



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 4 août 2020
Numéro du rôle 2017/AB/485
Décision dont appel 15/9010/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame C. V.

partie appelante,
représenté Maître Daniel D'ATH, avocat à 1060 BRUXELLES,

contre

1. L'E.P.A. RADIO TELEVISION BELGE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE, en abrégé R.T.B.F.,
inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0223.459.690 et dont le
siège social est établi à 1044 BRUXELLES, Boulevard Auguste Reyers 52,

2. L'A.S.B.L. OPERATIONS DE SOLIDARITE 48.81.00, en abrégé CAP 48, inscrite auprès de la
Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0406.603.610 et dont le siège social est établi à
1044 BRUXELLES, Boulevard Auguste Reyers 52,

parties intimées,
représentées Maître Aurore GUERIT loco Maître Nicolas TANCREDI, avocat à 1170
BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par madame C. V. contre le jugement contradictoire prononcé le 30 mars 2017 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 15/9010/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 23 mai 2017;

Vu l'ordonnance du 12 octobre 2017 fixant les délais de conclusions et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 24 juin 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient en résumé pour objet de condamner solidairement la Rtbf et l'asbl Cap 48 à payer à madame C. V.:

- la somme nette de 26.276,04 euros à titre d'indemnité correspondant aux arriérés de rémunération ;
- la somme de 18.612,20 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 13.138,02 euros à titre de licenciement abusif.

Madame C. V. postulait également la résolution judiciaire du contrat qui la lie à l'asbl 48 en raison d'une mise à disposition illicite de sa personne par la Rtbf à l'asbl Cap 48.

Madame C. V. sollicitait enfin la condamnation solidaire de la Rtbf et de l'asbl Cap 48 aux intérêts légaux depuis le 11 mars 2015 et aux intérêts judiciaires depuis le 9 septembre 2015, à la capitalisation des intérêts ainsi qu'à tous les frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure fixée à une somme de 2.750,00 euros.

Par jugement du 30 mars 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare l'action recevable et partiellement fondée,

Condamne solidairement la Rtbf et l'asbl CAP 48 à payer 1 EUR à titre de dommage moral à la demanderesse,

Déboute la demanderesse pour le surplus,

Condamne solidairement les défenderesses aux dépens, s'élevant à 2.750 € à titre d'indemnité de procédure ».

III. L'OBJET DE L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

-Dire pour droit que la mise à disposition par la Rtbf de madame C. V. au service de l'asbl Cap 48 est interdite ;

-Dire pour droit que la convention de collaboration avenue entre la Rtbf et l'asbl Cap 48 le 1er juillet 2004 est en tout ou en partie frappée de nullité absolue et dénuée de tout effet ;

-Par conséquent, dire pour droit que le contrat de travail signé entre la Rtbf et madame C. V. le 23 février 2007 et unilatéralement résilié est valable mais aussi que madame C. V. est également engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'asbl Cap 48 ;

-Prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail entre l'asbl Cap 48 et madame C. V. aux torts et griefs de l'asbl Cap 48 (à la date du 11 mars 2015 selon les précisions données à l'audience par le conseil de madame C. V.) ;

-En conséquence, condamner solidairement la Rtbf et l'asbl Cap 48 à payer à madame C. V. :

°la somme nette de 26.276,04 euros à titre d'indemnité correspondant aux arriérés de rémunération,

°la somme brute de 18.612,20 euros à titre d'indemnité compensatoire en raison de l'absence de préavis,

°la somme brute de 13.138,02 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

°les intérêts légaux sur ces sommes depuis le 11 mars 2015 et les intérêts judiciaires depuis le 9 septembre 2015 jusqu'au complet paiement ;

-Allouer à madame C. V. le bénéfice de sa demande de capitalisation des intérêts suivant ses conclusions de synthèse du 1^{er} août 2016 aux sommes suivantes : de 26.276,04 euros, de 18.612,20 euros et de 13.138,02 euros à dater du 11 mars 2015.

-Confirmer le jugement *a quo* quant au principe de la condamnation solidaire de la Rtbf et de l'asbl Cap 48 à payer à madame C. V. un dédommagement pour préjudice moral suite au comportement « *fautif* » de la Rtbf mais fixer celui-ci à concurrence de la somme de 13.138,02 euros au titre de licenciement abusif.

-Condamner la Rtbf et l'asbl Cap 48 aux entiers dépens des deux instances, y compris l'indemnité de procédure liquidée à son montant de base en vertu de l'article 1022 du Code judiciaire, soit 2 x 3.000 euros, en ce compris une somme de 20 euros à titre de contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

IV. EXPOSE DES FAITS

L'asbl « Opérations de Solidarité 48.81.00 », connue sous la dénomination de « Cap 48 » (ci-après désigné l'asbl Cap 48) est l'association qui chapeaute et organise au sein de la Rtbf les initiatives de solidarité et la campagne de couverture médiatique en faveur de l'insertion de la personne handicapée au sein de la société.

En date du 1^{er} juillet 2004, une convention est conclue entre la Rtbf et l'asbl Cap 48 dont l'article 2 stipule :

*« Dans le cadre de cette collaboration, la Rtbf dans la mesure de ses moyens techniques, humains, matériels et financiers, met à disposition de Cap 48 : (...)
- le personnel nécessaire à l'organisation de l'asbl et des récoltes de fonds moyennant une refacturation dont les modalités sont définies à l'article 3 (...) ».*

L'article 3 de la convention est libellé comme suit :

« La Rtbf s'engage à refacturer progressivement le personnel mis à disposition de Cap 48 selon les modalités suivantes :

- En 2003, 1 personne : le responsable de Cap 48*
- En 2004, 2 personnes : le responsable et une secrétaire affectée*
- Pour les années suivantes, la refacturation de ces 2 personnes sera augmentée de 1 personne par tranche de 15% d'accroissement du volume des fonds récoltés en 2004, recette prise comme référence. Les personnes supplémentaires seront valorisées au coût moyen du personnel Rtbf*

La Rtbf s'engage à ne jamais facturer plus de 4 personnes par an à Cap 48, sauf accord entre parties (...) ».

En application de l'article 4, « *les montants visés à l'article 3 seront versés par Cap 48 sur présentation de factures dûment justifiées que la Rtbf établira pour la fin mars et pour la fin décembre afin de tenir compte des dates de clôture respective (...)* ».

Selon l'article 5, « *pour les autres dépenses générées directement par les campagnes de récoltes de fonds, Cap 48 enregistre les factures dans sa propre comptabilité et effectue le paiement par ses propres moyens (...)* ».

En date du 5 mars 2007, madame C. V. est engagée par la Rtbf dans le cadre d'un contrat de travail d'employée, à durée indéterminée, pour exercer la fonction de « *commis steno en chef b* ».

