



Expédition

Numéro du répertoire

2020 /

Date du prononcé

16 novembre 2020

Numéro du rôle

2018/AB/640

Décision dont appel

17/2611/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre –
audience extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé

Arrêt contradictoire

Harcèlement

Définitif

1. La S.A. NOVO BELGIUM HOLDING, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0864.454.892 et dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Place Eugène Flagey 7,

2. Monsieur D. J.,

parties appelantes au principal et intimées sur incident,
représentées par Maître Etienne PIRET, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

Monsieur K. K.,

partie intimée eu principal et appelante sur incident,
représentée par Maître Luc GODIN, avocat à 1000 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

NOVO BELGIUM HOLDING se présente, en plaidoiries, comme une entreprise active dans le domaine de la production cinématographique, plus précisément en tant qu'intermédiaire en matière de subventionnement à la production de films. Monsieur D. J. est son administrateur délégué.

Monsieur K. K., qui se présente comme passionné par la relation client, le marketing et le management et est titulaire d'un diplôme de formation supérieure en affaires internationales, lui a adressé sa candidature spontanée en novembre 2014, à la suite d'un contact avec monsieur D. J.

Un échange de courriels a eu lieu entre monsieur K. K. et monsieur D. J. au sujet du montant de la rémunération de monsieur K. K.

Le 16 janvier 2015, par un courriel intitulé « ta collaboration avec nous sur l'ensemble de nos activités », monsieur D. J. a proposé à monsieur K. K. :

- « assistantat tous azimuts », « tu fais tout tout tout, y compris café vaisselle comme tous », « champs d'activité : tout à mieux focaliser par la suite si capacité avérée »
- Conditions : 2.600 euros brut « à améliorer on se plait ».

Le 27 janvier 2015, monsieur K. K. a envoyé, à partir d'une adresse électronique appartenant à l'entreprise, un courriel à six personnes membres de l'équipe. Il leur annonçait, par ce courriel, que sa boîte mail était désormais disponible.

Monsieur K. K. affirme avoir, dès cette date, travaillé pour NOVO BELGIUM HOLDING en qualité de Project Manager. Il allègue avoir été en outre contraint, progressivement, à effectuer les tâches les plus diverses au service de monsieur D. J. à titre privé : lavage et entretien de ses nombreuses voitures, courses privées, réparation des pannes de plomberie ou de chauffage à son domicile privé, nettoyage des appartements qu'il mettait en location ainsi que des carreaux de ses espaces commerciaux, dépôt de courriers en dehors de Bruxelles, soin des plantes, recherche de professeurs de danse ou de pilates, recherches au sujet de massages, examen des propositions faites par son fils de 20 ans quant à son avenir.

NOVO BELGIUM HOLDING ne conteste pas que monsieur K. K. a effectué des prestations à son profit entre le 27 janvier 2015 et le 11 janvier 2016, mais soutient qu'il s'agissait de prestations ponctuelles effectuées en dehors de tout lien de subordination.

Le 11 janvier 2016, monsieur K. K. a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec NOVO BELGIUM HOLDING, représentée par monsieur D. J., par lequel il a été engagé à partir du 12 janvier 2016 en qualité d'employé pour exécuter les tâches suivantes : « chauffeur et employé polyvalent ». La rémunération a été fixée à 2.000 euros brut par mois et les avantages suivants ont été accordés : Iphone et Ipad ainsi que les frais d'abonnement y correspondant, chèques repas de 7 euros par jour, voiture de société, frais forfaitaires de 70 euros par mois.

Monsieur K. K. s'est trouvé en incapacité de travail du 9 au 31 mars 2016.

Le 31 mars 2016, monsieur D. J. lui a notifié verbalement la fin de la collaboration avec effet immédiat ; cette décision lui a été confirmée par un courriel de la comptable de NOVO BELGIUM HOLDING le 31 mars et par une lettre recommandée signée par monsieur D. J. en qualité de mandataire de cette société le 1^{er} avril 2016. Une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de deux semaines a été payée.

Par un courrier recommandé du 7 avril 2016, monsieur K. K. a demandé à connaître les motifs de son licenciement.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur K. K. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« L'action telle qu'elle résulte du dispositif des conclusions additionnelles et de synthèse de M. K. K., a pour objet de:

- s'entendre dire que la SA NOVO HOLDING BELGIUM l'a mis illégalement à disposition de M. D. J. et, en conséquence, qu'ils doivent être tenus solidairement, l'un à défaut de l'autre des condamnations prononcées dans la présente cause;

- condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement, l'un à défaut de l'autre, au paiement de la somme brute de 29.148,49 € bruts à titre d'arriérés de rémunérations pour la période du 26 janvier 2015 au 31 décembre 2015, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date d'échéance légale de chaque rémunération et du 30 juin 2015 en ce qui concerne les échochèques ;

- condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement ou in solidum, l'un à défaut de l'autre, au paiement de la somme nette de 5.000€ à titre de dommages et intérêts, évalués ex aequo et bono, en réparation du préjudice matériel et moral subi à la suite de l'absence de déclaration de son emploi à la sécurité sociale des travailleurs salariés, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis le 26 janvier 2015, date à laquelle une déclaration DIMONA aurait dû être introduite ;

- condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement ou in solidum, l'un à défaut de l'autre :

- à titre principal, en application de l'article 32 decies § 1^{er}/1 loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, au paiement de la somme nette de 14.170 € à titre de dommages et intérêts forfaitaires en réparation du préjudice matériel et moral subi à la suite des actes de violence morale dont il a fait l'objet, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis la date de licenciement ;

- à titre subsidiaire, en application de l'article 18 § 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, au paiement de la somme nette de 14.170 € à titre de dommages et intérêts forfaitaires en réparation du préjudice matériel et moral subi par à la suite des discriminations dont il a fait l'objet, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis la date de licenciement;

- condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement, l'un à défaut de l'autre, au paiement de la somme brute de 3.264,58€ à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;

- condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement ou in solidum, l'un à défaut de l'autre, au paiement de la somme nette de 10.000 € à titre de dommages et

intérêts, évalués ex aequo et bono, en réparation du préjudice matériel et moral subi à la suite de l'usage abusif du droit de licenciement par la SA NOVO HOLDING BELGIUM par l'intermédiaire de M. D. J., à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis la date de licenciement ;

-condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement, l'un à défaut de l'autre, au paiement de la somme brute de 500€ à titre de prorata de prime de fin d'année due pour l'année 2016, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;

-condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement, l'un à défaut de l'autre, au paiement des sommes brutes de :

- 2.238,94 € à titre de pécule de vacances de départ simple dû pour l'exercice de vacances 2015 (année de vacances 2016), à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;

-2.238,94 € à titre de pécule de vacances de départ double dû pour l'exercice de vacances 2015 (année de vacances 2016 à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;

-51,14 € à titre de pécule de vacances de départ simple dû pour l'exercice de vacances 2016 (année de vacances 2017), à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;

-51,14 € à titre de pécule de vacances de départ double dû pour l'exercice de vacances 2016 (année de vacances 2017), à majorer des Intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;

-condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement, l'un à défaut de l'autre, au paiement de la somme brute de 125€ à titre de prorata de prime annuelle sectorielle commission paritaire n° 200 due pour l'année 2016, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;

-condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement, l'un à défaut de l'autre, au paiement de la somme brute de 62,50 € à titre de prorata des écochèques dus pour l'année 2016, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement;

-condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement ou in solidum, l'un à défaut de l'autre, au paiement de la somme nette de 1.090€ à titre de dommages et intérêts, évalués forfaitairement à deux semaines de rémunération, en réparation du préjudice subi à la suite de la non communication des motifs de licenciement sollicités, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis le 5 juin 2016, date d'échéance du délai de motivation;

-condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM à lui délivrer les documents sociaux adaptés, tenant compte du jugement à intervenir et ce, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard à compter du lendemain de la signification du jugement à intervenir ;

-condamner la SA NOVO HOLDING BELGIUM et M. D. J., solidairement ou in solidum, aux entiers frais et dépens de l'instance ;

-déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans possibilité de caution ni cantonnement. »

Par un jugement du 11 juin 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable et en grande partie fondée, dans la mesure ci-après ;

En conséquence, condamne la SA NOVO BELGIUM HOLDING à payer à Monsieur K. K. :

- la somme brute de 29.148,49 € à titre d'arriérés de rémunérations pour la période du 26 janvier 2015 au 31 décembre 2015, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date d'échéance légale de chaque rémunération et du 30 juin 2015 en ce qui concerne les échochèques ;*
- la somme brute de 3.264,58 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;*
- la somme brute de 500€ à titre de prorata de prime de fin d'année due pour l'année 2016, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;*
- la somme brute de 2.238,94€ à titre de pécule de vacances de départ simple dû pour l'exercice de vacances 2015 (année de vacances 2016), à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;*
- la somme brute de 2.238,94€ à titre de pécule de vacances de départ double dû pour l'exercice de vacances 2015 (année de vacances 2016), à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;*
- la somme brute de 51,14 € à titre de pécule de vacances de départ simple dû pour l'exercice de vacances 2016 (année de vacances 2017), à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;*
- la somme brute de 51,14 € à titre de pécule de vacances de départ double dû pour l'exercice de vacances 2016 (année de vacances 2017), à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;*
- la somme brute de 62,50 € à titre de prorata des échochèques dus pour l'année 2016, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;*
- la somme nette de 1.090 € à titre de dommages et intérêts, évalués forfaitairement à deux semaines de rémunération, en réparation du préjudice subi à la suite de la non communication des motifs de licenciement sollicités, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis le 7 juin 2016, date d'échéance du délai de motivation ;*

Condamne la SA NOVO BELGIUM HOLDING et M. D. J., solidairement, à payer à Monsieur K. K. la somme nette de 14.170 € à titre de dommages et intérêts forfaitaires en application de l'article 32decies, §1/1, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis la date de licenciement ;

Condamne la SA NOVO BELGIUM HOLDING à délivrer à Monsieur K. K. les documents sociaux relatifs à ces montants, dans les 30 jours de la signification du jugement à intervenir et ce, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard ;

Déboute Monsieur K. K. pour le surplus de ses demandes ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens. »

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

L'appel principal

NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J. demandent à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 11 juin 2018 uniquement en ce qu'il les a condamnés (ou l'un ou l'autre d'entre eux).

En conséquence, ils demandent à la cour de débouter monsieur K. K. de l'ensemble de ses demandes et de le condamner aux dépens des deux instances.

L'appel incident et les demandes de monsieur K. K.

Monsieur K. K. demande la confirmation des condamnations prononcées par le jugement attaqué ou à tout le moins, à titre subsidiaire :

- à supposer que la cour considère qu'il ne peut prétendre à une rémunération complète pour la période du 26 janvier 2015 au 11 janvier 2016, de limiter la période n'ouvrant pas de droit à rémunération à 57 jours ;
- à supposer que la cour considère qu'il n'a pas été victime de faits de harcèlement, de considérer qu'il a été victime de discrimination et condamner la SA NOVO BELGIUM HOLDING et Monsieur D. J., solidairement ou *in solidum*, à lui payer 14.170 euros net à titre de dommages et intérêts forfaitaires, à majorer des intérêts.

Monsieur K. K. forme appel incident du jugement attaqué en ce qu'il l'a débouté des chefs de demande suivants, qu'il réitère :

- Dire que la S.A. NOVO BELGIUM HOLDING a mis illégalement Monsieur K. K. à disposition de M. D. J. et, en conséquence, dire que la S.A. NOVO BELGIUM HOLDING et M. D. J. doivent être tenus solidairement, l'un à défaut de l'autre des condamnations prononcées dans la présente cause.
- Condamner S.A. NOVO BELGIUM HOLDING et Monsieur D. J., solidairement ou *in solidum*, l'un à défaut de l'autre, à payer à Monsieur K. K. la somme 5.000,00 euros nets à titre de dommages et intérêts, évalués *ex aequo et bono*, en réparation du préjudice matériel et moral subi par Monsieur K. K. suite à l'absence de déclaration de son emploi à la sécurité sociale des travailleurs salariés, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis le 26 janvier 2015, date à laquelle une déclaration DIMONA aurait dû être introduite.
-Condamner S.A. NOVO BELGIUM HOLDING et Monsieur D. J., solidairement ou *in solidum*, l'un à défaut de l'autre, à payer à Monsieur K. K. la somme 10.000,00 € nets à titre de dommages et intérêts, évalués *ex aequo et bono*, en réparation du préjudice matériel et moral subi par Monsieur K. K. suite à l'usage abusif du droit de licenciement par la S.A. NOVO BELGIUM HOLDING par l'intermédiaire de Monsieur D. J., à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis la date de licenciement.

