.T. 2003, p. 271). La Cour souligne toutefois que la qualification donnée par les parties à leurs relations ne crée aucune présomption (Cass., 5 février 2007, www.cass.be, n° RC07251 ; Cass., 20 mars 2006, JTT, p. 276).

Ce point de vue civiliste doit être complété, sans être contredit, par les principes spécifiques au droit social : les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail protégeant le travailleur étant pour la plupart impératives, elles ne peuvent être écartées conventionnellement avant la fin de la relation de travail. Lorsque les éléments constitutifs du contrat de travail, déterminés aux articles 2 et 3 de cette loi et rappelés ci-dessus, sont réunis, il faut donc considérer qu'un contrat de travail a été conclu et faire application des dispositions légales y afférentes, quelle que soit la qualification que les parties ont entendu donner à leur relation de travail. L'élément déterminant à cet égard est l'existence d'un lien de subordination juridique. La Cour l'a d'ailleurs récemment rappelé (Cass., 5 février 2007 et Cass., 3 mai 2004, www.cass.be).

d)

Conformément à l'article 1315 du Code civil, il incombe à la partie qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail de le démontrer. Comme il a déjà été noté ci-dessus, la qualification donnée par les parties à leur relation de travail ne crée pas de présomption (Cass., 5 février 2007, www.cass.be, n° RC07251 ; Cass., 20 mars 2006, JTT, p. 276).

Lorsqu'une convention de collaboration a été conclue entre les parties, le travailleur qui fait valoir l'existence d'un contrat de travail devra démontrer que les termes de cette convention ou l'exécution que les parties lui ont donnée en fait sont inconciliables avec sa qualification conventionnelle, et que les éléments constitutifs du contrat de travail – en particulier le lien de subordination – sont réunis.

e)

Il est à noter, enfin, que les dispositions du titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, relatives à la nature des relations de travail, ne trouvent pas à s'appliquer en l'espèce car elles sont entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2007, soit après la cessation des relations professionnelles entre les parties.

2. Qualification de la relation professionnelle en l'espèce

2.1. La convention de collaboration indépendante

Les parties ont signé deux conventions successives de collaboration indépendante, prenant cours respectivement le 21 août 2000 (convention du 18 août 2000) et le 15 juin 2005 (convention du 24 mai 2005). Par ces conventions, la SPRL Valem Bijoux a confié à Monsieur C. P successivement, la gérance de deux magasins situés rue [redacted] Uccle : d'abord le magasin situé au n° 50 de cette rue, ensuite celui situé au n° 34.

Il n'est pas contesté que ces deux conventions ne contiennent aucune clause susceptible de contredire la qualification de collaboration indépendante que les parties ont donnée à leur relation. Monsieur C P relève même que les conventions s'appliquent à exclure tout lien de subordination entre les parties.

2.2. L'exécution donnée par les parties à leur convention

Conformément aux principes déjà exposés, il y a lieu de vérifier si l'exécution que les parties ont donnée concrètement à leur convention s'avère, ou non, inconciliable avec la qualification qu'elles ont choisie.

C'est à Monsieur C P qu'il incombe d'établir l'incompatibilité entre les modalités concrètes de collaboration et le caractère indépendant de la relation de travail.

Le remplacement ou l'aide apportée par des tiers

La convention permettait à Monsieur C P d'engager et de faire prêter des préposés et/ou des sous-traitants, sous sa seule responsabilité (article 5.b), et se faire remplacer par la personne de son choix lors de ses absences (article 5.d).

Monsieur C P fait valoir qu'il n'a pas engagé d'employé sous contrat de travail. Néanmoins, il admet s'être fait aider, prétendument de manière occasionnelle, par une certaine R et une certaine N. Ce fait est confirmé par la pièce 13 du dossier de la SPRL Valem Bijoux (dont Monsieur C P n'établit pas que la SPRL Valem Bijoux se la serait procurée de manière illicite).

A supposer même que le remplacement ou l'aide fournie par ces personnes n'aient été qu'occasionnels, le fait de se faire remplacer ou assister par un tiers pour l'exécution de ses prestations est radicalement incompatible avec une relation de travail salariée. Le contrat de travail est conclu intuitu personae dans le chef du travailleur, et celui-ci doit l'exécuter personnellement.