Il est prévu que « *le contractant peut être appelé à effectuer ses prestations partout en Belgique (sites de production, studios, émetteurs/relais) et à l'étranger, selon les exigences du service auquel il est affecté* ». La rémunération est fixée à 1.207,19 € par mois (à 100% - barème au 1^{er} novembre 1993). Une ancienneté pécuniaire de 13 ans lui est accordée.

Le 21 janvier 2008, la Rtbf, par l'intermédiaire de madame M. P., directrice générale des ressources humaines, a affecté madame C. V. à la fonction d'« *assistante de l'administrateur délégué* », monsieur R. T. (qui fut engagé à partir du 1^{er} mai 2003 par la Rtbf en qualité de responsable de l'organisation et de la gestion des opérations 48.81.00).

Par courrier du 24 janvier 2008, la Rtbf a confirmé cette affectation en ces termes :

« (...) *Ce courrier confirme votre affectation à la date du 21 janvier 2008 à Cap 48. Votre résidence administrative est maintenue à Reyers.*
(...) ».

Les 10 mai 2011, 3 avril 2012, 10 avril 2013 et 1^{er} août 2014, la Rtbf et madame C. V. ont signé des avenants temporaires au contrat de travail du 5 mars 2007, qui modifient d'un commun accord la fonction ou l'échelle de rémunération applicable à madame C. V.

Le 17 février 2014, la Rtbf a affecté madame C. V. à une nouvelle fonction. Elle est chargée de l'aide à la réalisation d'un projet temporaire, dénommé « *portail de proximité* », auprès de la direction I-Rtbf.

Un mail du 11 février 2014 lui a précisé les modalités de cette nouvelle affectation :

« (...) *Je te confirme que tout le monde est d'accord pour que tu puisses rejoindre le 17 février le projet de proximité (R.T.B.F.). Cette mutation est prévue jusqu'au 16.05 inclus. Il est ensuite prévu que tu retournes chez CAP 48. Je laisse à C. le soin de s'occuper des formalités administratives éventuelles, liées à cette mutation temporaire. Et te souhaitant plein de succès dans cette mission, en espérant qu'elle t'ouvrira d'ici là de nouvelles portes.(...)* ».

Par courrier du 18 février 2014, la Rtbf a confirmé ce changement d'affectation du 17 février au 16 mai 2014.

Madame C. V. a désormais travaillé sous la responsabilité hiérarchique de madame V. D.

Cette mutation a été prolongée à plusieurs reprises ainsi que le mentionnent les écrits suivants de la Rtbf:

-par mail du 4 avril 2014, la mutation fut prolongée pour un mois en ces termes :

« « (...) Je te confirme la prolongation de ta mutation pour une durée d'un mois, suite à la demande de V. D. et accord de R. T. (...).

Pour rappel, R. T. (CAP 48) finance cette mutation temporaire en espérant que cette expérience te permettra d'ouvrir de nouvelles portes pour trouver une nouvelle affectation définitive au sein de l'entreprise, avec le support de la DGRH ».

-par lettre du 20 mai 2014, la Rtbf a informé madame C. V. qu'elle restait affectée au projet proximité:

« Ce courrier confirme votre changement d'affectation du 17 mai 2014 au 13 juin 2014, à la direction I-Rtbf – Projet Proximité », sous la responsabilité hiérarchique de madame V. D. Pour cette période, votre résidence administrative reste Reyers. (...) ».

-par mail du 2 juin 2014, il fut question d'une prolongation jusqu'au 31 juillet 2014 :

« Après avoir parlé aujourd'hui avec V. D. et R. T., je te confirme le prolongement de ton détachement jusqu'au 31 juillet 2014. Ce détachement reste financé par R. T., en espérant qu'il te permette de trouver plus aisément un nouveau poste au sein de la Rtbf. Nous t'invitons, dès lors, à continuer à rester attentive aux appels à candidatures publiés sur l'Intranet (...)».

Ce mail est une réponse à un mail du même jour de madame C. V. à madame G. B., responsable du recrutement et de la mobilité interne auprès de la direction générale des ressources humaines de la Rtbf libellé comme suit :

« Bonjour G.,

Mon détachement chez Valérie se clôture le vendredi 13 juin.

*Sais-tu dans quel service je serai à partir du lundi 16 juin ?
Je t'en remercie d'avance ».*

Madame C. V. a ensuite remercié madame G. B. et monsieur R. T. par mail du 3 juin 2014 rédigé comme suit :

*« Bonjour,
Je tiens à vous remercier, et tout particulièrement R., de me donner l'opportunité d'approfondir mon expérience auprès de V. D.
Il est bien évident que je reste attentive aux appels à candidature ».*

-par mail du 30 juillet 2014, madame C. V. fut informée d'une prolongation jusqu'au 31 août 2014 :

« (...) Comme convenu, je te confirme que ton détachement, financé par R. T., est prolongé une dernière fois jusqu'au 31.08. Nous t'encourageons à rester attentive aux appels publiés sur l'Intranet afin de trouver un poste permanent. ».

Durant ces prolongations, madame C. V. a présenté sa candidature aux postes suivants :

- assistante de direction auprès du Directeur de l'Information et des Sports
- assistante de direction auprès du Directeur de Pure FM
- assistante d'information à la Direction de l'Information et des Sports.

A la fin du mois d'août 2014, madame C. V. a été conviée à une réunion au sein du service du personnel de la Rtb, en présence de monsieur R. T., administrateur-délégué de l'asbl Cap 48 au cours de laquelle elle fut informée de l'intention de la Rtb de mettre fin à son contrat de travail.

Selon les précisions qu'en donne madame C. V., elle fut informée que durant son absence de l'asbl Cap 48, son travail a été redistribué à ses collègues et que, par conséquent, son poste n'existe plus et qu'il avait été décidé de la « rendre » à la Rtb et que comme à la Rtb, il n'y avait pas de poste vacant pour elle, la Rtb se voyait dans l'obligation de rompre son contrat de travail.

En date du 29 août 2014, la Rtb, par l'intermédiaire de la directrice des ressources humaines, a informé les membres de la délégation syndicale de ce qui suit :

« S. me demande, conformément à nos accords (article 2§2 Protocole 2009 et lettre de SVL du 7 juin 2010) de vous informer de la décision de l'Administrateur général de licencier Mme C. V., détachée au service de Cap 48, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le motif de cette décision est l'échec des tentatives de reconversion à l'issue du détachement décidé par Cap 48.

Mme C. V. a été informée et entendue. (...) ».

Par lettre du 11 septembre 2014 signée par monsieur S. V., la Rtbf a notifié à madame C. V. sa décision de mettre fin à son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et une offre de reclassement professionnel.

La lettre était libellée comme suit :

« (...) Par la présente, j'ai le regret de devoir vous signifier ma décision de mettre fin à votre contrat à durée indéterminée. Il prendra fin de 12 septembre 2014 au soir.

