

Rep.N° 2013/3036

R.G.N° 2012/AB/171

1e feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 NOVEMBRE 2013

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

NUVISAN GMBH, (anciennement AAI APPLIED ANALYTICAL INDUSTRIES DEUTSCHLAND GMBH & KO KG), dont le siège social est établi à Wegenerstrasse 13, D 89231 NEU ULM (Allemagne);

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représentée par Maître Chantal Bodarwe loco Maître Paul Crahay,
avocat à Liège.

Contre :

Madame Chantal P

**Intimée au principal,
Appelant sur incident,**
représentée par monsieur Jean-Louis Fauchet, délégué syndical,
porteur de procuration.

★

★

★

Indications de procédure

Nuvisan a fait appel le 24 février 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 17 novembre 2011.

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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 avril 2012, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Chantal F a déposé ses conclusions le 23 mai 2012 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 28 janvier 2013 et le 28 mars 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Nuvisan a déposé ses conclusions le 1^{er} octobre 2012 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 1^{er} mars 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 octobre 2013 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.

I. LES FAITS

Madame Chantal P a été engagée par la société de droit allemand AAI Deutschland GmbH & Co. KG (ci-après dénommée en abrégé « AAI ») à partir du 17 septembre 2011 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de « Area Sales Manager (France, Belgium and The Netherlands) ».

Par une lettre recommandée du 23 mars 2005, AAI a notifié à Madame Chantal P sa décision de mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 mois de rémunération.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Par citation du 15 janvier 2009, Madame Chantal P a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner AAI à lui payer :

- les commissions sur les contrats pour la période d'octobre 2004 à mars 2005 évaluées à 408,33 € ;
- un bonus évalué à 5.000,00 € (une semaine de vacances tous frais payés, soit jour de congés + séjour) pour avoir dépassé l'objectif de 110 % fixé par la citée pour l'année 2003 ;
- 8 jours de vacances supplémentaires en 2004, soit 2.199,31 € ;
- le complément de salaire prévu contractuellement, pour les périodes d'incapacités de travail et du congé de maternité : différence entre l'intervention mutuelle et salaire net : 1,00 € provisionnel ;
- une indemnité équivalente à 10 % de la rémunération pour l'utilisation du logement privé comme bureau pour la période de travail, soit 27.903,11 € ;
- les frais de GSM – téléphone, connections ADSL et remboursement des frais d'essence, soit 1.462,6 €.

Dans le cadre de ses conclusions additionnelles, Madame Chantal P a introduit une nouvelle demande visant à la condamnation de la GMBH au paiement du pécule de vacances afférent aux 8 jours de congés réclamés supra, soit 337,37 € brut (2.199,31 € x 15,34 %).

Par un jugement du 17 novembre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire,

Dit la demande de Madame P recevable et très largement fondée,

Dit pour droit que la GMBH est redevable à Madame P des sommes brutes, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, sous déduction des sommes dues aux administrations fiscales et sociales, de :

- 27.494,79€ à titre d'indemnité de travail à domicile ;
- 2.500 € à titre de bonus ;
- 2.536,68 € équivalent à 8 jours de congé (8 x 274,91€) augmentés du pécule de vacances y afférent soit 337,37€ (2.199,31€ x 15,34%) ;

Dit pour droit que la GMBH doit à Madame P la somme de 1.202,41€ à titre de remboursement de frais de téléphonie et d'internet, sous réserve des sommes déjà payées au même titre et dont le paiement serait prouvé.

Dit la demande relative aux commissions devenue sans objet.

Débouté Madame F pour le surplus de sa demande.

Condamne la GMBH aux dépens de l'instance, liquidés à 2.464,78€, soit 2.000€ à titre d'indemnité de procédure et 414,78€ à titre de frais de citation ».

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Nuvisan, qui succède à AAI, interjette appel du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a dit la demande de Madame Chantal P recevable et très largement fondée.

La société demande à la Cour du travail de réformer le jugement dont appel sauf en ce qu'il a débouté Madame Chantal F de sa demande de complément de salaire pour les périodes d'incapacité de travail et de congé de maternité, et de déclarer toutes les demandes de Madame Chantal P non fondées.