La liberté quant au temps de travail

La convention prévoit que le gérant s'engage à ouvrir la boutique aux horaires conformes aux usages locaux (c'est-à-dire de 10 heures à 18 heures, 6 jours par semaine), mais qu'il reste libre de son temps. Il peut prendre des vacances aux dates qui lui conviennent, sans devoir se justifier auprès de la SPRL Valem Bijoux. En cas de maladie, il doit prendre toute disposition pour que la boutique ne reste jamais fermée (article 5.d).

Monsieur C P n'établit pas que cette clause contractuelle n'aurait pas été respectée. Il ne prouve pas avoir dû justifier de son temps de travail ni de ses absences, dans quelque circonstance que ce soit.

L'exigence d'ouvrir la boutique de 10 heures à 18 heures six jours par semaine est propre à l'exploitation, et ne signifie pas que Monsieur C P devait travailler lui-même durant ce temps, puisqu'il pouvait se faire remplacer.

La circonstance que ses revenus ne lui permettaient pas d'engager du personnel salarié, et qu'il devait dès lors assumer lui-même l'essentiel des prestations, illustre sa position économiquement défavorable, mais n'établit pas l'existence d'une relation de subordination. Monsieur C P s'est d'ailleurs effectivement fait remplacer, au moins occasionnellement.

La liberté dans l'organisation du travail

La convention prévoit également que le gérant est libre d'organiser et de diriger lui-même son travail comme il l'entend, avec la seule contrainte que la boutique fonctionne efficacement en accord avec le concept général Venizi (article 5.e).

Monsieur C P fait valoir un document intitulé « Avenant au contrat », daté du 12 février 2004, par lequel la SPRL Valem Bijoux a donné des instructions précises à toutes les « vendeuses » au sujet de l'obligation de délivrer un ticket de caisse, du traitement de la caisse et du placement de webcams dans toutes les boutiques en vue de la prévention et de la dissuasion des vols à l'étalage. Ce document a été adressé à Monsieur C P en même temps qu'aux vendeuses salariées.

L'obligation de délivrer un ticket de caisse et l'interdiction de puiser dans la caisse ne sont pas incompatibles avec une relation de travail indépendante, pas plus que le placement de caméras surveillant la clientèle. Quant à la menace d'avertissements et de sanctions en cas de non respect des instructions, il n'est pas établi que Monsieur C P aurait jamais reçu le moindre avertissement ou se serait vu infliger une quelconque sanction pour non respect des instructions.

Le document vanté par Monsieur C P pourrait constituer un indice de subordination dans le cadre d'une analyse indiciaire en l'absence de convention entre les parties. Compte tenu de l'existence d'une convention, et des modalités d'exécution de celle-ci qui ont déjà été mentionnées, ce document ne permet pas d'écarter la qualification de relation indépendante choisie par les parties.

Par ailleurs, Monsieur C P vante plusieurs pièces faisant état d'instructions et de contrôle exercé par la SPRL Valem Bijoux.

Comme il a été précisé ci-dessus, le fait de donner des instructions et d'exercer un contrôle n'est pas, en soi, caractéristique du contrat de travail, puisque des instructions peuvent être données et un contrôle exercé dans le cadre d'une collaboration indépendante (voyez la jurisprudence de la Cour de cassation, déjà citée). Il importe de vérifier si ces instructions et ce contrôle dénotent, ou non, l'exercice de l'autorité patronale sur le travailleur.

Il est permis, dans le cadre d'une relation indépendante, de donner des instructions générales ou des instructions techniques relatives à l'objet de la mission confiée au co-contractant indépendant, par exemple :

- l'obligation de déposer à la banque la recette, qui appartient à la SPRL Valem Bijoux
- l'obligation de délivrer un ticket pour chaque vente
- la présentation des marchandises appartenant à la SPRL Valem Bijoux
- l'aspect de la boutique appartenant à la SPRL Valem Bijoux.