Vous serez, à partir de ce moment, libre de tout lien contractuel envers la Rtbf et une indemnité compensatoire équivalente à un préavis de 7 mois et 6 semaines vous sera versée dans les meilleurs délais.

Cette décision, pour laquelle vous avez été informée et entendue, est motivée par l'absence de possibilités de réaffectation à l'issue du détachement à Cap 48 (...) ».

Le formulaire C4 établi le 29 septembre 2014 mentionne comme motif précis du chômage :
« absence de possibilités de réaffectation ».

Six mois plus tard, par lettre du 11 mars 2015 adressée par un envoi recommandé du 13 mars 2015 à l'asbl Cap 48, le conseil de madame C. V. a estimé que *« la mise à disposition ou le détachement par la «RTBF» de ma cliente auprès de « CAP 48 paraît légalement interdite »* et que *« ma cliente est engagée auprès de « CAP 48 » par un contrat de travail à durée indéterminée auquel vous n'avez, à ce jour, pas mis fin »* pour justifier que sa rémunération depuis septembre 2014 lui soit payée et qu'elle soit licenciée en lui octroyant l'indemnité complémentaire compensatoire de préavis à calculer depuis septembre 2014. Le courrier soutenait par ailleurs que les conditions et circonstances dans lesquelles son éviction avait été organisée paraissaient abusives et que madame C. V. se réservait le droit de réclamer une indemnité complémentaire pour licenciement abusif.

Par lettre du 24 mars 2015, la Rtbf a répondu à la lettre du 11 mars 2015 adressée à l'asbl Cap 48 et a contesté les revendications de madame C. V., dès lors que son détachement auprès de l'asbl Cap 48 n'était pas illégal et que son employeur était légalement la Rtbf qui avait mis valablement fin à ses prestations en septembre 2014. La Rtbf a de même contesté que son licenciement ait été abusif.

Les parties ont continué à s'adresser des lettres par conseils interposés.

Par une requête déposée le 9 septembre 2015, madame C. V. a assigné la Rtbf et l'asbl Cap 48 devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. Sur l'existence d'une mise à disposition illicite et sur ses conséquences.

Les principes.

L'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs, qui est d'ordre public (voir en ce sens Cass.,15 février 2016,C.14.0448.F,www.juridat.be), dispose en son §1^{er} :

« § 1^{er} Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres I^{er} et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

Ne constitue toutefois pas l'exercice d'une autorité au sens du présent article, le respect par le tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ainsi que des instructions données par le tiers, en vertu du contrat qui le lie à l'employeur, quant aux temps de travail et aux temps de repos et quant à l'exécution du travail convenu.

(cet alinéa 2 avait été ajouté à la demande des partenaires sociaux par une loi du 12 août 2000 en vue de tenir compte du fait que "les entreprises se sont en effet organisées de manière telle qu'elles doivent pouvoir faire appel pour certains travaux complexes à des travailleurs disposant d'un savoir-faire qui est totalement ou partiellement absent de l'entreprise" et "qu'il n'est pas toujours aisé de tracer la limite entre mise à disposition et sous-traitance dans des situations où le recours à des travailleurs externes se justifie par l'évolution technologique et le phénomène d'outsourcing" et que la modification a pour "but de confirmer que la sous-traitance reste un procédé valable pour rencontrer des problèmes de disponibilité de compétence particulière au sein des entreprises qui en manque, que la mise à disposition de travailleurs au service d'utilisateurs reste interdite en son principe quand la mise à disposition s'accompagne d'un transfert d'autorité venant de l'employeur d'origine et allant à l'entreprise utilisatrice, que n'est pas un signe de transfert d'autorité rendant la mise à disposition interdite mais un indice permettant au contraire de rester dans la sphère de la sous-traitance bien comprise, le fait pour l'entreprise: (...) -de donner dans le cadre du contrat, de nature commerciale, qui lie à l'employeur du travailleur visé ici, des instructions relatives aux temps de travail et aux temps de repos; et de donner des instructions quant à l'exécution du travail convenu, c'est-à-dire en vertu du contrat qui lie les deux entrepreneurs dans le contexte repris au point précédent) (Projet de loi portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, Exposé des motifs,Chambre,2ème session de la 50ème législature, Doc 50 0756/001,p. 89).

Cet alinéa 2 fut toutefois modifié comme suit par une loi du 27 décembre 2012 (en vigueur au 10 janvier 2013) :

« Pour l'application du présent article, ne constitue toutefois pas l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, le respect par ce tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail.

Pour l'application du présent article, ne constituent pas non plus l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, à condition que ce contrat écrit prévoit explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, que ce droit du tiers de donner des instructions ne porte atteinte en aucune manière à l'autorité dont dispose l'employeur et que l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur corresponde entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit précité.

Pour l'application du présent article, constitue par contre l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, toute instruction autre que celles prévues au deuxième alinéa, qui est donnée soit sans qu'il y ait un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, soit lorsque le contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne répond pas aux conditions prévues à l'alinéa précédent, soit lorsque l'exécution effective du contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne correspond pas aux dispositions expresses qui figurent dans ce contrat.

Lorsque, conformément aux dispositions de l'alinéa 3, un contrat est conclu entre un tiers et un employeur stipulant quelles instructions peuvent être données par le tiers en exécution de ce contrat aux travailleurs de l'employeur, le tiers informe sans délai son conseil d'entreprise de l'existence de ce contrat. Le tiers fournit ensuite, aux membres de son conseil d'entreprise qui en font la demande, une copie de la partie du contrat écrit précité qui précise les instructions pouvant être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur. Lorsque le tiers, après en avoir reçu la demande, refuse de transmettre la copie susmentionnée, le contrat écrit est censé ne pas exister pour l'application du présent article. À défaut d'un conseil d'entreprise, les informations visées au présent alinéa sont fournies au comité pour la prévention et la protection au travail et, à défaut de celui-ci, aux membres de la délégation syndicale. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la procédure selon laquelle les obligations d'information précisées au présent alinéa sont mises en œuvre ».

(Cette modification législative fut justifiée comme suit dans les travaux parlementaires : « La manière dont l'article 31,§1, alinéa 2 est formulé donne cependant lieu à un certain nombre de problèmes d'application qui peuvent être la source de certains abus. En effet, dès lors que l'alinéa 2 de cet article ne contient pas d'autres spécifications relatives au contrat d'entreprise conclu entre le prêteur et l'utilisateur, il est fort difficile dans la pratique de vérifier si certaines instructions que l'utilisateur donne aux travailleurs mis à disposition s'inscrivent bel et bien dans le cadre de la réalisation du contrat d'entreprise conclu entre l'utilisateur et le prêteur. C'est d'autant plus le cas si le contrat d'entreprise n'a pas été

consigné par écrit ou que ce contrat a délibérément été établi en termes vagues) (Projet de loi, Exposé des motifs, Chambre, 4^{ème} session de la 53^{ème} législature, DOC 53 2561/001, p. 16).

