

Copie

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

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

Expédition

Numéro du répertoire
2017/1648.
Date du prononcé
20 juin 2017
Numéro du rôle
2015/AB/314

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000884363-0001-0012-01-01-1



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

Monsieur Xavier G

Appelant,
qui comparaît en personne.

contre

La S.P.R.L. SAE INSTITUTE BELGIUM, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, rue Gachard, 10 ;

Intimée,
représentée par Maître Guido Lamal, avocat à Leuven.

* * *

Vu le jugement du 15 décembre 2014,

Vu la requête d'appel déposée au greffe de la Cour du travail, le 31 mars 2015,

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 24 juin 2015,

Vu les conclusions déposées pour la société le 12 octobre 2015 et pour Monsieur G le 11 juillet 2016,

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour la société le 10 février 2017,

Entendu Monsieur G et le conseil de la société, à l'audience du 16 mai 2017.

* * *

I. FAITS ET ANTECEDENTS

1. Le SAE INSTITUTE est une école offrant des formations spécialisées dans le secteur de l'audiovisuel (« *Audio Engineer* » et « *Electronic Music Producer* »).

PAGE 01-00000884363-0002-0012-01-01-4



Le SAE INSTITUTE accueille environ 300 étudiants chaque année.

Pour assurer les cours et les encadrements, il fait appel à des professeurs, superviseurs et autres, qui y travaillent presque tous comme indépendants (selon le bilan social de SAE INSTITUTE, il y avait seulement 4,9 équivalents temps plein salariés en 2012).

2. Monsieur C a été occupé par le SAE INSTITUTE, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs, du 17 avril 2006 au 16 avril 2008, comme « formateur audiovisuel ».

A partir du 17 avril 2008, Monsieur G a effectué des prestations en tant que « lecturer », « audio supervisor », « EMPS Coordinator » et « Examineur principal de la section audio », dans le cadre de contrats de prestation de services.

Cette collaboration s'effectuait, d'abord, par l'Intermédiaire du Secrétariat pour Intermittents (ci-après dénommé « SMart »), dans le cadre d'un contrat liant le « prestataire » (Monsieur G), le « donneur d'ordre » (SAE INSTITUTE), en présence de SMart (acceptant les mandats donnés par les deux autres parties). Il était prévu que Monsieur G soit assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés, dans le cadre de l'extension prévue pour les artistes.

Dans le cadre de cette relation triangulaire, SMart facturait au SAE INSTITUTE les services de Monsieur G et payait ensuite ce dernier après retenue des cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale.

A partir de juillet 2010, les prestations n'ont plus été rémunérées via la SMart, Monsieur G facturait alors directement ses prestations au SAE INSTITUTE.

3. Par courrier recommandé de son conseil du 25 avril 2012, Monsieur G a demandé la requalification de son contrat de prestataire de services en contrat de travail.

Monsieur G n'a effectivement plus assuré de prestations à partir de cette date.

Le 26 juillet 2012, le conseil de Monsieur G a signalé que son client se « présentera au travail le 31 juillet 2012 ».

Le message suivant a également été envoyé au directeur du SAE INSTITUTE, Monsieur Rf

« Bonjour Robin, tu as dû recevoir une lettre ou mail de notre avocat qui disait que Xavier et moi retournons à l'école ce mardi. Si tu veux en discuter avant cette date je suis libre lundi en fin de journée, de préférence à Bruxelles. »



Le 29 juillet 2012, Monsieur R... a répondu :

*« Dear Michael and Xavier,
I have received the SMS from Michael saying that you will be able to work on Tuesday. Thanks a lot for the heads up on this. It's great to hear that you're available again to work.
(...) »*

[Traduction libre :

« Chers Michael et Xavier,
J'ai reçu le sms de Michael disant que vous serez en mesure de travailler mardi. Merci beaucoup de m'en prévenir. Je me réjouis d'entendre que vous êtes à nouveau disponibles pour travailler.
(...) »]