- Condamner S.A. NOVO BELGIUM HOLDING et Monsieur D. J., solidairement, l'un à défaut de l'autre, à payer à Monsieur K. K. la somme de 125,00 bruts à titre de prorata de prime annuelle sectorielle commission paritaire n° 200 due pour l'année 2016, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de NOVO BELGIUM HOLDING et de monsieur D. J. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 16 juillet 2018.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

L'appel incident est recevable également, pour avoir été interjeté par monsieur K. K. dans ses premières conclusions d'appel.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 17 octobre 2018, prise d'office.

Monsieur K. K. a déposé ses conclusions d'appel le 4 janvier 2019, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 21 juin 2019 et ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 7 novembre 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J. ont déposé leurs conclusions d'appel le 28 février 2019 et leurs conclusions additionnelles et de synthèse le 12 septembre 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 9 septembre 2020.

Monsieur H. FUNCK, substitut général, a déposé son avis écrit lors de l'audience publique du 9 septembre 2020 et en a remis une copie aux parties. Les parties ont été autorisées à y répliquer par écrit au plus tard le 9 octobre 2020. La partie intimée a répliqué par écrit à cet avis le 9 octobre 2020. La partie appelante a répliqué par écrit à cet avis le 12 octobre 2020 ; cette réplique est écartée en raison de son caractère tardif.

La cause a été prise en délibéré le 9 octobre 2020.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'arriérés de rémunération pour la période du 26 janvier 2015 au 31 décembre 2016

NOVO BELGIUM HOLDING doit payer à monsieur K. K. 29.148,49 euros brut à titre d'arriérés de rémunération.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Existence d'un contrat de travail entre NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur K. K.

2.1.1. Les principes

1.

En vertu des articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité de l'employeur. Le contrat de travail se caractérise donc par quatre éléments : l'accord entre les parties, le travail, la rémunération et l'autorité de l'employeur ou, en d'autres termes, la relation de subordination existant entre l'employeur et le travailleur¹.

Conformément à l'article 1315 du Code civil, il incombe à la partie qui se prévaut en justice de l'existence d'un contrat de travail de le démontrer². Cette partie doit donc démontrer chacun des éléments précités.

2.

L'accord entre les parties suppose leur volonté commune de faire exécuter un travail par le travailleur sous l'autorité de l'employeur et en contrepartie d'une rémunération.

¹ C. DE GREEF, « Les conditions de validité du contrat de travail », *Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail*, Partie I, Livre I, Titre II, Chapitre I, n° 10 et s. ; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, 2019-2020, p. 725 et s. ; voyez la jurisprudence citée par ces deux ouvrages.

² Cass., 1^{er} décembre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 372.

Le contrat de travail n'est pas nécessairement établi par écrit. Il incombe au juge de vérifier son existence en examinant les critères précités. Si la relation entre les parties répond à ces critères cumulativement, il y a contrat de travail. L'existence de l'accord des parties se prouve alors par le constat de sa mise à exécution.

L'accord des parties peut également ressortir d'une proposition écrite de l'une des parties et de l'accord exprès ou tacite de l'autre partie, qui peut se déduire notamment de l'exécution du contrat.

3.

Le travail à fournir ne doit pas nécessairement être déterminé avec précision. Il suffit que le travailleur mette sa force de travail à la disposition de l'employeur.

4.

Il n'est question de contrat de travail que pour autant qu'une rémunération soit due par l'employeur.

Le montant de la rémunération peut être déterminé soit par convention, soit par application des barèmes de rémunération fixés par convention collective de travail³.

5.

Le contrat de travail se distingue d'autres situations qui impliquent également travail et rémunération (contrat d'entreprise, contrat de services, contrat de collaboration indépendante, travail rémunéré d'un associé actif) par la subordination juridique du travailleur à l'égard de l'employeur.

La subordination implique le pouvoir d'autorité de l'employeur sur le travailleur dans le cadre de l'exécution du contrat⁴. L'autorité de l'employeur comporte le pouvoir de déterminer la prestation de travail dans son contenu ainsi que le pouvoir de diriger et de contrôler son exécution⁵. La relation de subordination comporte également le pouvoir, pour l'employeur, de donner des instructions au travailleur et de le surveiller dans l'exécution de son travail, ainsi que l'obligation corrélative, pour le travailleur, de se soumettre à ces instructions et à cette surveillance.

Les critères permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité et permettant, ainsi, de distinguer une relation de travail salariée d'une collaboration indépendante ont été énumérés par le législateur :

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément à ses termes,

³ Cass., 22 novembre 2004, *J.T.T.*, p. 25.

⁴ C.trav. Bruxelles, 25 avril 2001, *J.T.T.*, p. 446.

⁵ M. Jamoulle, *Seize leçons sur le droit du travail*, Fac. Dr. Liège, 1994, p. 110.

- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

(voyez l'article 333 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, titre XIII : Nature des relations de travail).

2.1.2. Application des principes en l'espèce

1.

Les pièces déposées par monsieur K. K. établissent que suite à sa candidature suivie d'une entrevue le 17 décembre 2014, monsieur K. K. a fait part par écrit de sa volonté de « rejoindre l'équipe » (courriel du 22 décembre). Une discussion sur le montant de sa rémunération s'en est suivie, toujours par courriel. Par courriel du 16 janvier 2015, NOVO BELGIUM HOLDING a émis une proposition ferme de travail (« assistantat tous azimuts ») contre rémunération (2.600 euros brut).

Les deux parties ont donc exprimé leur volonté convergente que monsieur K. K. travaille, contre rémunération, au service de NOVO BELGIUM HOLDING. Ces intentions ont été suivies d'exécution à partir du 27 janvier 2015 puisque dès cette date :

- monsieur K. K. a disposé d'une adresse électronique au nom de l'entreprise et l'a signalé aux autres membres de l'équipe
- il a effectué de nombreuses prestations.

Il y a bien eu accord entre les parties quant à l'exécution de prestations contre rémunération.

2.

Le volumineux dossier de pièces déposé par monsieur K. K. établit qu'il a fourni de très nombreuses prestations dès le 27 janvier 2015. Ce dossier contient des courriels presque quotidiens faisant état des ordres reçus et de leur exécution par monsieur K. K.

La prestation du travail est établie.

3.

Le montant de la rémunération mensuelle a été fixé dans la proposition écrite de NOVO BELGIUM HOLDING : 2.600 euros brut.