L'interprétation à donner de cet article 31 §1 alinéa 2 est, comme l'a à bon droit précisé la Cour de Cassation, que :

« S'il n'existe pas un contrat écrit entre un employeur et un tiers à la disposition duquel sont mis des travailleurs par le premier cité, ou s'il n'est pas prévu dans ce contrat de manière détaillée quelles instructions peuvent être précisément donnés par le tiers à ces travailleurs, ou que ce droit du tiers de donner des instructions porte atteinte d'une manière ou d'une autre à l'autorité dont dispose l'employeur ou que l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur ne correspond pas entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit susmentionné, toute instruction autre que celle visant le respect par ce tiers des obligations qui lui incombe en matière de bien-être au travail constitue l'exercice d'une part quelconque de l'autorité d'employeur par le tiers » (Cass., 25 septembre 2018, P.18.0150.N, www.juridat.be).

L'article 31 §2, 3 et 4 de la loi du 24 juillet 1987 est libellé comme suit :

§ 2 Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 3 Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1^{er}, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

§ 4 L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au §3 ».

L'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 dispose :

« § 1^{er} Par dérogation à l'article 31, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents pour une durée limitée à la disposition d'un utilisateur s'il a reçu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi. Une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser la notion de durée limitée.

L'autorisation préalable visée au premier alinéa n'est toutefois pas requise lorsqu'un travailleur permanent, qui reste lié avec son employeur par son contrat de travail initial, est mis exceptionnellement à la disposition d'un utilisateur:

a) dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière;

b) en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière; une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail peut préciser les notions d'exécution momentanée et de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle momentanée.

Dans ces cas, l'utilisateur en avise au moins 24 heures à l'avance le fonctionnaire désigné par le Roi.

Le caractère limité de la durée de la mise de travailleurs à la disposition n'est pas requis lorsqu'elle concerne des travailleurs handicapés occupés par un atelier protégé agréé en exécution de la réglementation relative au reclassement social des handicapés.

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au § 1^{er} doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. L'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

§ 3. L'autorisation visée au § 1^{er} n'est octroyée qu'après accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise ou, à défaut de celle-ci, les organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire dont relève son entreprise. En cas de désaccord au sein de la délégation syndicale, cet accord peut être donné par la commission paritaire compétente.

§ 4. Pendant la période de la mise à la disposition, visée au § 1^{er}, le contrat liant le travailleur à son employeur continue à sortir ses effets; toutefois, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.

Les obligations prévues à l'article 19, alinéas 1^{er} et 2, sont également applicables en cas de mise d'un travailleur à la disposition d'un utilisateur.

En aucun cas, ces rémunérations, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux dont bénéficient les travailleurs exerçant les mêmes fonctions au sein de l'entreprise de l'utilisateur.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du § 1^{er}, quatrième alinéa, le fonctionnaire désigné par le Roi fixe les rémunérations, indemnités et avantages à attribuer aux travailleurs handicapés concernés; la rémunération ne peut, en aucun cas, être inférieure au minimum fixé en application de l'article 23 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés ».

Conformément à l'interprétation donnée par la Cour de Cassation que la Cour de céans partage, les conséquences juridiques prévues par l'article 31§§3 et 4, c'est-à-dire l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée entre le travailleur et l'utilisateur et l'existence d'une solidarité pour le paiement de cotisations et de diverses sommes dues en vertu du contrat de travail, se produisent lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par un travailleur mis à sa disposition en violation du paragraphe 1^{er}, que le travailleur ait ou non été engagé par l'employeur initial en vue de la mise à disposition. (Cass.,6 mai 2019, S.170085.F, www.juridat.be ; Cass.,8 octobre 2018,S.14.0006.N-S.14.0059.N) :

- *« Les conséquences juridiques ainsi prévues par l'article 31,§§3 et 4, s'appliquent chaque fois qu'un utilisateur, en violation des dispositions du paragraphe 1^{er}, fait exécuter des travaux par un travailleur mis à sa disposition, que celui-ci ait ou non été engagé par son employeur initial aux fins de sa mise à disposition »* (Cass.,8 octobre 2018,S.14.0006.N-S.14.0059.N).
- *« L'arrêt constate que la première défenderesse a engagé le demandeur et l'a mis à la disposition de la seconde défenderesse tout en restant liée avec lui par le contrat de travail initial alors que cela ne faisait pas partie de ses activités normales. Il énonce encore que la mise à disposition a eu lieu sans l'autorisation du fonctionnaire et la convention tripartite prévues par l'article 32, §§ 1^{er} et 2.*

En considérant que « les sanctions précisées par les articles 31 et 32 de la loi sont distinctement formulées », qu'« en cas de transgression de l'article 32, la sanction n'est pas la naissance d'un deuxième contrat de travail [comme prévu par l'article 31, § 3], mais une sanction pénale et l'obligation solidaire de l'utilisateur concernant les montants dus par l'employeur [prévues par l'article 32, § 4] », et que l'article 31 et donc la « sanction civile consistant à établir une relation contractuelle entre le travailleur et l'utilisateur » prévue par l'article 31, § 3, ne sont pas applicables « aux faits de la cause », l'arrêt viole ces dispositions » (Cass.,6 mai 2019,S.170085.F).

Application.

La contestation concerne essentiellement la question de savoir si madame C. V. a été illicitement mise à disposition de l'asbl Cap 48 par la Rtbf.

La règle de principe est contenue à l'article 31 §1^{er} alinéa 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 : il est interdit pour une personne physique ou morale de mettre des travailleurs qu'elle a engagés à disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur, sans respecter les règles

en matière de travail temporaire et intérimaire. Cette interdiction s'applique qu'il s'agisse ou non d'un travailleur permanent.

Constituent notamment des indices du rapport d'autorité entre un travailleur et l'entreprise utilisatrice le droit de déterminer le contenu du travail, le droit de licencier, le droit de prendre des décisions concernant le salaire et les avantages extracontractuels, l'octroi de promotions, le droit de sanctionner le travailleur (C.T. Bruxelles, 28 juin 2011, Chr.D.S., 2012, p.520 ; C.T. Bruxelles, 9 juin 2009, J.T.T., 2009, p.429).

La Rtbf a mis madame C. V. à disposition de l'asbl Cap 48 à partir du 21 janvier 2008 qui l'a utilisée, et ce sans respecter règles en matière de travail temporaire et intérimaire.

Cette mise à disposition qui s'est poursuivie jusqu'au 17 février 2014 s'est faite sans qu'un contrat conclu entre la Rtbf et l'asbl Cap 48 définissent précisément la nature du travail confié à madame C. V. et les instructions pouvant lui être données pour accomplir ce travail.

Le travail à accomplir dans le cadre de sa mise à disposition de l'asbl Cap 48 a nécessairement été déterminé dans les faits par monsieur R. T., administrateur-délégué de l'asbl Cap 48 dont elle était devenue l'assistante, durant la période précitée.

