



Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 207
Date du prononcé
17 janvier 2018
Numéro du rôle
2016/AB/799

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

huitième chambre

Arrêt

COVER 01-00001028377-0001-0017-01-01-1



SECURITE SOCIALE DES TRAVAILLEURS SALARIES - ONSS - Cot. sec. soc.
Arrêt contradictoire
Définitif

NETAPOINT SPRL, dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Rue Lens 42;
partie appelante,
représentée par Maître VAN HIMST A. loco Maître FORGES Michel, avocat à 1180
BRUXELLES,

contre

OFFICE NATIONAL DE SECURITE SOCIALE (ONSS), dont les bureaux sont établis à 1060
BRUXELLES, Place Victor Horta, 11,
partie intimée,
représentée par Maître ARNOULD L. loco Maître VANDER STOCK Carine, avocat à 1050
BRUXELLES,

★

★ ★

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
Vu le jugement du 25 mai 2016,
Vu la requête d'appel du 17 août 2016,
Vu l'ordonnance actant les délais de conclusions et fixant la date de l'audience,

PAGE 01-00001028399-0002-0017-01-01-4



Vu les conclusions déposées pour l'ONSS, le 8 décembre 2016 et pour la société, le 10 avril 2017,

Vu les conclusions additionnelles déposées pour l'ONSS le 15 juin 2017 et pour la société, le 8 août 2017,

Vu les conclusions de synthèse déposées pour l'ONSS le 29 septembre 2017,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 20 décembre 2017.

* * *

I. FAITS ET ANTECEDENTS

1. La société est une entreprise de nettoyage. Ses clients sont des sociétés commerciales actives dans le secteur de la distribution (restaurants, commerces,...).

Parmi ces clients figurent des enseignes comme LUNCH GARDEN et GRAND OPTICAL.

2. L'inspection sociale a procédé à de multiples contrôles des mesures de publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel.

Différents procès-verbaux ont été établis. De très nombreuses infractions sociales ont été constatées. Pas moins de sept *pro-justitia* ont été dressés entre le 4 avril 2008 et le 20 janvier 2009.

Le gérant de la société a été entendu, le 6 août 2009. Il a reconnu qu'en tout cas, avant janvier 2009, les horaires du personnel occupé à temps partiel étaient communiqués par téléphone et ne donnaient lieu à aucun affichage. De même, ils n'étaient pas conservés. Pour la période subséquente, le gérant n'a pu produire aucun document de dérogation aux horaires fixes qui auraient été d'application à partir de janvier 2009.

3. Un rapport sur enquête a été établi à l'intention de l'ONSS, le 31 août 2009.

Il précise :

« Le 17 mars 2008, nos collègues de l'Inspection sociale d'Antwerpen effectuaient un contrôle dans le restaurant Lunch Garden situé Terbekehofdreef, 1 à 2610 Wilrijk, à 10.00 et constataient au travail le dénommé A. (qui) était occupé à nettoyer le sol du restaurant. Les infractions suivantes ont été constatées :



- absence de déclaration à l'embauche (infraction aux articles 4 et 8 de l'Arrêté Royal du 5 novembre 2002 concernant la déclaration immédiate à l'embauche)
- ne pas avoir conservé, sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail à temps partiel ou d'un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel (infraction à l'article 157 de la loi programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel).

Ces faits ont donné lieu à la rédaction du Pro Justitia n° PJ/03/206439 du 4 avril 2008 dressé par l'Inspection Sociale d'Anvers (annexe 1).

Le 19 juin 2008, nos collègues de l'Inspection sociale d'Antwerpen effectuaient un contrôle dans le restaurant Lunch Garden du Shopping Center de Wijnegem et constataient la présence en cuisine de A, qui a déclaré être occupée à l'endroit en tant que nettoyeur depuis une semaine à temps partiel, sept jours par semaine et deux heures et demies par jour pour le compte de NETAPOINT SPRL. Les infractions suivantes ont été constatées :

- absence de déclaration à l'embauche (infraction aux articles 4 et 8 de l'Arrêté Royal du 5 novembre 2002 concernant la déclaration immédiate à l'embauche)
- avoir fait ou laissé effectuer, sans permis de travail, un travail par une personne qui n'est pas autorisée à séjourner plus de trois mois en Belgique (infraction à l'article 4§1 de la loi du 30 avril 1999)
- ne pas avoir conservé, sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail à temps partiel ou d'un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel (infraction à l'article 157 de la loi programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel)

Ces faits ont donné lieu à la rédaction du Pro Justitia n° PJ/03/212017/172/08 du 19 juin 2008 dressé par l'Inspection Sociale d'Anvers (annexe 2).