4. Le 31 juillet 2012, Monsieur R... a précisé sa position comme suit :

*« Dear Michael and Xavier,
I hereby write, as I have written in my previous email, that I have never told either of you that I wish to terminate us working together, I would indeed like to continue. Since I only know since Sunday that you would be coming back, I will propose some new dates and times during our next planning meeting, after we return from Holiday. This will happen then by the 31st of August, during which you will receive the proposal for the next supervision and teaching shifts.
We have always worked like this with planning and so you showing up one day, doesn't mean we need to change our planning and give you work immediately. We will inform you for the next planning, as written by the 31th of August. (...) »*

[Traduction libre :

« Chers Michael et Xavier,
Je tiens à déclarer par la présente, comme je l'ai déclaré dans mon courriel précédent, que je ne vous ai jamais dit que je souhaitais mettre un terme à notre collaboration. En effet, je souhaite la poursuivre. Étant donné que je ne sais que depuis dimanche que vous revenez, je proposerai de nouvelles dates et heures lors de notre prochaine réunion de planning, après notre retour de vacances. Elle aura lieu d'ici le 31 août. Au cours de cette réunion, vous recevrez une proposition pour les prochains shifts de cours et de supervision.
Nous avons toujours fixé le planning de cette manière et vous présenter un jour ne signifie pas que nous devons changer notre planning et vous donner du travail immédiatement. Nous vous informerons du prochain planning qui aura lieu, tel qu'indiqué, d'ici le 31 août. (...) »]



5. Par requête contradictoire du 3 août 2012, Monsieur G[redacted] a saisi le tribunal du travail en demandant la requalification de son contrat en contrat de travail.

Il demandait la condamnation du SAE INSTITUTE à payer la somme de 1 Euro provisionnel à valoir sur tous arriérés de rémunération, pécules de vacances, avantages sociaux ou indemnités de rupture ou autres, de quelle que source qu'ils puissent naître, du chef de la relation de travail.

6. Le 3 septembre 2012, Monsieur G[redacted] s'est présenté à l'Institut, sans l'avoir informé préalablement, alors qu'aucune mission n'était prévue pour lui.

Monsieur R[redacted] a fait savoir à Monsieur G[redacted] par e-mail qu'il n'avait provisoirement plus besoin de ses services :

*« Dear Xavier,
Because of current professional restructuring in the company, we have decided, until further notice, that we are not in need of your services for the moment. If we do again at a later point in time, we will contact you in due time.
Until then, it is also not necessary to be present in the school. (...) »*

[Traduction libre :

*« Cher Xavier,
En raison de l'actuelle restructuration professionnelle de la société, nous avons décidé, jusqu'à nouvel ordre, que nous n'avons plus besoin de tes services pour le moment.
Si nous en avons besoin à une date ultérieure, nous te contacterons en temps utile...
Jusqu'à ce moment, il n'est pas nécessaire que tu te présentes à l'école. (...) »]*

Par courrier du 4 septembre 2012, le conseil de Monsieur G[redacted] a mis le SAE INSTITUTE en demeure de fournir du travail à Monsieur G[redacted] dans un délai de trois jours, à défaut de quoi, le SAE INSTITUTE serait réputé avoir mis un terme à la collaboration.

Par courrier du 10 septembre 2012, le conseil de Monsieur G[redacted] a finalement constaté « qu'en modifiant irrégulièrement les conditions de son occupation, et en refusant d'exécuter le contrat convenu, [le SAE INSTITUTE] a mis fin irrégulièrement au contrat de travail qui est ainsi rompu par [le SAE INSTITUTE] ce jour. »

7. Par jugement du 15 décembre 2014, le tribunal du travail a déclaré l'action de Monsieur G[redacted] à l'égard du SAE INSTITUTE recevable mais non fondée et a, en conséquence, débouté Monsieur G[redacted] de ses demandes.

Monsieur G[redacted] a fait appel du jugement par requête déposée, le 31 mars 2015.



II. OBJET DE L'APPEL

8. Monsieur G¹ demande à la cour du travail de :

- requalifier la relation de travail et de dire que le contrat liant les parties est un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- condamner le SAE INSTITUTE au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 52.440,41 Euros à majorer des intérêts légaux depuis le 3 septembre 2012,
- condamner le SAE INSTITUTE au paiement de la somme de 211.160,45 Euros à valoir sur tous arriérés de rémunération, pécules de vacances, avantages sociaux ou indemnités de rupture et autres, de quelle que source qu'ils puissent naître, du chef de la relation de travail,
- condamner le SAE INSTITUTE au paiement d'une indemnité de 25.000 Euros (dommages moraux, discrimination, diffamation).