Il y a bien eu exercice d'une part de l'autorité patronale par l'utilisatrice l'asbl Cap 48 sur madame C. V.

Il importe peu en l'espèce que monsieur R. T. était par ailleurs membre du personnel de la Rtbf.

Comme le précise à juste titre la Cour de Cassation, « *attendu que des personnes morales distinctes sont des tiers l'une à l'égard de l'autre ; que l'autorité d'employeur ne peut être exercée que par la personne physique ou morale liée à un travailleur en vertu d'un contrat de travail ; que la personne physique qui exerce au sein d'une société l'autorité d'employeur sur les travailleurs avec lesquels cette société est liée par un contrat de travail, ne peut exercer l'autorité d'employeur dans d'autres sociétés qui ne sont pas liées à ces travailleurs en vertu d'un contrat de travail et qui sont des tiers à l'égard de la première société ; que le fait qu'une seule personne physique soit l'administrateur délégué de toutes les sociétés n'y change rien* » (Cass., 6 septembre 2005, P.05.0678.N, www.juridat.be).

Le fait que monsieur R. T. utilisait une boîte mail de la Rtbf et non une boîte mail spécifique à l'asbl Cap 48 alors qu'il accomplissait sa fonction d'administrateur-délégué, n'y change rien.

S'agissant du paiement de la rémunération, la situation est quelque peu ambiguë. Certes, des fiches de paie ont été établies par la Rtbf au cours de cette période notamment et des avenants concernant cette rémunération ont été conclus entre la Rtbf et madame C. V. et à se référer au contrat conclu entre la Rtbf et l'asbl Cap 48 le 1^{er} juillet 2004, la rémunération

du personnel mis à disposition de l'asbl Cap 48 était censée faire l'objet d'une refacturation à l'asbl Cap 48. Ce qui pose question en l'espèce est que bien que madame C. V. ait travaillé dans le cadre du projet « portail de proximité » à partir du 17 février 2014 jusqu'à son licenciement par la Rtb, projet qui n'a plus rien avoir avec l'asbl Cap 48 mais qui dépend de la Rtb, sa rémunération a été supportée par l'asbl Cap 48 (voir les mails du 4 avril, 2 juin et 30 juillet 2014). Quelles que soient les modalités pratiques par lesquelles l'asbl Cap 48 a supporté la rémunération de madame C. V. pour le travail accompli dans le cadre du projet « portail de proximité », pour lesquelles aucune pièce n'a été déposée et que l'instruction faite à l'audience n'a pas pu déterminer avec clarté, cela n'a pas de sens de faire intervenir l'asbl Cap 48. Cette intervention constitue un indice de l'autorité patronale.

Par ailleurs, les mails échangés les 14 janvier et 18 janvier 2010 entre monsieur R. T. et monsieur A. A. (travaillant pour une société organisant des formations selon les précisions données à l'audience) mettent en évidence que pour la faire progresser dans la direction souhaitée par monsieur R. T., madame C. V., alors qu'elle était mise à disposition de l'asbl Cap 48, a été autorisée à suivre une formation en intelligence organisationnelle qui serait supportée par le budget dont disposait monsieur R. T.. Quand-bien même monsieur R. T. a examiné la proposition formulée par la société de formation de concert avec madame B. (responsable de la formation au sein de la Rtb), il a pris part à la décision de l'autoriser à suivre cette formation et il n'est pas démontré que cette formation a in fine été supportée par le budget de la Rtb. Il y a bien ici aussi une expression du pouvoir d'autorité exercé par l'asbl Cap 48 représentée par son administrateur-délégué.

Enfin, il est également interpellant de constater que monsieur R. T. a donné son accord pour que madame C. V. travaille dès le 17 février 2014 dans le cadre du projet « portail de proximité », expérience qualifiée de « mutation » temporaire (voir les mails du 11 février et 4 avril 2014) ou de « détachement » (voir le mail du 2 juin 2014), au point de voir madame C. V. le remercier pour cela (voir son mail du 3 juin 2014). Le mail du 29 août 2014 de la directrice des ressources humaines de la Rtb à la délégation syndicale va même plus loin puisqu'il fait état du « détachement décidé par l'asbl Cap 48 ». Il était par ailleurs prévu qu'elle retourne travailler pour l'asbl Cap 48 à l'issue de la fin de la période de mutation ou de détachement et lorsqu'elle fut licenciée, la délégation syndicale fut informée qu'elle était détachée au service de Cap 48.

Si un travailleur engagé au service d'un employeur est mis à disposition d'un utilisateur pendant une certaine période, cela n'a pas de sens d'une part que ce soit l'utilisateur qui décide de muter ou de détacher temporairement ce travailleur dans un service de l'employeur et de soumettre ce détachement à un accord de l'administrateur-délégué de cet utilisateur et d'autre part de convenir que cette personne retournera travailler pour cet utilisateur à la fin de la période de la mutation ou du détachement.

La Cour y voit un indice du pouvoir d'autorité exercé par l'asbl Cap 48 sur madame C. V. La circonstance que la décision d'affecter madame C. V. à la réalisation du projet temporaire

dénommé « portail de proximité » lui a été notifiée par la direction générale des ressources humaines de la Rtbef ne modifie pas la conclusion qui précède. Le mail précité du 29 août 2014 met bien en évidence que le détachement de madame C. V. dans le cadre du projet de la Rtbef « portail de proximité » avait été décidé par l'asbl Cap 48.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que la preuve est faite que l'asbl Cap 48 a exercé une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur. Ce constat n'est pas contredit par les éléments décrits par la Rtbef pour montrer qu'elle a continué à exercer certaines prérogatives du pouvoir d'autorité sur madame C. V. pendant la période où elle travailla de facto pour l'asbl Cap 48.

La Rtbef et/ou l'asbl Cap 48 n'établissent pas que les conditions d'application des dérogations prévues par l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 à l'interdiction de principe d'une mise à disposition contenue dans l'article 31 §1^{er} alinéa 1^{er}, étaient réunies en l'espèce.

En effet, aucune autorisation préalable n'a été demandée au fonctionnaire désigné par le Roi, laquelle autorisation aurait nécessité au préalable un accord entre l'utilisateur et la délégation syndicale du personnel de son entreprise non demandé en l'espèce, la mise à disposition n'a pas eu lieu pour une durée limitée et aucune convention tripartite n'a été conclue entre l'employeur, l'utilisateur et le travailleur sur les conditions et la durée de mise à disposition.

A supposer même qu'il soit admis que la Rtbef et l'asbl Cap 48 constituent une même entité économique et financière, la période durant laquelle madame C. V. a été mise à disposition de l'asbl Cap 48 contredit l'existence d'une durée limitée qui est posée comme principe à l'article 32 §1^{er} alinéa 1^{er}. Par ailleurs, il n'y a pas eu d'information préalable donnée au fonctionnaire désigné par le Roi, pas plus que l'établissement de la convention tripartite précitée.