Le 19 juin 2008, nos collègues de l'Inspection sociale d'Anvers effectuaient un contrôle dans quatre autres restaurants Lunch Garden de la région d'Anvers.

* au Lunch Garden sis Meir 82 à 2000 Antwerpen, le dénommé B nettoyait le sol à l'aide d'une machine de nettoyage professionnelle. W était également occupé à nettoyer le sol tandis qu'une troisième personne, qui n'a pas pu être identifiée, prenait la fuite.

Les infractions suivantes ont été constatées :



- *absence de déclaration à l'embauche (infraction aux articles 4 et 8 de l'Arrêté Royal du 5 novembre 2002 concernant la déclaration immédiate à l'embauche) pour B*
- *avoir fait ou laissé effectuer, sans permis de travail, un travail par une personne qui n'est pas autorisée à séjourner plus de trois mois en Belgique (infraction à l'article 4§1 de la loi du 30 avril 1999) pour B*
- *ne pas avoir conservé, sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail à temps partiel ou d'un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel (infraction à l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel) pour W.*

* *au Lunch Garden situé Zwijndrechtsstraat à 2070 Burcht, à 07.15 heures le dénommé A nettoyait le restaurant.*

L'infraction suivante a été constatée :

- *ne pas avoir conservé, sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail à temps partiel ou d'un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel (infraction à l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel)*

* *au Lunch Garden situé Terbekehofdreef, 1 à 2610 Wilrijk, à 10.00 le dénommé A était une nouvelle fois constaté au travail occupé à nettoyer le restaurant.*

L'infraction suivante a été constatée :

- *ne pas avoir conservé, sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail à temps partiel ou d'un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel (infraction à l'article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel).*

Le 20 juin 2008, nos collègues de l'Inspection sociale d'Antwerpen effectuaient un nouveau contrôle dans le restaurant Lunch Garden situé Meir, 82 à 2000 Antwerpen et constataient la présence au travail de l'occupé à nettoyer le sol du restaurant.

L'infraction suivante a été constatée :



• ne pas avoir conservé, sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail à temps partiel ou d'un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel (infraction à l'article 157 de la loi programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel)

Ces faits ont donné lieu à la rédaction du Pro Justifia n° PJ/03/212089/913/2008 du 23 juin 2008 dressé par l'Inspection Sociale d'Anvers (annexe 3).

Le 22 juillet 2008, nos collègues de l'Inspection sociale d'Antwerpen effectuaient un contrôle dans le restaurant Lunch Garden du Shopping Center de Wijnegem et constataient la présence au travail, occupé à passer l'aspirateur dans la salle; du restaurant, de A

Les infractions suivantes ont été constatées :

- absence de déclaration à l'embauche (infraction aux articles 4 et 8 de l'Arrêté Royal du 5 novembre 2002 concernant la déclaration immédiate à l'embauche)
- ne pas avoir tenu sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat d'occupation d'étudiant (infraction aux articles 5, 1° et 6, 1° de l'Arrêté Royal n° 5 du 23 octobre 1978 concernant la tenue des documents sociaux et à l'article 21 de l'arrêté royal du 8 août 1980 concernant la tenue des documents sociaux).

Ces faits ont donné lieu à la rédaction du Pro Justifia n° PJ/03/213992/172/08 du 22 juillet 2008 dressé par l'Inspection Sociale d'Anvers (annexe 4).

Le 10 octobre 2008 nos collègues du CLS de Namur effectuaient un contrôle dans le restaurant Lunch Garden situé chaussée de Dinant à 5100 Wépion. A cette occasion, le dénommé E était entendu et déclarait s'occuper du nettoyage du restaurant et être occupé à temps partiel et ne pas avoir signé de contrat de travail.