4.

Il est évident, à la lecture des nombreux courriels produits, que l'administrateur délégué de NOVO BELGIUM HOLDING a exercé son autorité sur monsieur K. K. : ces pièces font état d'incessants ordres (qui plus est sur un ton comminatoire), du contrôle exercé sur le travail de monsieur K. K. et des reproches qui s'ensuivent, de l'interdiction de prendre des initiatives pour organiser lui-même son travail (et du reproche de ne pas en prendre), de

l'obligation imposée à monsieur K. K. de faire quotidiennement rapport sur les tâches accomplies.

L'exercice d'un contrôle hiérarchique, qui confinait d'ailleurs à la tyrannie, est manifeste. Ceci exclut radicalement la qualification de « collaboration indépendante » plaidée par NOVO BELGIUM HOLDING.

5.

Tous les éléments constitutifs d'un contrat de travail entre monsieur K. K. et NOVO BELGIUM HOLDING sont donc établis pour la période du 27 janvier 2015 au 31 décembre 2016.

2.2. Contrat de travail à temps plein durant toute la période litigieuse

Certaines journées – en moyenne une demi-douzaine par mois – ne sont documentées par aucune pièce. Il ressort néanmoins de l'ensemble des pièces déposées que monsieur K. K. devait être à la disposition constante de la société et de son administrateur délégué. Les prestations qu'il a fournies n'apparaissent nullement comme « sporadiques » comme le prétend NOVO BELGIUM HOLDING.

Ces faits concordent avec la proposition faite par l'administrateur délégué de NOVO BELGIUM HOLDING à monsieur K. K. le 16 janvier 2005, qui portait sur un « assistantat tous azimuts » et une rémunération de 2.600 euros brut, sans aucune mention relative à la durée du travail.

Dès lors que l'existence d'un contrat de travail est établie et qu'il n'a jamais été question d'une occupation à temps partiel, il ne peut être exigé du travailleur qu'il produise des pièces probantes relatives à chaque jour de travail.

L'ensemble des pièces du dossier démontrent l'occupation de monsieur K. K. au service de NOVO BELGIUM HOLDING à temps plein et durant toute la période litigieuse.

2.3. Validité du contrat de travail

C'est en vain que NOVO BELGIUM HOLDING soutient, à titre subsidiaire, que le contrat de travail qui l'a liée à monsieur K. K. dès le 27 janvier 2016 est nul, en l'absence des « documents permettant son occupation en qualité de travailleur salarié au regard de la législation relative à l'occupation de travailleurs étrangers ». Elle vise, en particulier, le fait qu'elle-même n'avait pas obtenu d'autorisation d'occuper un travailleur étranger, comme

l'exigeait la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers. Monsieur K. K. est de nationalité congolaise.

En vertu de l'article 14 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la nullité du contrat de travail ne peut être opposée aux droits du travailleur qui découlent de l'application de cette loi lorsque des prestations de travail sont fournies en vertu d'un contrat frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations de travail.

Les dispositions de la loi du 30 avril 1999 ont pour objet la réglementation des relations de travail. À supposer que l'occupation de monsieur K. K. par NOVO BELGIUM HOLDING à partir du 27 janvier 2016 ait contrevenu à ces dispositions, la nullité du contrat de travail ne pourrait porter préjudice aux droits de monsieur K. K. découlant de l'existence du contrat de travail, en vertu de l'article 14 de la loi du 3 juillet 1978.

L'exception de nullité du contrat de travail, soulevée par NOVO BELGIUM HOLDING, n'est dès lors pas retenue.

2.4. Arriérés de rémunération

1.

Monsieur K. K. affirme n'avoir perçu aucune rémunération quelconque jusqu'en janvier 2016. C'est fort peu crédible. Il n'explique pas pour quel motif il aurait travaillé durant presque un an sans aucune contrepartie, et donc sans aucun moyen de subsistance.

Néanmoins, en vertu de l'article 47*bis* de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération est considérée comme n'étant pas payée lorsqu'elle l'a été en violation de certaines dispositions de la loi, parmi lesquelles l'article 5 : si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement.

En l'espèce, à supposer qu'une rémunération ait été payée à monsieur K. K., elle l'aurait été de la main à la main et sans quittance et donc en violation de l'article 5 de la loi, qui impose la signature d'une quittance par le travailleur.

La rémunération est dès lors, selon les termes de la loi, « considérée comme n'étant pas payée ». Monsieur K. K. peut réclamer le paiement d'arriérés de rémunération.

2.

Le montant de la rémunération convenue peut être déterminé sur la base de l'échange de courriels entre les parties. Cet échange a abouti à une proposition inconditionnelle émise par NOVO BELGIUM HOLDING le 16 janvier 2015 en ces termes : « 2.600 euros brut 'à améliorer on se plait' ». Monsieur K. K. a débuté ses prestations le 27 janvier 2015, sans qu'il

ne soit trace d'aucune discussion au sujet du montant de la rémunération entre la proposition ferme du 16 janvier 2015 et le début des prestations onze jours plus tard. Ce faisant, il a manifesté son accord sur la proposition qui lui avait été faite.

Aucun élément du dossier ne permet de penser que le montant de 2.600 euros convenu entre les parties ait été réduit de commun accord dès le début de la relation de travail. La circonstance qu'un an plus tard, les parties se sont accordées, dans leur contrat de travail écrit, sur une rémunération de 2.000 euros brut seulement à partir du 12 janvier 2016, ne permet pas de présumer que cette réduction de rémunération remonte à une date antérieure à celle de ce contrat écrit.

3.

En conclusion sur ce point, c'est à juste titre que le tribunal du travail a fait droit à la demande d'arriérés de rémunération pour la période du 27 janvier 2015 au 31 décembre 2015. Le montant accordé à ce titre n'étant pas contesté à titre subsidiaire quant à son calcul, le jugement attaqué doit être confirmé sur ce point.

2. La demande de dommages et intérêts pour absence de déclaration de l'emploi à la sécurité sociale des travailleurs salariés du 26 janvier 2015 au 31 décembre 2016

NOVO BELGIUM HOLDING n'est pas redevable des dommages et intérêts réclamés, pour la raison suivante :

Par le jugement attaqué, à présent confirmé en appel, le tribunal du travail a condamné NOVO BELGIUM HOLDING à payer à monsieur K. K. la somme brute de 29.148,49 euros à titre d'arriérés de rémunération pour la période du 26 janvier au 31 décembre 2015 et à délivrer à monsieur K. K. les documents sociaux relatifs à ce paiement. Ce jugement était exécutoire par provision conformément au nouvel article 1397 du Code judiciaire.