9. Le SAE INSTITUTE sollicite la confirmation du jugement. Il demande à la cour de débouter Monsieur G¹ de ses demandes et de le condamner aux dépens. A titre subsidiaire, il demande de limiter le montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

III. DISCUSSION

A. Cadre juridique

10. En vertu de l'article 1710 du code civil, le contrat d'entreprise est le contrat par lequel une partie s'engage à faire quelque chose pour l'autre partie, moyennant le paiement d'un prix convenu entre elles.

En vertu des articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le contrat de travail est le contrat par lequel le travailleur s'engage à fournir un travail moyennant une rémunération et sous l'autorité d'un employeur (Cass., 10 mars 2014, S.12.0103.N).

Le contrat de travail suppose donc la réunion de trois éléments : des prestations de travail, une rémunération, un lien de subordination.

Le « lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne » (Cass. 10 septembre 2001, S.00.0187F; Cass. 27 avril 1998, S.97.0090.F; Cass. 23 juin 1997, S.96.0140F; Cass. 9 janvier 1995, *Pas.* 1995, p. 28; Cass. 14 novembre 1994, *Pas.* 1994, p. 936 ; C.T. Liège, 21 janvier 1997, *J.T.T.* 1997, p. 497).

La possibilité d'une autorité suffit; l'autorité ne doit pas nécessairement être exercée de manière effective.



11. En règle, « lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente » (Cass. 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271; Cass. 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261; Cass. 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122; Cass. 23 mars 2009, S. 08.0136.F; Cass. 4 janvier 2010, S.09.0005.N, www.luridat.be).

Cette jurisprudence « est applicable dès que les éléments de fait font apparaître que les parties ont donné une qualification déterminée à leur relation de travail » (J. Clesse et F. Kéfer, « Examen de jurisprudence (de 2002 à 2011) – Contrats de travail », R.C.J.B., 2012, p. 209-210).

La loi-programme du 27 décembre 2006 précise¹, dans le même sens :

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

Si l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, il y aura requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, (...)

Les éléments visés à l'alinéa 1er sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V. »

12. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que ne sont, ni séparément, ni conjointement, incompatibles avec une qualification de travail indépendant,

- « le fait que le collaborateur ne disposait pas, en raison des prestations attendues de lui, soit huit à neuf heures par jour, du temps qui lui aurait permis de satisfaire une clientèle personnelle, - le fait que le commettant fixe les prix demandés aux clients, l'absence d'indices d'une quelconque autonomie de gestion ou de propriété d'un fonds de commerce, les locaux, l'outillage et les matériaux étant fournis par le commettant, l'absence de prise en charge du risque économique ou financier de l'exploitation » (voy. Cass. 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271) ;
- « le fait que le collaborateur était intégré dans une organisation collective de travail conçue par et pour son co-contractant, le fait que le collaborateur n'ait accepté le statut d'indépendant que pour pouvoir accéder à un emploi, permettant ainsi au

¹ Articles 331 et 332 avant qu'ils soient modifiés par la loi du 25 août 2012.



commettant de gérer le potentiel humain de l'entreprise avec une grande souplesse et à moindre coût » (voy. Cass. 8 décembre 2003, J.T.T., 2004, p. 122).

L'article 333, § 1^{er}, de la loi du 27 décembre 2006 cite comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité, les éléments suivants :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention,
- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

L'article 337/2 de la loi du 27 décembre 2006 prévoit une présomption particulière pour certaines activités relevant de certains secteurs. Cette disposition n'est pas applicable en l'espèce.

B. Appréciation dans le cas d'espèce

13. En l'espèce, à partir d'avril 2008, les parties ont fait le choix d'une qualification indépendante.

Dans la convention tripartite conclue en présence de SMart, Monsieur G est désigné comme prestataire.

Les parties ont qualifié leurs prestations de prestations artistiques, de sorte que c'est à tort que Monsieur G se réfère à la clause du document joint au contrat qui précise que pour les prestations non-artistiques, il sera fait application de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Indépendamment de la question de savoir si c'est à juste titre qu'il a été fait référence à la qualification de prestations artistiques, on ne peut pas déduire de ce document que la volonté des parties aurait été de se référer à la loi sur les contrats de travail.