L'appel incident

Madame Chantal P. interjette appel incident du jugement sur les points suivants :

- Elle demande à la Cour du travail de porter le montant du bonus à 5.000 euros, à lui payer à titre de bonus ou de dommages et intérêts équivalents.
- Elle demande la condamnation de Nuvisan à lui payer 408,33 euros à titre de commissions sur les contrats pour la période d'octobre 2004 à mars 2005.

Madame Chantal P. demande également la condamnation de Nuvisan à lui délivrer les documents sociaux rectifiés : C4, fiche de paie, fiche fiscale.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION**1. La demande d'indemnité de travail à domicile**

Nuvisan doit payer à Madame Chantal P. 27.494,79 euros à titre d'indemnité de travail à domicile.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Le fondement de la demande***1.1.1. Les principes***

Les articles 119.1 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régissent l'occupation des travailleurs à domicile. Ceux-ci sont définis comme les travailleurs qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur.

La doctrine et la jurisprudence considèrent à raison que ces dispositions trouvent à s'appliquer lorsque le travail à domicile est une condition de travail structurelle convenue expressément ou implicitement entre les parties, mais non lorsque le travail à domicile n'est qu'occasionnel. La question de savoir quelle partie a pris l'initiative du travail à domicile et pour quel motif est sans incidence sur l'application de la loi (C.trav. Gand, 14 juin 2013, JTT, p. 360 ; C.trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 2010, www.juridat.be, RG n° 2009/AB/52197 ; M. LAUVAUX, « Travail à domicile ou télétravail, *what's in a name ?* », note sous C.trav. Bruxelles, 12 novembre 2008, Chr.D.S., 2010, p. 370 ; L. SMETS et N. THOELLEN, « Thuiswerk en telewerk : nog ver van huis », Or. 2006, p. 85).

En vertu de l'article 119.4 de la loi, un contrat d'occupation de travailleur à domicile doit être conclu au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. Ce contrat doit contenir une série de clauses visées par la loi. Notamment, il doit mentionner le remboursement des frais inhérents au travail à domicile. Si le contrat n'existe pas ou ne contient pas cette mention, l'employeur

doit payer au travailleur à domicile un forfait de 10 % de la rémunération au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur ne prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10 % de la rémunération (article 119.6).

1.1.2. Application des principes en l'espèce

Au moment de son engagement et durant toute l'exécution du contrat de travail, Madame Chantal P était domiciliée à Bruxelles et AAI avait son siège à Neu-Ulm en Allemagne. La société n'avait pas de bureaux en Belgique. Le contrat de travail conclu entre les parties prévoyait que Madame Chantal P travaillerait à son bureau à domicile (« home office »), ce qu'elle a fait. Elle n'y était pas sous la surveillance ni sous le contrôle direct de son employeur.

Les conditions légales du travail à domicile sont donc remplies et la loi doit être appliquée. C'est en vain que Nuvisan insiste sur le fait que les parties ne sont pas convenues du paiement d'une indemnité de travail à domicile. En effet, la loi impose le paiement d'une telle indemnité, même si les parties ne se sont pas accordées sur ce point.

Les raisons pour lesquelles il a été convenu que Madame Chantal P travaillerait à domicile (éloignement du siège de AAI selon elle ou faveur faite à Madame P selon Nuvisan) n'ont pas d'incidence sur l'application de la loi.

Nuvisan fait valoir que Madame Chantal P aurait eu la qualité de représentante de commerce, ce qui l'exclurait du bénéfice des dispositions légales relatives au travail à domicile. Le représentant de commerce est chargé, à titre principal, de prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires (articles 4 et 88 de la loi du 3 juillet 1978). En l'occurrence, il ressort des pièces soumises à la Cour du travail que Madame Chantal P a visité moins de 2 clients par semaine entre octobre 2004 et mars 2005 ; rien n'indique qu'elle en aurait visité davantage précédemment. Il n'est donc pas établi que son activité ait consisté principalement à prospecter et visiter la clientèle. C'est dès lors à tort que Nuvisan invoque la qualité de représentante de commerce.