L'infraction suivante a été constatée :

- absence de déclaration à l'embauche (infraction aux articles 4 et 8 de l'Arrêté Royal du 5 novembre 2002 concernant la déclaration immédiate à l'embauche)

Ces faits ont donné lieu à la rédaction du Pro Justifia n° NA/2008/ 129/FK du 10 octobre 2008 dressé par le CLS de Namur.

Le 6 novembre 2008, nos collègues de l'Inspection sociale d'Antwerpen effectuaient un contrôle dans le magasin d'optique Grand Optical situé Huldevettersstraat, 7-9 à 2000 Antwerpen et constataient la présence au travail de C



occupée à nettoyer le sol. Cette personne a une nouvelle fois été constatée au travail au même endroit le 17 novembre 2008. Les infractions suivantes ont été constatées :

- absence de déclaration à l'embauche (infraction aux articles 4 et 8 de l'Arrêté Royal du 5 novembre 2002 concernant la déclaration immédiate à l'embauche)
- ne pas avoir conservé, sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail à temps partiel ou d'un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel (infraction à l'article 157 de la loi programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel).

Ce même jour, au Lunch Garden situé Turnhoutsebaan, 5 à 2110 Wijnegem, nos collègues anversois constataient l'arrivée d'une personne qui se dirigeait immédiatement dans un local situé à l'arrière du restaurant. Cette personne, qui sera identifiée comme étant A, a déclaré venir nettoyer l'établissement et travailler à temps partiel pour le compte de NETAPOINT SPRL et que son contrat de travail se trouvait à la maison.

L'infraction suivante était constatée :

- ne pas avoir respecté les mesures de publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel (infraction aux articles 157 à 159 de la loi programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel).

Ces faits ont donné lieu à la rédaction du Pro Justitia n° PJ/03/219728/923/2008 du 6 novembre 2008 dressé par l'Inspection Sociale d'Anvers (annexe 5).

Le 27 novembre 2008, nos collègues de l'Inspection sociale d'Antwerpen effectuaient un contrôle dans le magasin d'optique Grand Optical situé Turnhoutsebaan, 5 à 2110 Wijnegem et constataient la présence au travail de O, occupée à nettoyer le sol du magasin.

Les infractions suivantes ont été constatées :

- absence de déclaration à l'embauche (infraction aux articles 4 et 8 de l'Arrêté Royal du 5 novembre 2002 concernant la déclaration immédiate à l'embauche)
- avoir fait ou laissé effectuer, sans permis de travail, un travail par une personne qui n'est pas autorisée à séjourner plus de trois mois en Belgique (infraction à l'article 451 de la loi du 30 avril 1999)
- ne pas avoir conservé, sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail à temps partiel ou d'un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel (infraction



à l'article 157 de la loi programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel).

Le 27 novembre 2008, nos collègues de l'Inspection sociale d'Antwerpen effectuaient un contrôle dans le magasin d'optique Grand Optical situé Kapelstraat, 100 à 9100 Sint-Niklaas, et constataient la présence au travail de S occupée à sortir les poubelles.

Les infractions suivantes ont été constatées :

- absence de déclaration à l'embauche (infraction aux articles 4 et 8 de l'Arrêté Royal du 5 novembre 2002 concernant la déclaration immédiate à l'embauche)
- ne pas avoir conservé, sur le lieu de travail et à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté, une copie du contrat de travail à temps partiel ou d'un extrait de celui-ci mentionnant les horaires et l'identité du travailleur à temps partiel (infraction à l'article 157 de la loi programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel).

Ces faits ont donné lieu à la rédaction du Pro Justitia n°PJ/03/219720/234/08 du 27 novembre 2008 dressé par l'Inspection Sociale d'Anvers (annexe 6).

Le 20 janvier 2009, j'effectuais un contrôle au magasin d'optique Grand Optical situé Place Louise, 1-2 à 1060 Bruxelles et constatait la présence au travail de F occupée à nettoyer le sol du magasin.