Il n'est pas davantage prouvé que la mise à disposition de madame C. V. pour l'asbl Cap 48 a eu lieu « en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière », alors que la fonction exercée par madame C. V. pour l'asbl Cap 48 l'a été en tant qu'assistante de l'administrateur-délégué (ce qui ne consiste pas en des tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière) et que le travail ainsi accompli a été exercé dans les faits du 21 janvier 2008 au 17 février 2014 (ce qui contrevient au caractère momentané, qui a d'autant moins existé en l'espèce qu'il était prévu lors de sa mutation temporaire dans le cadre du projet de proximité qu'elle retournerait ensuite chez Cap 48).

En conclusion, il y a bien eu une mise à disposition illicite de madame C. V. au profit de l'asbl Cap 48 de telle manière que par application des dispositions de l'article 31 §2 et §3 de la loi du 24 juillet 1987, un contrat de travail à durée indéterminée est né entre les deux dès le début des travaux, c'est-à-dire dès le 21 janvier 2008 et tant la Rtbef que l'asbl Cap 48 sont

solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent de ce contrat.

2. Sur la demande de résolution judiciaire et les demandes d'indemnité compensatoire de préavis et d'arriérés de rémunération.

Les principes.

L'article 1184 du Code civil dispose :

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques pour le cas où l'une des parties ne satisfera point à son engagement.

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ».

La Cour partage l'interprétation donnée de cette disposition par la jurisprudence énoncée ci-après :

- Le juge qui doit se prononcer sur la demande de résolution d'un contrat synallagmatique est tenu d'examiner l'étendue et la portée des engagements pris par les parties et, à la lumière des circonstances de fait, d'apprécier si le manquement invoqué est suffisamment grave pour prononcer la résolution (Cass.,28 octobre 2013,R.G. C.12.0596.F; Cass.,24 septembre 2009,R.G. C.08.0346.N.,www.juridat.be). *« Il appartient au juge d'apprécier si le manquement allégué revêt une gravité suffisante pour mériter une sanction aussi radicale. Une telle appréciation relève du pouvoir souverain du juge du fond, sans qu'elle soit cependant abandonnée à son entière discrétion »* (Voir P. Wery, Les sanctions de l'inexécution des obligations contractuelles in Le droit des obligations contractuelles et le bicentenaire du Code civil, La Chartre,2004,p.324).
- Il n'est toutefois pas requis que le manquement atteigne le même caractère de gravité que celui exigé pour le motif grave autorisant la rupture du contrat sur le champ (C.T. Liège (sect. Namur),8 mars 2011,Chr.D.S.,2011,p. 404 ; C.T. Mons,4 mars 2004, rôle n° 17045, pouvant être consulté sur juridat.be).
- Le juge peut prononcer la résolution judiciaire aux torts des deux parties si des manquements réciproques d'une gravité suffisante sont décelés (Cass.,5 mars 1993, Pas., 1993,I,p. 251 ; Cass.,9 mai 1986,Pas.,1986,I,p. 1100). Dans pareil cas, le juge fixe les dommages et intérêts en fonction de leur part de responsabilité (Cass.,16 avril 2004,R.G. n° 03.0356.F,www.juridat.be ; C.T. Bruxelles,8 novembre 2009,J.T.T.,2010,p. 42 ;).

- Le juge saisi du litige peut accorder des dommages et intérêts dont le montant est équivalent à une indemnité de rupture. Les dommages et intérêts peuvent, toutefois, être évalués d'une autre manière et les montants alloués peuvent être supérieurs au montant d'une indemnité de rupture s'ils sont justifiés notamment par l'octroi de dommages et intérêts incluant la réparation d'un dommage moral (C.T. Bruxelles, 22 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 358).

Application.

Madame C. V. sollicite la résolution judiciaire du contrat né entre elle et l'asbl Cap 48 aux torts exclusifs de l'asbl Cap 48 à la date du 11 mars 2015 et la condamnation solidaire de l'asbl Cap 48 et de la Rtbf au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'arriérés de rémunération couvrant la période du 11 septembre 2014 au 31 août 2015.

L'article 31 §3 alinéa 2 de la loi du 24 juillet 1987 prévoit que le travailleur peut mettre fin au contrat ainsi créé entre lui et l'utilisateur sans préavis ni indemnité.

La Cour constate que la mise à disposition de madame C. V. au profit de l'asbl Cap 48 a dans les faits pris fin au 16 février 2014.

Madame C. V. a dès cette date travaillé exclusivement à la réalisation d'un projet temporaire dénommé « portail de proximité » auprès de la direction I-Rtbf et ce jusqu'à la date de son licenciement par la Rtbf avec effet au 11 septembre 2014, sans invoquer alors être liée à l'asbl Cap 48 par un contrat de travail à durée indéterminée et sans se plaindre que celle-ci ne lui donnait plus du travail.

Une fois licenciée par la Rtbf, madame C. V. n'est plus revenue travailler et n'a pas adressé dans un délai raisonnable de lettre à l'asbl Cap 48 pour invoquer l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée et mettre celle-ci en demeure de lui donner du travail.

Ce n'est que six mois plus tard, par courrier du 11 mars 2015, qu'elle adressa une lettre par l'intermédiaire de son conseil à l'asbl Cap 48 pour invoquer l'existence d'un contrat de travail la liant à l'asbl Cap 48 et lui demander de la licencier.

Dans ce contexte, la Cour n'estime pas que les conditions sont réunies pour prononcer la résolution judiciaire d'un contrat de travail entre l'asbl Cap 48 et madame C. V. aux torts de l'asbl Cap 48.

Le contrat de travail à durée indéterminée qui par l'effet de la loi, a existé entre madame C. V. et l'asbl Cap 48 a nécessairement pris fin, soit par la volonté unilatérale de madame C. V.

qui était autorisée légalement à le rompre sans préavis ni indemnité et qui, en ne se présentant plus au travail après avoir été licenciée par la Rtbf et en ne mettant pas en demeure l'asbl Cap 48 de lui fournir du travail, a exprimé tacitement sa volonté de rompre le contrat de travail et partant a rompu le contrat, soit par la volonté commune des parties dès lors que malgré l'attitude précitée de madame C. V., l'asbl Cap 48 n'a jamais reproché à madame C. V. de ne plus venir travailler (ce qui se conçoit d'autant mieux qu'elle l'avait en réalité remplacée par un autre travailleur pendant que madame C. V. prestait dans le cadre du projet temporaire « portail de proximité »).

Le contrat de travail existant entre madame C. V. et l'asbl Cap 48 ayant nécessairement cessé d'exister avant la date à laquelle elle demande de prononcer la résolution judiciaire, il n'y a plus de raison de le résoudre judiciairement.