Le fait que Madame Chantal P disposait d'un véhicule aux frais de AAI et que les frais exposés dans l'exercice de ses fonctions lui étaient remboursés ne fait pas obstacle à la réclamation d'une indemnité forfaitaire au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile. En effet, l'indemnité forfaitaire est destinée à couvrir des frais tels que l'amortissement du bureau à domicile, le chauffage, l'électricité, etc., et non les instruments nécessaires à l'exécution du travail, qui doivent être fournis par ailleurs conformément à l'article 119.3 de la loi du 3 juillet 1978 (voyez les travaux préparatoires de la loi : rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, Doc. parl. Ch., 1995-1996, n° 232/6, p. 24 à 28).

Enfin, Nuvisan considère que Madame Chantal P a renoncé à réclamer une indemnité de travail à domicile, et ce par l'intermédiaire de son organisation syndicale. Sans entrer dans la discussion au sujet de l'étendue du mandat de représentation de l'organisation syndicale, il suffit de constater qu'en l'occurrence, le délégué syndical a écrit à AAI, le 15 mai 2006, « D'accord avec

voire position », en réponse au courrier de AAI qui affirmait « *Le paiement d'une indemnité d'occupation en cas de « home office » est non seulement inhabituel et à aucun endroit prévu contractuellement, mais plutôt une concession à l'Area Sales Manager. D'autant que l'intégralité de l'équipement a été placée par la société. Madame P aurait bien entendu pu aussi prendre ici un bureau* » (traduction libre par Madame Chantal P, non contestée). Aucune des considérations émises par AAI ne fait obstacle à ce que l'indemnité de frais prévue par la loi soit due, pour les raisons qui viennent d'être exposées. En marquant son accord sur ces considérations, le délégué syndical n'a donc pas renoncé, au nom de Madame Chantal P, à réclamer cette indemnité.

Les parties n'ayant pas réglé de commun accord le remboursement des frais inhérents au travail à domicile, comme l'article 119.4 de la loi du 3 juillet 1978 l'impose pourtant, le forfait égal à 10 % de la rémunération s'impose.

Le montant réclamé à ce titre par Madame Chantal P n'est pas contesté par Nuvisan à titre subsidiaire. La demande doit être déclarée fondée.

1.2. La prescription

1.2.1. Les principes

Les remboursements de frais sont un élément de la rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération (article 2 de la loi ; Cass., 24 mai 1972, JTT, p. 202). Le non-paiement d'une indemnité de frais constitue dès lors une infraction sanctionnée par cette loi.

En vertu de l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale et de l'article 2262bis du Code civil, l'action civile résultant d'une infraction se prescrit en 5 ans à partir du lendemain du jour où la personne lésée a eu connaissance de son dommage et de l'identité du responsable, sans pouvoir se prescrire avant l'action publique.

Lorsque plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même intention délictueuse, l'infraction n'est entièrement consommée et l'action civile résultant de l'infraction ne prend cours, à l'égard de l'ensemble des faits, qu'à partir du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable (article 65, alinéa 1^{er}, du Code pénal ; Cass., 2 février 2004, CDS, p. 437 ; Cass., 7 avril 2008, JTT, p. 285). En ce cas, le délit est qualifié de « délit continué ». Le délit continué est caractérisé par l'unité d'intention délictueuse. Celle-ci peut être admise pour des infractions dont l'élément moral consiste à avoir contrevenu à une disposition légale volontairement, c'est-à-dire sans contrainte, et consciemment, c'est-à-dire en pleine possession de ses facultés, pour autant que le juge du fond constate que les différents faits constituent la manifestation successive de la même intention, ainsi entendue (Cass., 12 février 2007, JTT, p. 213 ; Cass., 13 novembre 2007, www.cass.be, RG n° P071092N).

1.2.2. Application des principes en l'espèce

Le non-paiement de l'indemnité de travail à domicile constitue un délit. AAI a commis ce délit de manière volontaire et consciente. Elle l'a répété chaque mois, avec la même intention, tout au long de la relation de travail.

Le délit doit dès lors être qualifié de 'délict continué'. La prescription de l'action civile résultant de ce délit n'a pris cours qu'à la fin du contrat de travail, soit le 23 mars 2005, pour tous les faits commis de septembre 2001 à mars 2005.