L'infraction suivante a été constatée :

- ne pas avoir respecté les mesures de publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel (infraction aux articles 157 et 159 de la loi programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel)

Le même jour, je me rendais également au magasin d'optique Grand Optical situé au Westland Shopping Center d'Anderlecht et constatait la présence au travail de S occupée à ranger du matériel de nettoyage à l'arrière du magasin.

Les infractions suivantes ont été constatées :

- ne pas avoir déclaré les prestations d'un travailleur assujetti (infraction aux articles 1°, § 1, 21 et 35 1° de la loi du 27 juin 1969 concernant la Sécurité Sociale des travailleurs)
- ne pas avoir respecté les mesures de publicité des horaires de travail des travailleurs à temps partiel (infraction aux articles 157 et 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989 concernant le travail à temps partiel)
- absence de déclaration à l'embauche (infraction aux articles 4 et 8 de l'Arrêté Royal du 5 novembre 2002 concernant la déclaration immédiate à l'embauche).



Ces faits ont donné lieu à la rédaction des Pro Justitia n° PJ/09/223040/953/A et PJ/09/223040/953 du 20 janvier 2009 (annexe 7).

Le 21 janvier 2009, mon collègue _____, Inspecteur social, se rendait (au) magasin d'optique Grand Optical situé rue Neuve, 76 à 1000 Bruxelles et constatait la présence au travail de M _____ occupée à nettoyer le magasin. Selon les données figurant au contrat de travail de l'intéressée, celle-ci est occupée par NETAPOINT SPRL depuis le 14 janvier 2009 à raison de 7 heures par semaine selon un horaire variable. Aucun horaire n'était affiché sur place.

L'infraction suivante a été constatée :

- avoir fait ou laissé travailler un ressortissant étranger sans avoir au préalable obtenu l'autorisation de l'autorité compétente (infraction aux articles, 4 et 12 2°a de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers)

Dans le cadre des devoirs d'enquête prescrits par l'apostille 08/2/23.01/3583/CD/NA, je me suis rendu le 6 août 2009, après avoir averti de mon passage et en compagnie de mon collègue _____, contrôleur social, au siège de la société en vue d'y entendre le gérant. Nous avons été reçus par C _____ qui a déclaré (annexe 8), entre autres :

- le siège social de NETAPOINT SPRL se situe désormais avenue Molière 480 à 1050 Ixelles
- les horaires des travailleurs occupés à temps partiel n'ont pas été affichés ni conservés avant le mois de janvier 2009
- actuellement les horaires sont fixes et non plus variables
- ignorer tout du document de dérogation aux horaires et de sa conservation
- ne pas pouvoir produire de document de dérogation
- ignorer le rôle exact joué par K _____ dans le recrutement de personnes en séjour illégal
- ignorer d'où provient l'argent utilisé pour payer ces personnes
- ne pas avoir vérifié si ses sous-traitants sont enregistrés et/ou ont des dettes sociales
- ne pas avoir effectué de retenues dans le cadre de l'article 30bis de la loi du 27 juin 1969 lorsqu'il fait appel à des sous-traitants.

En conséquence, un formulaire F 33 (annexe 9) a été établi pour chacun des travailleurs pour lesquels les règles de publicité des horaires n'ont pas été respectées par l'employeur, ceci en application de la sanction prévue par l'article 22 ter de la loi du 27 juin 1969.



Nos collègues d'Anvers ont effectué la même démarche en ce qui concerne les travailleurs S et OI ».

4. Suite au contrôle, l'ONSS a réclamé des cotisations sociales calculées sur base de prestations à temps plein conformément à l'article 22ter de la loi du 27 juin 1969.

Par citation signifiée le 5 novembre 2012, l'ONSS a sollicité la condamnation de la société au paiement de la somme de 18.283,55 Euros à titre de cotisations, majorations et intérêts ainsi que sa condamnation au paiement des intérêts de retard au taux légal sur la somme, en principal, de 13.482,12 Euros.

5. Par jugement du 4 septembre 2014, le tribunal du travail a ordonné la réouverture des débats et par jugement du 25 mai 2016, a déclaré la demande de l'ONSS fondée.

La société a fait appel du jugement par une requête déposée, le 17 août 2016.