Il apparaît du reste que si telle avait été la volonté des parties, Monsieur G ne demanderait pas la requalification de son contrat en contrat de travail mais solliciterait, le cas échéant, l'exécution du contrat de travail advenu entre parties.

A partir de juillet 2010, Monsieur G a facturé ses prestations directement au SAE INSTITUTE : il s'est à l'époque, expressément, qualifié d'indépendant notamment dans un mail du 4 mai (« ... vu que je suis indépendant, je facture les heures où j'étais présent même si l'élève ne vient pas faire l'examen »). Ce mail est particulièrement interpellant et conduit à douter de la sincérité de l'action de Monsieur G : il contredit, en effet, la lettre par laquelle quelques jours auparavant, son avocat avait mis le SAE INSTITUTE en demeure de requalifier le contrat en contrat de travail....



La qualification d'indépendant est certaine de sorte qu'il ne pourrait y avoir lieu de l'écarter qu'en présence d'éléments réellement incompatibles avec cette qualification.

14. Le tribunal du travail a considéré que Monsieur GI ne rapporte pas la preuve que les horaires étaient imposés unilatéralement par le SAE INSTITUTE et a au contraire constaté que les horaires étaient fixés à l'occasion de réunions de planning mensuelles au cours desquelles les intervenants faisaient part de leurs souhaits, les horaires n'étant encodés dans le système informatique qu'après ces réunions.

Le SAE INSTITUTE expose aussi, sans être contesté, qu'en tant qu'examineur principal, Monsieur G planifiait les examens deux ou trois semaines à l'avance et disposait à cet égard d'une liberté très large.

Il découle de la pièce 1 du dossier du SAE INSTITUTE que les formateurs et superviseurs avaient la faculté de faire des échanges de prestations, sans qu'une autorisation préalable ne doive être demandée. Cette faculté de se faire remplacer est un élément caractéristique de l'absence de lien de subordination.

De manière plus générale, il faut considérer dans le contexte du fonctionnement d'un institut de formation que la fixation de périodes de cours, l'existence d'une période de fermeture annuelle, la mise en place de plannings de même que l'organisation de réunions de staff, ne sont pas des éléments incompatibles avec la liberté d'organisation du temps de travail qui caractérise une collaboration indépendante.

Monsieur GI était libre d'accepter ou de refuser des prestations : il a d'ailleurs été absent pendant plusieurs mois à partir de fin avril 2012, sans que le SAE INSTITUTE lui en fasse le reproche. Monsieur GI ne devait pas justifier ses absences.

Pour le reste, il n'est pas allégué que la non-participation à une réunion de staff donnait lieu à une sanction ou à d'autres conséquences préjudiciables.

En soi, le fait que le 27 avril 2011, Monsieur R ait déplacé une réunion de staff, ne suffit pas à établir un lien d'autorité.

En ce qui concerne les congés, le tribunal du travail a, à juste titre, considéré, que Monsieur GI ne rapporte pas la preuve qu'il lui était interdit de prendre des congés en-dehors des périodes de fermeture annuelle de l'école ; comme le tribunal, la cour considère que le fait que les nécessités d'organisation impliquaient que les congés soient pris prioritairement quand l'école est fermée, ne constitue pas un indice de subordination.

De son côté, bien qu'il ait la charge de la preuve, Monsieur G ne produit aucune pièce dont il y aurait lieu de déduire une incompatibilité avec la liberté d'organisation du temps de travail caractéristique d'une collaboration indépendante.



15. En ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, il ne paraît pas contestable que Monsieur G[] s'est inscrit et a été « *intégré dans une organisation collective de travail conçue par et pour son co-contractant* ».

Ainsi, s'explique l'existence d'un JOB DESCRIPTION (description de fonction), d'un organigramme, d'un « staff directory ».

Tels qu'ils sont présentés par les parties, ces éléments ne sont pas incompatibles avec une collaboration indépendante.

