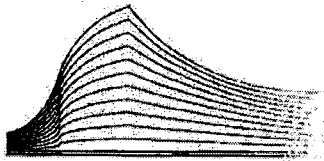


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire
2016 / 2815
Date du prononcé
07 novembre 2016
Numéro du rôle
2015/AB/509

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000701806-0001-0010-01-01-1



ACCIDENTS DU TRAVAIL

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

I

partie appelante,
représentée par Madame JACQUET Véronique, déléguée syndicale, porteuse de procuration,

contre :

VIVIUM, S.A.

dont le siège social est établi à 1210 BRUXELLES, rue Royale 153,
partie intimée,
représentée par Maître VERGOTE Mia, avocate à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

Le 9 septembre 2009, madame Dina T a été victime d'un accident du travail alors qu'elle était occupée, comme salariée au service de la SA PROMOPLAN, au remodeling d'un rayon d'un supermarché client de PROMOPLAN.

Selon les pièces du dossier complétées par les explications non contestées de madame Dina T, cette dernière travaillait au service de PROMOPLAN depuis mars 2000 dans le cadre de ce qu'elle qualifie de « contrats de travail journaliers », c'est-à-dire de contrats de travail conclus par journée de travail.

Madame Dina T déclare qu'elle recevait une allocation de chômage pour les jours au cours desquels elle ne travaillait pas.

L'examen des feuilles de paie indique que PROMOPLAN payait chaque mois une rémunération correspondant au nombre de jours et d'heures de travail, ainsi que les pécules de vacances anticipés et des remboursements de frais. Une feuille de paie était établie par



mois, portant la mention « Sorte Contrat – Durée indéterminée » et le 21 mars 2000 comme date d'entrée en service. Le compte individuel annuel indiquait un régime de travail à temps partiel.

Le nombre de jours et d'heures de travail peut être établi sur la base des comptes individuels et, accessoirement, du planning communiqué par l'employeur¹.

Il ressort des comptes individuels que madame Dina T a travaillé au service de PROMOPLAN, en 2008, entre 4 et 25 jours par mois pour une moyenne de 11,33 jours par mois. Sur l'année 2008, elle a fourni 1.069 heures et 10 minutes de travail sur 136 jours, soit une moyenne de 7 heures 52 minutes par jour de travail.

Le compte individuel ne mentionne aucune prestation en janvier 2009. De février à août 2009 inclus, madame Dina T a travaillé entre 7 et 20 jours par mois, soit en moyenne 12,14 jours par mois. Durant cette période, elle a fourni 680 heures de travail sur 85 jours de travail, soit une moyenne de 8 heures par jour de travail.

Un contrat de travail conclu entre madame Dina T et PROMOPLAN le 2 septembre 2009 porte sur des prestations de 8 heures par jour pour 10 journées de travail du 24 août au 8 septembre 2009 inclus. Un jour fait exception : le 3 août pour lequel 3 heures de travail sont prévues. Selon le planning, ces 3 heures ont été complétées par 4 heures de travail chez un autre client, soit une journée de 7 heures de travail au total.

Pour la seule journée du 3 septembre 2009 sont produits 6 contrats de travail d'une heure chacun, tous datés du 2 septembre. Chaque contrat est séparé du contrat suivant par une heure (contrat de 8 heures à 9 heures, de 10 heures à 11 heures, de 12 heures à 13 heures, et ainsi de suite jusqu'à 19 heures). Les contrats d'une heure doivent être exécutés en des lieux différents : Bruxelles, Ixelles, Wemmel, Namur, La Louvière, Ath.

Il ressort de l'ensemble de ces pièces que depuis le début de l'année 2008 à tout le moins, madame Dina T a travaillé pour PROMOPLAN en moyenne 12 jours par mois environ, à raison de 8 heures ou presque par journée de travail. Aucune journée de travail n'a compté moins de 6 heures de travail. La toute grande majorité des jours de travail ont compté 8 heures de prestations.