II. OBJET DE L'APPEL

6. La société demande à la cour du travail de déclarer son appel fondé et en conséquence d'annuler la citation introductive d'instance et à titre subsidiaire, de dire les demandes de l'ONSS non fondées.

L'ONSS demande la confirmation du jugement.

III. DISCUSSION

A. En ce qui concerne la validité de la citation

7. La société fait valoir que la citation qui lui a été signifiée par l'ONSS était obscure en ce sens qu'elle n'indiquait pas les éléments de fait et l'objet de la prétention. Elle en déduit que l'action originaire était irrecevable.

Il résulte de l'article 861 du Code Judiciaire que le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception.

En l'espèce, la citation a été précédée de divers contrôles menés par l'inspection sociale, d'une audition du gérant ainsi que d'avis de rectification et de régularisation envoyés, pour la période du 1^{er} janvier 2008 au 31 mars 2009, le 26 avril 2011 et le 16 mai 2012.



Au vu de ces éléments, la société ne pouvait pas ignorer la volonté de l'ONSS de régulariser les cotisations dues pour différents travailleurs déclarés à temps partiel et pour qui les mesures de publicité des horaires de travail n'ont pas été respectées.

Par e-mail du 13 juillet 2012, le conseil de la société a d'ailleurs contesté cette demande de régularisation, en faisant expressément référence aux mesures de publicité des horaires de travail à temps partiel des travailleurs concernés par la présente procédure et en faisant mention du montant actuellement réclamé.

Le conseil de la société a écrit :

« Je vous remercie pour votre communication par courrier électronique du 10 juillet dernier reprenant le décompte des sommes que vous réclamez pour un total de 13.482,12 Euros.

Toutefois après avoir revu notre client et après examen de son dossier, il apparaît que la somme réclamée à titre de régularisation n'est pas due ni exigible.

En effet, je vous explicite ci-après les motifs de la présente contestation.

Pour les 7 travailleurs répertoriés, il apparaît qu'aucun d'eux ne travaille à temps plein au sein de la société NETAPOINT et ne saurait du reste travailler à temps plein.

En bref, la société NETAPOINT est dans l'impossibilité matérielle de procéder à l'affichage sur les lieux de travail puisque ceux-ci sont nombreux et éparpillés en Belgique et qu'en tout état de cause, les clients ne donneraient absolument pas l'autorisation de procéder à un tel affichage... ».

Il n'est pas vraisemblable que la société et son conseil n'aient pas fait le lien entre le montant réclamé en principal dans la citation et le montant identique de 13.482,12 Euros dont il était question dans l'e-mail du 13 juillet 2012.

La société ne pouvait donc pas ignorer l'objet de la procédure et ne pas comprendre le fondement factuel et juridique de la réclamation de l'ONSS.

Elle ne démontre pas que malgré les éléments clairs et précis dont elle avait connaissance, elle n'aurait pas été en mesure de se défendre correctement et aurait subi un préjudice du fait de la prétendue obscurité de la citation. Le délai dans lequel le dossier de l'ONSS a été communiqué est sans incidence sur la recevabilité de la citation.

La citation était donc recevable.

8. Surabondamment, le moyen d'irrecevabilité n'a pas été invoqué *in limine litis*.

Dans ses premières conclusions, la société se contentait de dire que la citation était assez brève. Or, indiquer qu'une citation est brève n'équivaut pas à en déduire un moyen d'irrecevabilité pour cause d'obscurité de la citation.



L'article 864 du Code judiciaire fait donc également obstacle à ce que le moyen d'irrecevabilité soit pris en compte.

B. En ce qui concerne le fond du litige

Dispositions légales pertinentes

9. Selon l'article 157 de la loi du 22 décembre 1989, une copie des contrats de travail à temps partiel, doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail doit pouvoir être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

L'article 159 de cette même loi, telle qu'en vigueur à la suite de sa modification par la loi du 26 juillet 1996, précise :

« Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs par l'affichage d'un avis conforme au prescrit de l'alinéa 2, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés, dans les locaux de l'entreprise à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précitée, au moins cinq jours à l'avance, ou selon les modalités prévues par la convention collective de travail ou par le règlement de travail.