Madame C. V. ne justifie dès lors pas ni sa demande d'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis liée à la rupture par résolution judiciaire de son contrat de travail existant avec l'asbl Cap 48 ni sa demande d'obtention d'arriérés de rémunération pour la période du 11 septembre 2014 au 31 août 2015 alors qu'il n'existait plus de contrat de travail entre elle et l'asbl Cap 48.

3. La demande d'indemnité de licenciement abusif.

Les principes.

L'exercice d'un droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. Joassart ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G n° C.09.118.F, www.juridat.be ; Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juridat.be ; Cass., 30 janvier 2003, R.G. C.00.0632.F, www.juridat.be), ce qui est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass., 17 février 2012, R.G. n° C.10.0651.F, www.juridat.be : la Cour de cassation ajoutant dans cet arrêt : dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause ; Cass., 17 janvier 2011, R.G. n° C.10.0246.F, www.juridat.be; Cass., 14 octobre 2010, R.G. n° C.09.0608.F, www.juridat.be; Cass., 9 mars 2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain ; Cass., 17 mai 2002, R.G. n° 01.0101.F, www.juridat.be, Cass., 30 novembre 1989, R.G n° 8458, www.juridat.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63). Les circonstances du licenciement peuvent également révéler le caractère abusif du licenciement.

En application de l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, c'est à l'employé qui invoque avoir été victime d'un abus de droit qu'il incombe de le démontrer.

L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410 et suiv., note C. Wantiez).

Application.

Madame C. V. sollicite de « *confirmer le jugement a quo quant au principe de la condamnation solidaire des intimées (la Rtbf et l'asbl Cap 48) à lui payer un dédommagement pour préjudice moral suite au comportement fautif de la Rtbf mais de fixer celui-ci à concurrence de la somme de 13.138,02 € au titre de licenciement abusif* ».

Lors de l'audience fixée devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle la cause fut plaidée, soit le 31 janvier 2017, il fut acté que « *l'indemnité réclamée à titre de licenciement abusif est évaluée à 6 mois ex aequo et bono sur base de l'article 1382 du Code civil* ». Madame C. V. qui sollicite la confirmation du jugement a quo sur l'obtention d'un dédommagement pour préjudice moral, ne modifie pas en appel la base légale sur laquelle elle entend fonder sa demande d'obtention d'une somme de 13.138,02 € au titre de licenciement abusif.

Elle expose en terme de conclusions que les conditions et les circonstances dans lesquelles son licenciement a été organisé au sein de la Rtbf et par l'asbl Cap 48 l'a été de manière abusive puisqu'il ne présente aucun lien avec ses aptitudes ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et qu'elle n'a pu réintégrer l'asbl Cap 48 car elle a en réalité été remplacée sans aucune suppression du poste dont elle a été illicitement évincée, alors pourtant que la Rtbf et l'asbl Cap 48 lui avaient garanti ce retour par courrier du 11 février 2014 qui n'a finalement pas été respecté et qu'un licenciement est abusif lorsque la manière de licencier dévoile son exercice sur base d'une tromperie, ce qui est bien le cas en l'espèce.

La Cour constate que :

- madame C. V. a été engagée par la Rtbf pour travailler comme « commis sténo en chef b » à partir du 5 mars 2007 ;
- elle a été mise à disposition de l'asbl Cap 48 à partir du 21 janvier 2008 ;
- elle fut affecté à une nouvelle fonction à partir du 17 février 2014 et fut ainsi chargée de l'aide à la réalisation d'un projet temporaire dénommé « portail de proximité » auprès de la direction I-Rtbf pour une durée déterminée (devant initialement se terminer le 16 mai 2014 mais qui fut ensuite prolongé à plusieurs reprises), étant entendu qu'il était prévu qu'à l'issue de cette mutation, elle retournerait auprès de l'asbl Cap 48. Madame C. V. avait donc bien reçu une garantie de retourner travailler au sein de l'asbl Cap 48 une fois sa mutation

temporaire terminée. Qu'elle ait ou non demandé cette mutation / ce détachement (ce qu'elle conteste), elle accepta sa nouvelle fonction avec l'assurance de retourner travailler au sein de l'asbl Cap 48 à l'issue de cette mutation/ ce détachement temporaire.

- ultérieurement par des mails du 4 avril, 2 juin et 30 juillet 2014, pendant cette période qualifiée de mutation ou de détachement, il fut question qu'elle recherche une affectation définitive/un nouveau poste au sein de la Rtbf (sans pour autant l'informer qu'à défaut de trouver un tel poste, elle perdrait son travail et ne pourrait retourner travailler auprès de l'asbl Cap 48). Madame C. V. qui n'avait toujours rien trouvé au 2 juin, demanda par mail du même jour dans quel service, elle se retrouverait à partir du lundi 16 juin, pour s'entendre répondre par mail du même jour, que son détachement était prolongé et par mail du 30 juillet 2014, qu'il était prolongé une dernière fois jusqu'au 30 juillet 2014.

- durant cette période, elle postula sans succès à trois autres places ;

- lors d'une réunion ayant trouvé place à la fin du mois d'août 2014, elle fut informée de l'intention de la Rtbf de la licencier, laquelle intention s'est concrétisée le 11 septembre 2014. En l'absence de contestation dès les premiers courriers adressés en réponse aux courriers du conseil de madame C. V. du 11 mars et 5 mai 2015 indiquant qu'elle fut informée lors de cette réunion que « *durant son absence de l'asbl Cap 48, son travail a été redistribué à ses collègues et que, par conséquent, son poste n'existe plus et qu'il avait été décidé de la « rendre » à la Rtbf et que comme à la Rtbf, il n'y avait pas de poste vacant pour elle, la Rtbf se voyait dans l'obligation de rompre son contrat de travail* », la Cour estime qu'il peut être donné du crédit à la version de madame C. V. du déroulement de cette réunion.

- entretemps, la Rtbf a par courrier du 29 août 2014 informé la délégation syndicale de la décision de l'administrateur général de « *licencier madame C. V. détachée au service de Cap 48 en raison de l'échec des tentatives de reconversion à l'issue du détachement décidé par Cap 48* ».

Madame C. V. n'a pas été engagée spécifiquement pour travailler pour l'asbl Cap 48 puisqu'elle travailla pendant 10 mois au sein de la Rtbf et après avoir travaillé pour l'asbl Cap 48 du 21 janvier 2008 au 16 février 2014, elle fut désormais affectée à un nouveau projet temporaire au sein de la Rtbf mais l'intention exprimée était bien de lui permettre de retourner travailler par après au sein de l'asbl Cap 48. Le seul fait que le mail exprimant cette intention évoquait que du succès lui était souhaité dans cette mission en espérant qu'elle lui ouvrirait d'autres portes et que d'autres mails l'invitaient à rester attentives aux appels à candidature, ne contredit pas l'intention exprimée de la reprendre pour son travail auprès de l'asbl Cap 48 à l'issue de sa mutation temporaire dans le cadre du projet « portail de proximité » et ne peut suffire à délier son employeur de l'engagement ainsi pris.