Ce jugement du 11 juin 2018, exécutoire, a dû ou aurait dû permettre la régularisation de la situation de monsieur K. K. au regard de la sécurité sociale, notamment en matière de stage pour l'obtention des allocations de chômage. Le jugement est antérieur de plusieurs mois à la décision de refus des allocations de chômage prise par l'ONEm le 5 novembre 2018, qui se fonde sur l'insuffisance du nombre de jours de travail régulier au cours de la période de stage. Monsieur K. K. avait la possibilité d'obtenir cette régularisation au moyen du jugement et n'explique pourquoi ce n'a, manifestement, pas été le cas. Le lien causal entre l'irrégularité de l'occupation et la privation d'allocations de chômage n'est pas établi, compte tenu du jugement prononcé en temps utile pour permettre à monsieur K. K. de faire régulariser la situation.

Il ne démontre pas l'existence d'un autre préjudice, compte tenu de la régularisation qui doit (ou aurait dû) avoir lieu sur la base du jugement.

3. La demande d'arriérés de rémunération pour l'année 2016

NOVO BELGIUM HOLDING doit payer à monsieur K. K. les sommes brutes suivantes pour l'année 2016 :

- **62,50 euros à titre d'écochèques**
- **500 euros à titre de prime de fin d'année**
- **125 euros à titre de prime annuelle sectorielle.**

Ces sommes sont dues en vertu des conventions collectives visées par monsieur K. K. dans ses conclusions.

La demande de prime annuelle sectorielle n'est pas prescrite, car elle était virtuellement comprise dans la citation introductive d'instance.

4. La demande de solde d'indemnité compensatoire de préavis

NOVO BELGIUM HOLDING doit payer à monsieur K. K. 3.264,58 euros brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis.

Ce complément d'indemnité tient compte de l'ancienneté de monsieur K. K. au moment du licenciement, qui était comprise entre 12 et 15 mois en raison de son entrée en service dès le 27 janvier 2015. Le jugement attaqué est confirmé sur ce point.

5. La demande de pécules de vacances de départ

NOVO BELGIUM HOLDING doit payer à monsieur K. K. les sommes précisées dans le jugement attaqué à titre de pécules de vacances.

Ces pécules de vacances tiennent compte de l'occupation de monsieur K. K. au service de NOVO BELGIUM HOLDING dès le 27 janvier 2015. Les décomptes présentés par monsieur K. K. ne sont pas contestés par NOVO BELGIUM HOLDING quant à leur calcul, à titre subsidiaire.

6. La demande de dommages et intérêts pour non-communication des motifs du licenciement

NOVO BELGIUM HOLDING doit payer à monsieur K. K. 1.090 euros pour non-communication des motifs du licenciement.

6.1. Les principes

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement s'applique en l'espèce. Elle prévoit notamment ce qui suit :

- Article 3 :

Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

- Article 4 :

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

- Article 5

L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

- Article 6

Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

- Article 7

§ 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les

communiqué sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9.

6.2. Application en l'espèce

Par une lettre recommandée envoyée le 7 avril 2014 à « NOVO BELGIUM HOLDING SA Monsieur D. J. », monsieur K. K. a demandé la communication des raisons de son licenciement.

Ce faisant, il a introduit une demande dans les formes et délais prévus par l'article 4 de la convention collective n° 109. La défense de NOVO BELGIUM HOLDING, selon laquelle monsieur K. K. n'a pas adressé sa demande à son employeur et n'a pas mentionné qu'il demandait les motifs concrets de son licenciement, méconnaît la pièce 29 du dossier de monsieur K. K..

C'est à tort que NOVO BELGIUM HOLDING fait valoir que monsieur K. K. connaissait les motifs de son licenciement. En effet, depuis juillet 2015, monsieur D. J. lui avait adressé d'innombrables reproches et non moins de sept menaces écrites de licenciement dont aucune n'avait été exécutée – au contraire, un contrat de travail à durée indéterminée avait été signé le 16 janvier 2016. Rien ne permet dès lors de deviner pour quel motif NOVO BELGIUM HOLDING a mis fin au contrat de travail le 31 mars 2016.

Pour la même raison, le courriel du 8 mars 2016, qui contenait les reproches habituels accompagnés d'une énième menace de licenciement, ne constitue pas une communication par écrit par l'employeur, de sa propre initiative, des motifs concrets qui ont conduit au licenciement, au sens de l'article 6 de la convention collective de travail.

NOVO BELGIUM HOLDING est dès lors redevable de l'amende civile prévue à l'article 7 de la convention collective, qui sanctionne l'absence de communication des motifs du licenciement. S'agissant d'une amende civile forfaitaire, la démonstration d'un préjudice dans le chef de monsieur K. K. n'est pas requise.

7. La demande de dommages et intérêts pour usage abusif du droit de licencier

NOVO BELGIUM HOLDING doit payer à monsieur K. K. 5.000 euros net à titre de dommages et intérêts pour usage abusif du droit de licencier.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

7.1. La demande n'est pas prescrite

La citation introductive d'instance interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises. Une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale lorsqu'elle a le même objet que cette demande⁶.

Étant donné que les moyens de droit invoqués à l'appui d'une demande ne s'incorporent pas à l'objet de la demande, l'acte introductif d'instance interrompt la prescription pour les demandes qui y sont comprises (virtuellement ou non), quels que soient les moyens invoqués à l'appui de ces demandes⁷.

Par sa citation introductive d'instance, monsieur K. K. a demandé une indemnité compte tenu, notamment, du caractère extrêmement violent des agressions verbales commises à son égard par NOVO BELGIUM HOLDING et par monsieur D. J. au moment du licenciement. Même si cette demande était initialement fondée sur la convention collective de travail n° 109, fondement juridique que monsieur K. K. a remplacé par le droit commun de la responsabilité civile, le changement de base juridique n'emporte pas de changement de l'objet de la demande, à savoir l'indemnisation du préjudice causé par les circonstances violentes (agression verbale) dans lesquelles le licenciement a été notifié.

Ce chef de demande n'est pas prescrit.