Le SAE INSTITUTE expose sans être contesté que le JOB DESCRIPTION a été adopté en 2012 et qu'il n'a qu'une valeur indicative, le consentement des collaborateurs indépendants n'ayant à aucun moment été sollicité sur son contenu : il ne s'agit donc pas d'un document contractuel.

L'intégration dans une organisation préétablie s'explique très largement par le fait que pour donner cours dans le secteur audiovisuel, il faut disposer d'un matériel coûteux qu'il est difficile pour un individu d'acquérir personnellement : l'intégration dans une école publique ou privée (comme le SAE INSTITUTE) paraît largement inévitable.

C'est donc à juste titre que le tribunal a considéré le fait que Monsieur G[] ait exercé ses prestations au sein des locaux du SAE INSTITUTE avec du matériel du SAE INSTITUTE, comme étant sans incidence sur l'existence d'une éventuelle relation d'autorité dès lors que l'utilisation des locaux et du matériel appartenant au SAE INSTITUTE découle de la nature même des formations dispensées qui nécessitent des appareils de haute technologie, très coûteux, impliquant un budget d'investissement élevé que les professeurs ne sont pas en mesure d'assumer.

C'est à tort que Monsieur G[] se réfère au document contenant des directives aux professeurs ; ces directives datent de 2012, soit à un moment où les relations de travail étaient sur le point de prendre fin ; elles concernent par ailleurs les professeurs et pas, semble-t-il, les examinateurs.

Pour le reste, ces directives contiennent un ensemble de conseils et/ou de recommandations pédagogiques qui ne présentent pas de véritable caractère contraignant et qui ne pourraient pas être considérés comme empiétant sur la liberté pédagogique des professeurs. Dans ce contexte, le caractère éventuellement plus précis de l'une ou l'autre recommandation ne pourrait suffire à créer un lien de subordination.

16. Enfin, Monsieur G[] ne produit aucune pièce dont il y aurait lieu de déduire l'existence d'une réelle possibilité de contrôle hiérarchique.

La cour estime pouvoir faire sienne la motivation du premier juge.



L'organigramme a pour but de fournir à toute personne un aperçu de l'organisation interne du SAE. Il n'est nullement révélateur d'un lien de subordination. Il n'a d'ailleurs été élaboré qu'en mars 2012. Le simple fait de pouvoir être invité à faire rapport sur ses activités n'indique pas un lien de subordination. Le système d'évaluation critiqué par Monsieur G ne paraît jamais lui avoir été appliqué. Le tribunal a du reste relevé que ce système vise à faire connaître le feed-back des étudiants sur le déroulement des cours et des examens. On doit dès lors considérer qu'il ne vise pas principalement à organiser un contrôle hiérarchique.

17. En ce qui concerne les autres éléments évoqués par Monsieur G, la cour se réfère à la motivation du premier juge : les modalités de collaboration ayant changé à partir de 2008, c'est donc à tort que Monsieur G se réfère aux contrats de travail ayant été d'application d'avril 2006 à avril 2008 ou encore au fait que certains formateurs (apparemment peu nombreux) auraient été occupés dans les liens d'un contrat de travail.

18. Le jugement doit être confirmé.

L'appel n'est pas fondé.

Monsieur G doit être débouté de sa demande de requalification de la collaboration en contrat de travail.

Les autres chefs de demandes qui présupposent cette requalification, sont par conséquent également non fondés.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Dit l'appel recevable et non fondé,

Confirme entièrement le jugement,

Déboute Monsieur G de ses demandes,

Condamne Monsieur G aux dépens d'appel liquidés à 2.750 Euros à titre d'indemnité de procédure.



Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN,

Président,

S. DEMARREE,

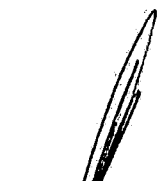
Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


Cl. PYNAERT,


J.-Fr. NEVEN,

S. DEMARREE, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par J.-Fr. NEVEN, Président, et Cl. PYNAERT, Conseiller social au titre d'employé.


G. ORTOLANI

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 juin 2017, où étaient présents :

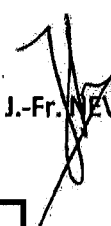
J.-Fr. NEVEN,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


J.-Fr. NEVEN,

PAGE 01-00000884363-0012-0012-01-01-4