Madame C. V. n'a du reste à aucun moment été avertie que si elle ne trouvait pas un autre poste au sein de la Rtbf à l'issue de sa mutation ou détachement temporaire, elle perdrait son travail. Elle a très bien pu considérer qu'au vu des précisions données dans le mail du 11 février 2014, l'échec des postulations aurait pour seule conséquence qu'elle retournerait travailler au sein de l'asbl Cap 48 à l'issue de cette mutation/détachement. Le fait de demander par mail du 2 juin 2014 dans quel service elle travaillerait dès le lundi 16 juin ne

peut suffire à démontrer que madame C. V. savait qu'elle ne retournerait jamais travailler pour l'asbl Cap 48 et serait licenciée à défaut de trouver une autre affectation.

Même si madame C. V. n'a pas exprimé son souhait de retourner travailler auprès de l'asbl Cap 48 à l'occasion des différents mails échangés entre février et juillet 2014 et a accepté de poser sa candidature à des places vacantes au sein de la Rtbf, la Cour n'aperçoit cependant pas à quel titre dans le contexte précité, il pouvait être exigé d'elle à partir de mai 2014 de se débrouiller et de rechercher un nouveau poste au sein de la Rtbf pendant la période temporaire où elle travaillait au projet « portail de proximité » et de considérer en août 2014, que comme elle n'avait pas trouvé une nouvelle affectation au sein de la Rtbf et dès lors qu'il n'y avait plus de travail pour elle au sein de l'asbl Cap 48 (parce que son poste avait en réalité été octroyée à une autre personne pendant son absence en méconnaissance de l'engagement annoncé qu'elle retournerait travailler pour l'asbl Cap 48), elle devait être licenciée.

Ce comportement est abusif car le droit de licencier a été exercé d'une manière qui dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent et cause à madame C. V., qui ne pouvait s'attendre à être licenciée si elle ne trouvait pas un autre poste au sein de la Rtbf à l'issue du travail effectué de manière temporaire à la réalisation du projet dénommé « portail de proximité », un préjudice moral non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis versée par la Rtbf, qui sera indemnisé par l'octroi de dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à 5.000 €, à augmenter des intérêts compensatoires à partir du 11 mars 2015 (date reprise dans le dispositif des dernières conclusions de madame C. V.).

La Cour estime toutefois que dans les circonstances de la cause, ces dommages et intérêts ne doivent être mis à charge que de la Rtbf et non de l'asbl Cap 48 qui n'a pas rompu unilatéralement le contrat de travail qui la liait à madame C. V., et ce alors que les dommages et intérêts sont réclamés à titre de licenciement abusif.

4. La demande de capitalisation.

Les principes.

L'article 1154 du Code civil dispose :

« Les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière ».

Conformément à l'interprétation de la Cour de Cassation que la cour de céans approuve:

- la capitalisation des intérêts peut être accordée sur une indemnité de rupture due sur base de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 et contestée, et ce conformément aux dispositions de l'article 1154 du Code civil (Cass.,16 décembre 2002,R.G. S.02.0042.N).

- « *il ne résulte pas de l'article 1154 du Code civil, qui précise les conditions de la capitalisation des intérêts dans les matières où il s'applique, que cette capitalisation serait exclue en-dehors du champ d'application. Le moyen qui soutient que la capitalisation des intérêts est exclue en matière d'obligations nées d'un délit ou d'un quasi-délit, manque en droit* » (Cass.,30 avril 2012,R.G. n° S.10.0051.F,www.juridat.be) et « *cette disposition (l'article 1154) ne s'applique pas aux intérêts compensatoires qui sont accordés sur le montant des dommages et intérêts fixé par le juge dû en raison d'un acte illicite. Elle n'empêche pas davantage que le juge accorde des intérêts sur de tels intérêts, s'il considère que cela est requis pour une indemnisation complète du dommage* » (Cass.,5 septembre 2013,C.12.0374.N,www.juridat.be). Dans d'autres arrêts, la Cour de Cassation distingue bien les dettes de valeur (par exemple une indemnisation entièrement laissée à l'appréciation du juge) et les dettes de sommes (voir notamment Cass.,27 février 2014,C.13.0306.N ; Cass.,14 mars 2008,C.06.0657.F,www.juridat.be) et considère que si l'article 1154 du Code civil concerne les dettes de sommes et ne s'applique pas aux intérêts compensatoires en cas de dettes de valeur, le juge peut néanmoins accorder des intérêts sur les intérêts compensatoires sans être lié par les conditions de l'article 1154 du Code civil, s'il considère que la réparation totale du dommage le justifie (Cass.,22 décembre 2006, C.05.0210.N).

Application.

Madame C. V. sollicite la capitalisation des intérêts sur les sommes demandées à la date du 1^{er} août 2016, date à laquelle elle a déposé des conclusions devant le premier juge sollicitant la capitalisation.

La Cour estime que cette capitalisation peut être accordée au 1^{er} août 2016 sur les intérêts dus sur les dommages et intérêts alloués à titre de réparation totale du dommage.

Le fait que la demande d'indemnité de licenciement abusif (évoquée dès le premier courrier du conseil de madame C. V. en date du 11 mars 2015) était contestée, n'y change rien.

5. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP,2013,volume 145,p. 353).

Madame C. V. obtient partiellement gain de cause sur ses demandes chiffrées mais obtient également gain de cause sur le principe même de l'existence d'une mise à disposition illicite et les conséquences y attachées par l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987.

Il se justifie de condamner la Rtbf et l'asbl Cap 48 à supporter leurs propres dépens et de les condamner solidairement à supporter $\frac{3}{4}$ des dépens de madame C. V. de 1^{ère} instance et d'appel, soit un montant total de 4.515 € (indemnités de procédure de 2 x 3.000 € et contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne de 20 € payée par madame C. V. = 6.020 € x $\frac{3}{4}$).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme partiellement le jugement dont appel ;

Condamne la Rtbf à payer à madame C. V. la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts compensatoires à partir du 11 mars 2015 ;

Dit pour droit que les intérêts échus au 1^{er} août 2016 produiront à leur tour des intérêts ;

Déboute madame C. V. du surplus de ses demandes ;

Condamne la Rtbf et l'asbl Cap 48 à supporter chacune leurs propres dépens et les condamne solidairement à supporter $\frac{3}{4}$ des dépens de 1^{ère} instance et d'appel de madame C. V. s'élevant

à la somme de 6.020 € (indemnités de procédure de 2 x 3.000 € et contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne de 20 € payée par madame C. V.) , soit au total 4.515 €.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
J.-R. DEGROOTE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

J.-R. DEGROOTE,

P. WOUTERS,

P.KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 4 août 2020, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

P. KALLAI,