7.2. Les principes relatifs à l'abus du droit de licencier

Monsieur K. K. fonde sa demande de dommages et intérêts sur le droit commun de la responsabilité. Il a confirmé expressément à l'audience ne pas invoquer, pour ce chef de demande, les dispositions de la convention collective de travail n° 109.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet à chaque partie de mettre fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée moyennant préavis ou indemnité. Depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109, l'exercice du droit de licencier avec préavis ou indemnité est subordonné à la démonstration d'un motif, qui ne peut être manifestement déraisonnable.

⁶ Cass., 24 avril 2017 et obs. D. RYCKX, « Een reddingsvest voor vergetelheid ? », *R.A.B.G.*, 2018/2, p. 92

⁷ Cass., 27 mars 2017, *R.D.J.P.*, 2017/5-6, p. 188 ; *Chr.D.S.*, 2018/2-3, p. 103 (somm.) et concl. Av. gén. Genicot,

En outre, en vertu des règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. Le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁸. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe au travailleur qui s'estime victime d'un abus du droit de licencier d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

Lorsqu'un abus est établi dans le chef de l'employeur, le travailleur doit encore prouver l'existence d'un dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même⁹.

7.3. La production de l'enregistrement d'une conversation

Monsieur K. K. produit la retranscription de l'enregistrement de l'entretien qu'il a eu le 31 mars 2016 avec monsieur D. J., au cours duquel le licenciement lui a été notifié.

1.

C'est en vain que NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J. demandent l'écartement de cette pièce en invoquant que l'enregistrement de la conversation par monsieur K. K., à l'insu de monsieur D. J., a violé le droit au respect de la vie privée de celui-ci, protégé par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Certes, le droit au respect de la vie privée est, en règle, applicable dans le cadre des relations de travail¹⁰.

⁸ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

⁹ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410.

¹⁰ C.E.D.H., 16 décembre 1992, *Niemietz, R.T.D.H.*, 1993, p. 467 et obs. P. LAMBERT et F. RIGAUX ; C.E.D.H., 25 juin 1997, *Halford*, req. n° 20.605/92.

Cependant, selon la jurisprudence constante de la Cour européenne des droits de l'homme depuis l'arrêt *Halford* du 25 juin 1997¹¹, une situation ne relève de la vie privée protégée par la Convention que pour autant que la personne en cause ait pu raisonnablement croire au caractère privé de cette situation.

La Cour de cassation a suivi le même raisonnement dans un arrêt du 9 septembre 2008¹², s'agissant de la licéité de l'usage de l'enregistrement d'une conversation téléphonique, pris par l'un des participants à l'insu de son interlocuteur. La Cour a décidé que « Chaque usage de l'enregistrement, (...)»¹³, peut constituer une violation de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Il appartient au juge d'en décider sur la base des éléments de fait de la cause. Le juge qui apprécie si l'usage est autorisé, est tenu d'inclure dans son jugement le critère de l'attente raisonnable du respect de la vie privée. Ce critère porte notamment sur le contenu et les circonstances dans lesquelles la conversation a eu lieu ». Cette jurisprudence a été confirmée par l'arrêt du 17 novembre 2015¹⁴.

En l'espèce, l'entretien dont monsieur K. K. produit la retranscription a eu lieu au siège de l'entreprise durant les heures de travail. Il avait un objet strictement professionnel : monsieur K. K. a demandé à son employeur s'il voulait poursuivre la collaboration professionnelle. Cet entretien faisait suite à un précédent entretien du 7 mars 2016, qui s'était fort mal déroulé et au terme duquel monsieur D. J. avait adressé à monsieur K. K., par courriel du 8 mars, un tombereau d'insultes et des menaces de licenciement. Quelques jours auparavant, monsieur K. K. avait manifesté par écrit, pour la première fois, qu'il considérait comme incorrect d'être constamment insulté et refusait de tenir le tableau des pénalités exigé de lui¹⁵.

Dans ces circonstances, la cour du travail considère que monsieur D. J. ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que monsieur K. K. continue à se laisser insulter et menacer sans tenter de réagir, et en particulier s'en réserver la preuve. Monsieur D. J. n'a pas pu, raisonnablement, croire au caractère privé de la conversation qu'il a eue avec monsieur K. K. le 31 mars 2016. L'enregistrement de cette conversation par monsieur K. K., à l'insu de monsieur D. J., n'a pas violé son droit au respect de la vie privée.

¹¹ Req. n° 20.605/92 ; l'affaire *Halford* concernait des appels téléphoniques au bureau ; voyez également, en matière de relations de travail, C.E.D.H., 3 avril 2007, *Copland*, req. n° 62.617/00 concernant le contrôle des appels téléphoniques, des *e-mails* et de l'usage d'internet d'une employée (annexe 6) ; C.E.D.H., 26 juillet 2007, *Peev*, req. n° 64.209/01, concernant la fouille des tiroirs du bureau d'un travailleur ; C.E.D.H., *Barbulescu*, 5 septembre 2017, req. n° 61.496/08, concernant la surveillance de communications sur *Yahoo Messenger*.

¹² R.G. n° P.08.0276.N, www.cass.be.

¹³ Sous réserve d'exceptions étrangères au présent cas d'espèce.

¹⁴ Cass., 17 novembre 2015 et les conclusions de monsieur l'avocat général Winants, R.G. n° 15.0880.N, www.cass.be; voyez également les conclusions de monsieur l'avocat général Vandermeersch avant Cass., 8 janvier 2014, *Rev. dr. pén. crim.*, 2014, p. 680 et suiv., spéc. p. 683.

¹⁵ Courriel du 1^{er} mars 2016, pièce 23 de monsieur K. K.

2.

Il y a lieu, également, de s'assurer du respect du principe de loyauté qui a été parfaitement résumé, en la matière, par monsieur l'avocat général Vandermeersch :

« À mon sens, l'enregistrement de la communication privée par un des participants à l'insu de l'autre est subordonné au principe de loyauté et ne peut poursuivre un but illégitime¹⁶.
(...)

Christian De Valkeneer donne comme exemples d'usage prohibé l'utilisation d'un enregistrement dans un but de chantage ou de diffamation ou la communication d'un enregistrement dans le but de satisfaire la curiosité d'autrui¹⁷. En revanche, l'usage de l'enregistrement dans un but probatoire est exclusif d'une intention frauduleuse ou d'un dessein de nuire¹⁸ ».

En l'occurrence, monsieur K. K. a pris et fait usage de l'enregistrement de son entretien avec monsieur D. J. dans le seul but d'établir de quelle manière celui-ci le traitait verbalement. Il n'a pas enfreint le principe de loyauté.