Un avis, daté par l'employeur, ses mandataires ou préposés doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le commencement de la journée de travail à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précité. Cet avis doit déterminer individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur. Le Roi peut prévoir une autre modalité équivalente.

Le délai de cinq jours ouvrables prévu à l'alinéa 1er peut être modifié par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal ».

10. L'incidence du non-respect des mesures de publicité sur l'obligation de verser des cotisations sociales est prévue à l'article 22ter, alinéa 2, de la loi du 27 juin 1969 qui dans la version applicable en l'espèce¹, précise :

« A défaut de publicité des horaires de travail normaux des travailleurs concernés, les travailleurs à temps partiel seront présumés, sauf dans les cas d'impossibilité

¹ Soit après sa modification par l'article 8 de la loi-programme du 27 décembre 2004 et avant sa modification par l'article 79 de la loi-programme du 29 mars 2012.



matérielle d'effectuer les prestations de travail à temps plein, cas constatés par les services d'inspection, avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail en qualité de travailleur à temps plein ».

La présomption s'applique non seulement au moment où le défaut de publicité est constaté mais aussi à toute la période de l'occupation (voy. Cass. 20 octobre 2008, S.08.0014.N).

A propos de l'impossibilité matérielle de travailler à temps plein, les travaux préparatoires donnent les exemples suivants :

« ...Il en va ainsi d'un étudiant qui est employé durant le week-end et dont il est établi qu'il suit des cours en semaine ou d'une personne qui est employée à mi-temps chez l'employeur A et dont les banques de données de l'Office national de sécurité sociale démontrent qu'il est aussi déclaré à temps partiel chez un autre employeur pour la même période d'occupation » (Exposé des motifs, Doc. parl., chambre, sess. 2004-2005, n°51-1437/001 et 1438/001, pp. 23-24).

L'employeur peut aussi écarter la présomption d'occupation à temps plein en prouvant que :

« (...) les travailleurs à temps partiel n'ont pas effectué de prestations à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein. L'employeur ne doit pas prouver l'étendue des prestations réellement effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel » (Cass. 3 février 2003, S.020081.N).

Appréciation dans le cas d'espèce

11. Il n'est en l'espèce pas contesté que les mesures de publicité des horaires de travail à temps partiel n'ont pas été respectées.

Le non-respect des mesures de publicité résulte à suffisance des contrôles effectués par l'inspection sociale.

Il a également été reconnu par le gérant lors de son audition.

12. La société invoque, néanmoins, une impossibilité matérielle d'afficher les horaires de travail.

Il résulte de l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965, que l'affichage doit se faire « dans un endroit facilement accessible ».

En l'espèce, la société ne démontre pas qu'elle se trouvait dans l'impossibilité d'afficher les horaires en un endroit facilement accessible. Elle n'établit pas que ses clients se sont opposés à un affichage sur les lieux de travail. On peut du reste suggérer que si les clients



avaient effectivement empêché la société de respecter ses obligations légales, elle n'aurait pas manqué d'appeler ces clients en garantie.

L'argument de la société n'est pas fondé.

13. La société invoque ensuite une impossibilité matérielle pour les travailleurs de travailler à temps plein.

Elle soutient que les entreprises commerciales au sein desquelles ses travailleurs effectuaient des travaux de nettoyage, n'acceptaient pas que ces travaux soient réalisés pendant les heures d'ouverture au public.

Cette affirmation n'est pas démontrée. L'ONSS établit d'ailleurs que lors des contrôles, certains travailleurs étaient occupés alors que le magasin ou le restaurant était ouvert.

Il n'est, par ailleurs, pas démontré que les travailleurs à temps partiel n'auraient pas pu travailler pour d'autres clients à d'autres moments de la journée ou encore qu'ils n'auraient pas pu compléter leur horaire du matin par des prestations du soir de manière à atteindre un temps plein.

Le fait que dans le secteur du nettoyage, l'occupation à temps partiel soit plus commode pour l'employeur, ne suffit pas à démontrer l'impossibilité d'une occupation à temps plein.