La citation ayant été signifiée moins de 5 ans après la fin du contrat de travail, la demande n'est pas prescrite.

2. La demande de bonus

Nuvisan doit payer à Madame Chantal P 2.500 euros à titre de bonus 2003.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Le fondement de la demande

La demande porte sur un bonus sous forme de voyage en récompense des résultats de l'année 2003.

Il ressort de la pièce 8 du dossier de Madame Chantal P (« approved incentive compensation plan for 2003 ») que AAI s'est engagée à offrir un voyage d'une semaine de vacances de luxe tous frais payés à l'Area Sales Manager qui dépasserait les objectifs de l'année 2003 de plus de 10 %. Cette pièce est corroborée par plusieurs courriels adressés par Madame Chantal P à la société à ce sujet, par lesquels elle rappelait cette promesse, et auxquels la société n'a opposé à l'époque aucune contestation. Elle s'est contentée de ne pas accorder l'avantage promis.

Il n'est pas sérieux de remettre en cause le fait que Madame Chantal P ait dépassé son objectif 2003 de plus de 10 %, alors que ce fait ressort d'un échange de courriels du 30 mars 2004 entre Madame Chantal P et son supérieur, Monsieur W

Madame Chantal P établit donc avoir droit au bonus sous forme de voyage. La valeur du bonus n'ayant pas été déterminée, force est de la fixer de manière équitable. L'évaluation à 2.500 euros, effectuée par le Tribunal, est raisonnable et il n'y a pas de raison de s'en écarter.

2.2. La prescription

Le bonus devait être payé dans les 45 à 60 jours après la fin de la période pour laquelle les objectifs ont été fixés, soit au plus tard le 60^{ème} jour de l'année 2004 (pièce 8 de Madame Chantal P).

S'agissant d'un élément de la rémunération, il y a lieu de faire application de la prescription de 5 ans à partir du lendemain du jour où Madame Chantal P. a eu connaissance de son dommage et de l'identité du responsable, dont il a déjà été question au point précédent.

Ce n'est pas au moment de la fin du contrat de travail et de l'établissement du décompte de sortie que la prescription prend cours. En effet, le non-paiement de rémunération constitue une infraction instantanée consommée par le fait du non-paiement à la date ultime prévue pour le paiement (Cass., 21 décembre 1992, Pas., p. 1398 ; RW, 1992-1993, 1205 ; Cass., 19 décembre 1987, JTT 1988, p. 7). Le point de départ du délai de prescription coïncide en l'occurrence avec la date à laquelle le bonus aurait dû être accordé, soit au plus tard le 60^{ème} jour de l'année 2004.

Par conséquent, la demande introduite par citation le 15 janvier 2009, soit moins de 5 ans après la date ultime à laquelle le bonus aurait dû être accordé, n'est pas prescrite.

3. La demande relative aux jours de congé supplémentaires

La demande n'est pas justifiée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame Chantal P. considère avoir droit à 28 jours ouvrables de vacances par an, sur la base de l'avenant du 7 mars 2002 à son contrat de travail, qui énonce qu'elle a droit à 28 jours de vacances par an conformément à la législation belge.

Cet avenant n'est pas clair, sachant que la législation belge prévoit 20 jours ouvrables de vacances par an.

La Cour a en vain tenté de déterminer comment les parties ont exécuté leur accord. Les feuilles de paie ne font pas mention des jours de vacances. Quant aux courriels adressés par Madame Chantal P. à la société, il y est question tantôt de 28 jours ouvrables de vacances par an (courriel du 30 mars 2004), tantôt de 20 jours ouvrables (courriel du 11 août 2004).

Les éléments soumis à la Cour du travail ne permettent dès lors pas de vérifier si Madame Chantal P. pouvait prétendre à 28 jours ouvrables de vacances par an.

La charge de la preuve du droit à des jours de vacances supplémentaires par rapport à ceux prévus par la loi repose sur Madame Chantal P. Faute de preuve, cette demande n'est pas fondée.