3.

La retranscription de l'enregistrement de cette communication peut être prise en considération.

7.4. L'abus du droit de licenciement en l'espèce

Monsieur K. K. demande l'indemnisation du préjudice qu'il considère avoir subi du fait des circonstances dans lesquelles son licenciement a été mis en œuvre.

Il ressort des pièces du dossier que monsieur K. K., qui avait été menacé de licenciement à plusieurs reprises et encore tout récemment le 7 mars, et qui s'était trouvé en incapacité de travail pour cette raison du 8 au 30 mars, a demandé à monsieur D. J. s'il voulait encore l'employer. Au vu des antécédents, ce questionnement était parfaitement légitime et ne constitue nullement une provocation comme NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J. le soutiennent, persévérant ainsi jusqu'à devant la cour dans leur attitude agressive et dénigrante à l'égard de monsieur K. K.

¹⁶ H.D. Bosly, D. Vandermeersch et M.-A. Beernaert, *Droit de la procédure pénale*, 6e éd., Bruxelles, la Charte, 2010, p. 657.

¹⁷ C. De Valkeneer, « Les infractions en matière d'écoutes, de prise de connaissance et d'enregistrement de communications et de télécommunications », *Les infractions*, vol. 5, *Les infractions contre l'ordre public*, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 405.

¹⁸ Rapport de la Commission de la Justice de la Chambre, *Doc. parl.*, Ch., 1993-1994, n° 1450/3, p. 12 ; C. De Valkeneer, *op. cit.*, p. 405.

Pour toute réponse, il a obtenu de nouvelles insultes : « Moi je ne veux pas te voir mon chéri, t'es ici et voilà l'entretien est terminé allez hop ! Ne te mets en congé maladie dès demain ! À bon entendeur salut ! », « Je ne veux plus t'entendre et c'est tout », « Rien que tu vue m'indispose », « Les faux culs m'indisposent », « Tu ne sais pas entendre ... Allez tu as ton préavis ! Vas-y fous le camp ! Fous le camp ! Fous le camp ! », « Ferme ! Je dis fous le camp ! C'est moi qui le dis, tu fermes tout et tu pars. Allez zou et tu pars ».

En notifiant à monsieur K. K. son licenciement de cette manière, l'administrateur délégué de NOVO BELGIUM HOLDING a manqué de manière flagrante à la plus élémentaire des obligations imposées par la loi relative aux contrats de travail, à savoir l'obligation de respect et d'égards mutuels (article 16 de la loi).

Cette manière de licencier est manifestement abusive. Elle dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Il est établi que monsieur K. K. en a été affecté psychologiquement. Il a donc subi un préjudice distinct de celui occasionné par la fin de la relation de travail. Ce dommage est également distinct de celui occasionné, au cours de la relation de travail, par le harcèlement moral et la violence au travail exercés sur monsieur K. K. (voyez ci-dessous).

Ce préjudice est de nature morale. Il ne peut être évalué qu'en équité. La cour en fixe le montant de 5.000 euros net.

8. La demande de documents sociaux

NOVO BELGIUM HOLDING doit délivrer à monsieur K. K. les documents sociaux, sous peine d'astreinte.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Cette demande est recevable, car elle tend à obtenir le respect du droit de monsieur K. K. à obtenir ses documents sociaux, comme le prévoient notamment la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (pour ce qui concerne la rémunération) et l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 ainsi que la réglementation en matière de chômage (pour ce qui concerne la fin du contrat de travail).

S'agissant d'obtenir le respect d'un droit subjectif, monsieur K. K. n'a pas à justifier d'un préjudice causé par le non-respect de ce droit.

Au vu du risque d'inexécution, c'est à juste titre que le tribunal a assorti la condamnation à délivrer les documents sociaux d'une astreinte de 25 euros par jour de retard après le 30^{ème} jour suivant celui de la signification du jugement. Un montant maximal de 5.000 euros est fixé par la cour du travail.

9. La demande de condamnation solidaire de monsieur D. J. sur les chefs de demande qui précèdent

Monsieur D. J. n'est pas condamné solidairement avec NOVO BELGIUM HOLDING sur les 8 premiers chefs de demande.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur K. K. demande la condamnation solidaire de monsieur D. J. au paiement des montants restant impayés dans le cadre du contrat de travail ayant lié monsieur K. K. et NOVO BELGIUM HOLDING. Il se fonde sur la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ; il considère avoir été mis à la disposition de monsieur D. J. en contrariété avec cette loi et demande l'application de la sanction de solidarité entre l'employeur et l'utilisateur (article 31, § 4, de la loi).

2.

L'application du chapitre II de la loi du 24 juillet 1987, qui règlemente la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, suppose qu'un employeur mette un travailleur à la disposition d'un tiers qui utilise ce travailleur et exerce sur lui une part de l'autorité patronale.

Il ressort des pièces du dossier que c'est en tant qu'administrateur délégué de NOVO BELGIUM HOLDING, elle-même employeur de monsieur K. K., que monsieur D. J. lui donnait des instructions, en ce compris lorsque ces instructions consistaient à accomplir des tâches au domicile privé de monsieur D. J. Pour critiquable que soit cette pratique, elle ne peut pas être analysée en une mise à disposition de personnel visé par la loi du 24 juillet 1987, car monsieur K. K. n'a pas travaillé au domicile de monsieur D. J. au service et sous l'autorité d'un tiers, mais bien au service et sous l'autorité de NOVO BELGIUM HOLDING elle-même, par l'intermédiaire de son organe, l'administrateur délégué.

3.

Par ailleurs, à l'examen des pièces qui concernent les prestations que monsieur K. K. considère avoir accomplies au service de monsieur D. J. à titre privé, la cour du travail remarque que :

- Les prestations invoquées s'étendent exclusivement d'avril à décembre 2015. Aucune prestation pour monsieur D. J. à titre privé n'est invoquée en 2016.
- Une série de prestations concernent les voitures. Il semble que celles-ci n'appartiennent pas personnellement à monsieur D. J., mais bien à NOVO BELGIUM HOLDING ou à d'autres sociétés du même groupe (voyez l'annexe au contrat de travail, signée par monsieur K. K., par laquelle celui-ci est autorisé par NOVO BELGIUM HOLDING à circuler avec les véhicules appartenant « à nos différentes sociétés »). Monsieur K. K. ayant été occupé notamment en tant que chauffeur par NOVO BELGIUM HOLDING, ces prestations peuvent entrer dans le cadre professionnel.
- Une autre série de prestations concernent les moyens de télécommunication que monsieur D. J. utilise à des fins professionnelles (Iphone, Ipad, etc). Leur caractère professionnel ne peut être exclu.
- Il reste une dizaine de prestations consistant en des petites réparations au domicile privé de monsieur D. J. (électricité, chauffage, porte de garage, etc).