C'est de même vainement que la société se réfère aux contrats de travail, aux fiches de paye, aux comptes individuels, aux déclarations multifonctionnelles ou encore aux factures adressées aux clients. Ces éléments permettent uniquement de confirmer que les travailleurs ont été déclarés à temps partiel. Ils ne permettent d'écarter la présomption édictée par l'article 22ter, alinéa 2, de la loi du 27 juin 1969 et de conclure à une impossibilité matérielle de travailler à temps plein.

14. La société entend, en outre, renverser la présomption d'occupation à temps plein.

Il y a lieu de rappeler l'objet de la preuve qui doit être rapportée par la société :

- Les mesures de publicité ont été adoptées en vue « de permettre un contrôle efficace des prestations réellement effectuées en vue de prévenir et de réprimer le travail clandestin » (Cass., 18 février 2002, S.01.0133.N). Les mesures de publicité doivent donc permettre à l'inspection sociale de vérifier si des travailleurs à temps partiel ne sont pas occupés clandestinement en-dehors des horaires prévus.
- L'entreprise qui se place en-dehors du mécanisme légal de publicité et qui *de facto*, rend la surveillance plus difficile, assume logiquement une preuve assez lourde : elle doit établir qu'il n'y a pas eu de travail en-dehors des horaires prévus ou, à tout le



moins, que les travailleurs à temps partiel n'ont pas effectué de prestations à temps plein dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein (Cass. 31 janvier 2011, S.10.0052.F).

Les attestations des clients et les contrats de sous-traitance ne permettent pas de renverser la présomption. Ils n'établissent pas que les travailleurs n'ont pas travaillé pour d'autres clients de manière à ce que leur occupation atteigne un temps plein.

De même, les contrats de travail, fiches de paye, comptes individuels, déclarations multifonctionnelles et autres factures ne permettent pas d'établir que les travailleurs n'ont pas travaillé à temps plein. En effet, si les travailleurs ont travaillé plus que ce qui a été déclaré, les documents officiels (en ce compris, le cas échéant, les déclarations fiscales des travailleurs) n'en font pas état. Pour le renversement de la présomption, ces documents ne sont, en l'espèce, pas pertinents. Il en est d'autant plus ainsi que la plupart de ces contrats ont été produits après le contrôle et que des discordances existent entre ces contrats et les déclarations des travailleurs et/ou les contrats présentés par ces derniers lors des contrôles.

Dans une affaire comparable, la Cour du travail autrement composée a décidé :

« Même si la présomption vaut jusqu'à la preuve contraire, les contrats de travail produits après le contrôle, et les comptes individuels, ne suffisent pas à prouver le contraire. En effet, les contrats de travail ont pu être établis après le contrôle et antidatés. Quant aux déclarations de l'employeur au secrétariat social puis à l'Office national de sécurité sociale, elles peuvent être inexactes. Les trois travailleuses ont pu, comme l'expose l'Office national de sécurité sociale, avoir été occupées au travail à temps plein et continuer à travailler après 9 heures, ou bien dans les grands magasins où elles ont été trouvées au travail avant 9 heures, ou bien en d'autres lieux, tout en n'étant déclarées que pour quelques heures de prestations par jour » (Cour trav. Bruxelles, 8^{ème} ch., 25 novembre 2009, RG n° 51.113, Activa/ONSS).

Le pourvoi dirigé contre cet arrêt a été rejeté par la Cour de cassation (Cass. 31 janvier 2011, S.10.0052.F).

La présomption n'est pas renversée.

15. En résumé, l'appel n'est pas fondé. Le jugement doit être confirmé.



**POUR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement en toutes ses dispositions,

Condamne la société aux dépens d'appel liquidés par l'ONSS à 750 Euros à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

J.-F. NEVEN, président,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
S. CHARLIER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de :
A. DE CLERCK, greffier


J.-F. NEVEN,


M. POWIS DE TENBOSSCHE,


A. DE CLERCK,

Monsieur S. CHARLIER 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 Monsieur J.-F. NEVEN, Président et Monsieur M. POWIS DE TENBOSSCHE, Conseiller social au titre d'employeur.



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 8ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 janvier 2018, où étaient présents :

J.-F. NEVEN, président,
A. DE CLERCK, greffier



A. DE CLERCK,



J.-F. NEVEN,