4. La demande de remboursement de frais divers

Nuvisan doit payer à Madame Chantal P. 1.005,68 euros à titre de remboursement de frais.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les montants admis par Nuvisan sont dus. Pour le surplus, compte tenu des explications et de pièces soumises à la Cour du travail, la demande n'est pas justifiée.

Nuvisan ne démontre pas le paiement d'une avance sur frais de 1.000 euros. Ce montant ne peut dès lors pas être déduit de celui qui est dû à Madame Chantal P

5. La demande de commissions

Nuvisan doit payer à Madame Chantal P 408,33 euros brut à titre de commissions pour la période d'octobre 2004 à mars 2005, sous déduction de la somme éventuellement déjà payée à ce titre.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Nuvisan reconnaît être redevable de cette somme, mais ne démontre pas son paiement. Il y a dès lors lieu de la condamner à la payer, sous déduction de la somme éventuellement déjà payée à ce titre. La charge de la preuve du paiement incombe à Nuvisan.

V. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Quant à la demande d'indemnité de travail à domicile :

Déclare l'appel non fondé ; confirme la condamnation prononcée par le Tribunal du travail ;

Quant à la demande de bonus :

Déclare les appels principal et incident non fondés ; confirme la condamnation prononcée par le Tribunal du travail ;

Quant à la demande relative aux jours de congé supplémentaires :

Déclare l'appel principal fondé ; réforme le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a condamné Nuvisan à payer à Madame Chantal P 2.536,68 euros et 337,37 euros à ce titre ;

Statuant à nouveau sur ce chef de demande, le déclare non fondé ;

Quant à la demande de remboursement de frais divers :

Déclare l'appel principal très partiellement fondé ; confirme le principe de la condamnation prononcée par le Tribunal du travail, mais réduit son montant à 1.005,68 euros ;

Quant à la demande de commissions :

Déclare l'appel incident fondé ; réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;

Statuant à nouveau sur ce point, condamne Nuvisan à payer à Madame Chantal P 408,33 euros brut à titre de commissions pour la période d'octobre 2004 à mars 2005, à majorer des intérêts, sous déduction de la somme éventuellement déjà payée à ce titre ;

Quant à la demande de documents sociaux :

Condamne Nuvisan à délivrer à Madame Chantal P les documents sociaux faisant état du paiement des sommes auxquelles elle a été condamnée : fiches de paie et fiche fiscale ;

Quant aux dépens :

Déclare l'appel non fondé ; confirme le jugement du Tribunal du travail quant aux dépens de la première instance ;

Condamne Nuvisan à payer à Madame Chantal P les dépens de l'instance d'appel, non liquidés jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. VERMEERSCH,

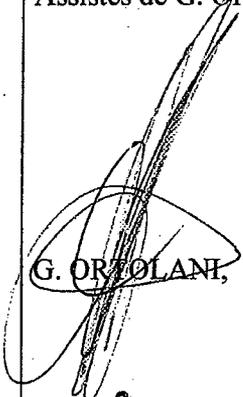
Conseillère sociale au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

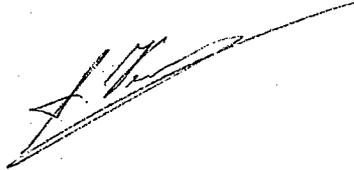
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

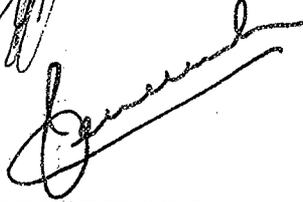
Greffier



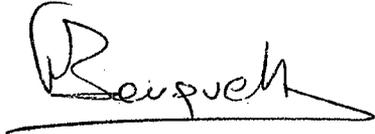
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

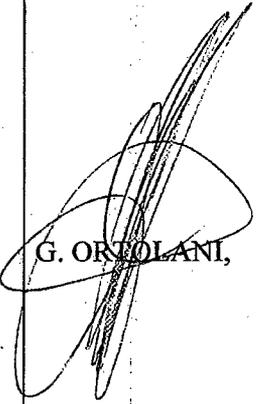
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 novembre 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

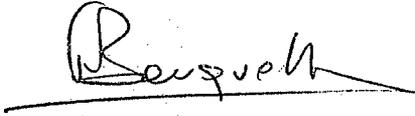
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,