Monsieur C P répondait d'ailleurs aux observations qui lui étaient faites à ce sujet sur un ton manifestant qu'il ne se considérait nullement comme subordonné à l'autorité de la SPRL Valem Bijoux : « *En tant qu'indépendant et donc patron du magasin, je suis responsable de ma caisse. De plus, je fais des réparations en tant qu'indépendant et qui n'ont rien à voir avec Venizi* » ; « *Je ne vois pas l'utilité de mettre les pièces en exposition alors qu'une pièce de chaque suffit* ».

En conclusion sur ce point, les éléments soulevés par Monsieur C P ne suffisent pas à prouver que la SPRL Valem Bijoux aurait dirigé et contrôlé son travail d'une manière inconciliable avec une relation de travail indépendante.

La subordination économique

De nombreux éléments mis en avant par Monsieur C P sont révélateurs d'une subordination économique, et non d'une subordination juridique caractéristique du contrat de travail.

Comme il a déjà été exposé, la subordination économique ne permet pas de conclure au caractère salarié d'une relation de travail.

Dès lors, les éléments suivants ne permettent pas d'établir l'existence d'un contrat de travail en fait : le fait que Monsieur C P ne pouvait vendre, dans la boutique, que des bijoux de la SPRL Valem Bijoux ; la perception d'une rémunération mensuelle fixe et de commissions ; l'absence d'investissement financier de Monsieur C P ; la prise en charge des frais de fonctionnement de la boutique par la SPRL Valem Bijoux ; le droit de propriété de la SPRL Valem Bijoux sur le fonds de commerce, le stock et la recette ; la fixation des prix de vente par la SPRL Valem Bijoux.

2.3. Conclusion quant à la qualification de la relation professionnelle

Monsieur C P n'établit pas l'existence, en fait, d'une relation de subordination incompatible avec la qualification de collaboration indépendante donnée par les parties à leur convention.

C'est dès lors à juste titre que le Tribunal du travail de Bruxelles a estimé que Monsieur C P avait bien fourni ses prestations en qualité de travailleur indépendant, et non en qualité de salarié.

3. Les demandes de Monsieur C P

Toutes les demandes de Monsieur C P reposent sur l'existence prétendue d'un contrat de travail entre les parties.

Ce contrat de travail n'ayant pas existé, toutes les demandes sont non fondées.

Le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles doit être confirmé.

4. Les dépens

Les dépens de la procédure d'appel, qui consistent en l'indemnité de procédure, doivent être mis à charge de Monsieur C P, qui n'a pas obtenu gain de cause.

Monsieur C P établit qu'il bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne (tarde III, dernière pièce de son dossier). Dès lors, l'indemnité de procédure doit être fixée au montant minimum, conformément à l'article 1022, alinéa 4, du Code judiciaire.

La demande n'étant pas évaluable en argent au stade de la procédure d'appel, le montant minimum de l'indemnité de procédure est fixé 82,50 euros.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

**Déclare l'appel recevable mais non fondé ; en déboute Monsieur C|
F**

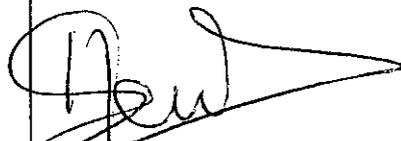
**Condamne Monsieur C| F à payer à la SPRL Valem Bijoux les
dépens de l'instance d'appel, liquidés à 82,50 euros.**

Ainsi arrêté par :

M^{me} F. BOUQUELLE
M. D. DETHISE
M. M. SEUTIN
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Conseillère présidentant la chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

Greffière



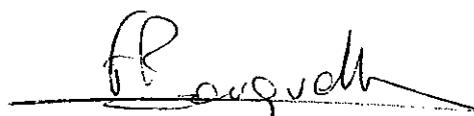
M. SEUTIN



D. DETHISE



M. GRAVET

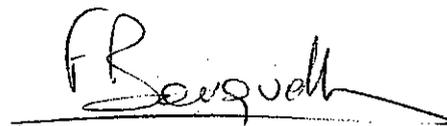


F. BOUQUELLE

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles; le 27 avril 2011, par :



M. GRAVET



F. BOUQUELLE