Pour le 9 septembre 2009, jour de l'accident du travail, deux contrats de travail entre madame Dina T et PROMOPLAN sont produits. Ils portent tous deux la date du 8 septembre 2009 et prévoient tous deux des prestations de remodeling dans un supermarché à Froyennes le 9 septembre 2009. Ils divergent quant au nombre d'heures de prestation :

¹ Pièce 15 du dossier de VIVIUM.



- le contrat de travail communiqué à VIVIUM le 22 septembre 2009 porte sur des prestations de 6 heures à 10 heures avec 60 minutes de pause, soit une durée de travail de 3 heures sur la journée,
- le contrat de travail communiqué 6 mois plus tard par le courtier d'assurances de madame Dina T porte sur des prestations de 6 heures à 15 heures avec 60 minutes de pause, soit une durée du travail de 8 heures sur la journée. Il s'agit, selon lui, de la correction d'une erreur. Ceci est confirmé par une attestation de l'employeur. Le planning établi par l'employeur ne comporte cependant qu'une prestation de 4 heures pour cette journée.

La déclaration d'accident du travail, établie par madame Dina T. et par son employeur le 11 septembre 2009, indique que l'horaire de travail de la victime le jour de l'accident était de 6 heures à 14 heures.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Dina T a demandé au tribunal du travail de Nivelles de dire que le calcul du salaire de base pour l'incapacité de travail temporaire doit être établi selon le salaire à temps plein et de condamner VIVIUM à l'indemniser sur cette base.

Par un jugement du 24 mars 2015, le tribunal du travail de Nivelles a déclaré la demande de madame Dina T recevable, mais non fondée, et l'en a déboutée.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Madame Dina T a fait appel le 29 mai 2015 du jugement prononcé par le tribunal du travail de Nivelles le 24 mars 2015.

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 7 septembre 2015, prise à la demande conjointe des parties.

VIVIUM a déposé ses conclusions le 21 octobre 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame Dina T a déposé ses conclusions le 29 janvier 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.



Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 septembre 2016 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

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

Madame Dina T demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail de Nivelles du 24 mars 2015 et de dire que le salaire de base applicable à la période d'incapacité temporaire totale qu'a connue madame T du 9 septembre 2009 au 17 avril 2010 se calcule sur un temps plein et s'élève à 20.990,93 euros.

Elle demande à la cour du travail de condamner VIVIUM à verser les indemnités afférentes sous déduction des sommes déjà versées.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La contestation en fait : durée de travail convenue pour le 9 septembre 2009

La durée de travail convenue pour le 9 septembre 2009 était de 8 heures.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Des pièces contradictoires sont soumises à la cour du travail : deux contrats de travail sont produits pour cette journée, l'un indiquant trois heures de prestation et l'autre huit heures.

La position de VIVIUM, selon qui le contrat de travail rectifié indiquant huit heures de travail a été rédigé pour les besoins de la cause, présente une certaine crédibilité. La thèse d'une durée de travail limitée concorde en outre en partie avec le planning produit par madame Dina T , qui indique quatre heures de travail (mais non trois) pour cette date.

Cependant, ces indices sont contredits par d'autres éléments du dossier :

- Le contrat de travail rectifié, signé par madame Dina T et par son employeur, indique huit heures de travail pour le 9 septembre 2009. Le seul fait que ce contrat de travail rectifié ait probablement été signé a posteriori, de sorte qu'il est antidaté, ne permet pas de conclure que la durée du travail qu'il indique ne correspond pas à l'accord des parties.
- L'employeur de madame Dina T a attesté par écrit que la mission confiée à madame Dina T le 9 septembre 2009 nécessitait une durée de travail de 8



heures minimum, et qu'elle a été remplacée par deux travailleurs durant 4 heures chacun.

- Durant toute l'année 2009, madame Dina T a fourni, au service de PROMOPLAN, des prestations d'une durée journalière moyenne de 8 heures.
- Durant l'année 2008, la durée journalière de ses prestations était proche de huit heures (7 heures 52).
- Aucune journée de travail n'a compté moins de 6 heures de travail. L'immense majorité des jours de travail ont compté 8 heures de prestations.
- La déclaration d'accident du travail, établie deux jours après l'accident, soit bien avant toute discussion au sujet du salaire de base à prendre en considération, indique que l'horaire de travail de madame Dina T le jour de l'accident était de 6 heures à 14 heures, soit 8 heures de travail.

Après avoir évalué et pesé ces éléments contradictoires, la cour du travail s'estime convaincue que la durée du travail convenue entre madame Dina T et son employeur pour la journée du 9 septembre 2009 était de 8 heures. La cour considère que la version du contrat de travail qui mentionne trois heures de travail ainsi que le planning qui en indique quatre résultent d'une erreur, que les autres éléments du dossier permettent de corriger. La cour prend donc en considération la version du contrat de travail qui indique une prestation journalière de huit heures pour le 9 septembre 2009.

2. La contestation en droit: salaire de base pour l'indemnisation de l'incapacité temporaire totale

Le salaire de base doit être calculé en vertu des règles applicables aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat en qualité de travailleurs à temps plein.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La contestation

La contestation porte sur le salaire de base à retenir pour l'indemnisation de la période d'incapacité temporaire totale subie par madame Dina T suite à l'accident du travail. Il faut déterminer s'il y a lieu de considérer madame Dina T comme un travailleur à temps partiel ou comme un travailleur à temps plein.

Les dispositions applicables

En vertu de l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, la victime a droit, pour la période d'incapacité temporaire totale, à une indemnité journalière égale à 90 % de



la rémunération quotidienne moyenne. L'article 40 de la loi précise que la rémunération quotidienne moyenne est égale à la rémunération de base divisée par 365.

En vertu de l'article 34, alinéas 1 et 2 de la loi, on entend par rémunération de base, la rémunération à laquelle le travailleur a droit pour l'année qui a précédé l'accident, en raison de la fonction exercée dans l'entreprise au moment de l'accident. La période de référence n'est complète que si le travailleur a effectué durant toute l'année des prestations en tant que travailleur à temps plein.

Selon l'article 36, § 2, lorsque le travailleur est occupé depuis moins d'un an dans l'entreprise au moment de l'accident, la rémunération de la période de référence complète est reconstituée par la prise en compte d'une rémunération hypothétique, afférente à la période antérieure à l'occupation, calculée en raison de la rémunération journalière moyenne des personnes de référence.

L'article 37bis de la loi introduit une règle de calcul de la rémunération de base spécifique pour le cas où la victime est engagée dans les liens d'un contrat en qualité de travailleur à temps partiel. Dans cette hypothèse, la rémunération de base, pour le calcul des indemnités d'incapacité temporaire de travail, est fixée exclusivement en fonction du salaire dû aux termes dudit contrat de travail.

Pour l'application de ces dispositions, l'article 34, alinéa 3, de la loi relative aux accidents du travail précise que les définitions des données relatives au temps de travail sont celles déterminées par l'arrêté royal du 10 juin 2001 portant définition uniforme de notions relatives au temps de travail à l'usage de la sécurité sociale, en application de l'article 39 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pension.

En vertu de cet arrêté royal, on entend par « travailleur à temps plein », le travailleur dont la durée contractuelle normale de travail correspond à la durée de travail maximale en vigueur dans l'entreprise en vertu de la loi (article 9, 1^{er}). On entend par « travailleur à temps partiel », le travailleur dont la durée contractuelle normale de travail est en moyenne inférieure à la durée du travail de la personne de référence (article 10).

Application des dispositions légales et réglementaires en l'espèce

Dans le respect des articles 9, 1^{er} et 10 de l'arrêté royal du 10 juin 2001, il y a lieu d'avoir égard à la durée contractuelle normale de travail pour déterminer s'il s'agit d'un travailleur à temps plein ou à temps partiel. La durée contractuelle normale de travail est la durée normale de travail fixée par le contrat de travail. Cette disposition réglementaire ne permet



pas d'extrapoler, comme le demande VIVIUM, une durée moyenne de travail calculée sur une période qui excède celle du contrat de travail².

Le 9 septembre 2009, jour de l'accident du travail, madame Dina T était engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée pour une durée de 8 heures de travail. Il s'agit de la durée journalière de travail maximale autorisée par l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Cette durée journalière de travail correspond donc à un temps plein³.

Il résulte de l'application de ces dispositions que le 9 septembre 2009, lorsqu'elle a été victime de l'accident du travail, madame Dina T doit être considérée comme un travailleur à temps plein.

Dès lors, la rémunération de base pour l'indemnisation de l'incapacité de travail temporaire doit être déterminée par application de l'article 36, § 2, de la loi sur les accidents de travail. L'article 37 *bis* de la loi ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce.

Certes, les modalités de l'occupation de madame Dina T par PROMOPLAN posent-elles question au regard, notamment, de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régissant les contrats de travail à durée déterminée successifs. Plusieurs éléments de fait, relevés ci-dessus, plaident en faveur d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cependant, madame T a conclu avec son employeur des contrats à durée déterminée successifs et elle ne remet pas la qualification contractuelle en question. L'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 est destiné à protéger le travailleur; il est unilatéralement impératif en sa faveur⁴. Il ne peut donc en être fait application en l'espèce, dès lors que madame Dina T ne s'en prévaut pas et s'en tient à la qualification qu'elle-même et son employeur ont donnée aux contrats de travail à durée déterminée successivement conclus. C'est la raison pour laquelle la cour du travail ne soulève pas d'office un moyen fondé sur l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978.

En conclusion, VIVIUM doit établir le calcul de la rémunération de base conformément aux règles fixées pour un travailleur à temps plein par l'article 36, § 2, de la loi sur les accidents du travail, et indemniser madame Dina T sur cette base.

² Cass., 10 mars 2014, *J.T.T.*, p. 239.

³ *Ibid.*

⁴ Cass., 2 décembre 2002, R.G. S020060N, www.cassonline.be.



VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement attaqué, sauf en ce qu'il a mis les dépens, non liquidés, à charge de VIVIUM ;

Statuant à nouveau sur la demande de madame Dina T , dit que la rémunération de base à prendre en considération pour l'indemnisation de la période d'incapacité temporaire totale doit être calculée conformément aux règles fixées pour un travailleur à temps plein par l'article 36, § 2, de la loi sur les accidents du travail ; invite VIVIUM à procéder au calcul ;

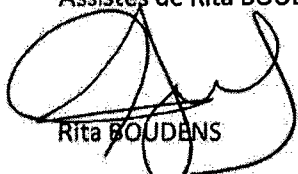
Condamne VIVIUM à indemniser madame Dina T sur cette base, sous déduction des sommes déjà versées par VIVIUM à madame Dina T à titre d'indemnités journalières pour la période d'incapacité temporaire totale ;

Dit que la cause sera refixée, si nécessaire, à la demande de la partie la plus diligente, s'il subsiste une contestation sur la fixation du montant de la rémunération de base conformément au principe énoncé par la cour ; dans le cas contraire, invite les parties à en informer la cour afin de permettre la clôture du dossier ;

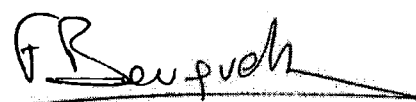
Met les dépens de l'appel, non liquidés jusqu'à présent, à charge de VIVIUM.

Ainsi arrêté par :

**Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Olivier WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
Louise SELLE, conseillère sociale au titre d'ouvrier,
Assistés de Rita BOUDENS, greffière,**


Rita BOUDENS

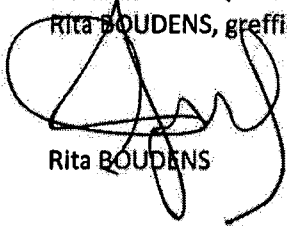
Olivier WILLOCX

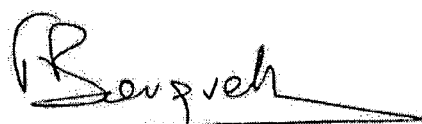

Louise SELLE

Fabienne BOUQUELLE



L'arrêt prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 07 novembre 2016, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Rita BOUDENS, greffière,


Rita BOUDENS


Fabienne BOUQUELLE