Il est certainement abusif, dans le chef de monsieur D. J., d'avoir « utilisé » son employé comme « homme à tout faire » pour son domicile privé. Ceci entrera en considération dans l'appréciation du harcèlement moral.

En revanche, le fait d'avoir fait accomplir une dizaine de prestations à son domicile privé sur une période de 9 mois ne permet pas de conclure à l'existence d'un contrat de travail verbal entre monsieur D. J. et monsieur K. K. durant cette période, vu le caractère occasionnel et de peu d'ampleur des prestations en question.

Aucun fondement juridique ne permet dès lors la condamnation de monsieur D. J. solidairement avec NOVO BELGIUM HOLDING sur les chefs de demande qui précèdent.

10. La demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral au travail

NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J. doivent payer 14.170 euros net à monsieur K. K. en indemnisation du harcèlement moral et de la violence au travail.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le tribunal du travail a condamné NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J., solidairement, à payer à monsieur K. K. 14.170 euros net à titre de dommages et intérêts forfaitaires pour harcèlement moral.

En appel, NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J. contestent l'existence d'un harcèlement moral dirigé contre monsieur K. K. et, à titre subsidiaire, font valoir que l'indemnité ne peut en tout état de cause pas être établie en montant net.

10.1. Les principes applicables

10.1.1. Notion

Le chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions destinées à protéger les travailleurs contre le harcèlement moral et sexuel et la violence au travail.

En vertu de l'article *32bis*, les employeurs et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

On entend par 'violence au travail', chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail (article *32ter*, alinéa 1^{er}, 1°).

Le harcèlement moral au travail se définit comme l'« ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. (...) » (article *32ter*, alinéa 1^{er}, 2°).

Plusieurs éléments de cette définition méritent d'être commentés :

- Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps : il s'agit de plusieurs conduites qui se produisent pendant un certain temps.
- Les conduites incriminées doivent former un ensemble abusif.

Selon le législateur, ceci « *permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de*

la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »¹⁹.

Il est néanmoins toujours requis que l'ensemble des conduites présente un caractère abusif. Ce critère permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire.

- Les conduites peuvent être intentionnelles ou non. L'usage des termes « ayant pour objet ou pour effet » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit qualifiée d'abusives ou soit retenue dans l'ensemble de conduites constitutif de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire. Il suffit que la conduite fasse partie de l'ensemble abusif qui produit les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.

10.1.2. Preuve

La loi dispose que : « *Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel incombe à la partie défenderesse* » (article 32undecies).

Il revient donc à monsieur K. K. d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de violence et /ou de harcèlement moral au travail. S'il apporte cette preuve, il incombe à NOVO BELGIUM HOLDING et à monsieur D. J. de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

10.1.3. Indemnisation

La personne qui s'estime victime de harcèlement moral et/ou de violence au travail peut demander la condamnation de l'auteur à lui payer des dommages et intérêts (article 32decies, § 1/1, de la loi). Elle doit, pour ce faire, prouver la réalité de la violence et/ou du harcèlement moral. Elle bénéficie à cet égard de la règle de preuve qui vient d'être rappelée.

Pour autant que la preuve de la violence ou du harcèlement moral soit établie, la loi fixe forfaitairement le montant de l'indemnisation à six mois de rémunération brute dans

¹⁹ Voyez les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014, *Doc. parl.*, Ch., sess. ord. 2010-2011, n° 53.3101/001, p. 33.

l'hypothèse où l'auteur de la violence ou du harcèlement moral se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime.

10.2. Application des principes

1.

Il ressort des pièces du dossier qu'entre le mois de juillet 2015 et le 8 mars 2016, monsieur D. J., administrateur délégué de NOVO BELGIUM HOLDING, a adressé à monsieur K. K. plusieurs centaines de courriels contenant non seulement des instructions et injonctions sur un ton comminatoire, mais aussi de nombreuses insultes et autres propos hostiles, humiliants et dénigrants, souvent avec une copie à d'autres travailleurs de l'entreprise. Parmi bien d'autres, la cour retient quelques exemples de ces propos : paresseux, tu fais semblant avec ta bouche en poisson (cabillaud) de ne rien comprendre, imbécile, irresponsable égocentrique, espèce de trou de cul, égo inflaté, peureux, menteur, totalement dépourvu de sens pratique, maturité d'un adolescent et égoïsme de même, retors, incapable d'être fiable, art consommé de la manipulation et de la dissimulation, négligence, « jemenfoustisme », quasiment tout ce tu fais est fait de façon incorrecte, tu gardes volontairement de l'information cachée pour te rendre nécessaire, tu te fous de ma gueule ?, idiot, malotru, bouge-toi le cul paresseux, cesse tes congolaiseries d'il y a quarante ans.

À sept reprises entre le 31 juillet 2015 et le 10 février 2016, monsieur D. J. a menacé monsieur K. K. de licenciement, parfois dans les termes brutaux : « le prochain jour où tu oublies, tu es dehors illico », « si ce n'est fait pour demain tu peux disparaître ». Il s'agissait manifestement de menaces gratuites et non d'une démarche raisonnable dans le chef d'un employeur qui estimerait nécessaire d'adresser des avertissements à un membre du personnel pour des motifs objectifs. Ainsi, en moins de six semaines, monsieur K. K. a été menacé de licenciement le 29 décembre 2015, engagé par contrat de travail à durée indéterminée le 16 janvier 2016 et à nouveau menacé de licenciement le 10 février 2016.

Monsieur D. J. a, de surcroît, instauré à partir de janvier 2016 une méthode d'évaluation vexatoire et humiliante, consistant à obliger monsieur K. K. à tenir lui-même un décompte quotidien de points positifs ou négatifs : « à chaque initiative intelligente tu gagnes un point. A chaque faute signalée par moi ou toi tu en défalques 1 ».

Ces écrits émanant de l'administrateur délégué de NOVO BELGIUM HOLDING constituent un ensemble manifestement abusif de conduites qui a créé un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant pour monsieur K. K. Ces conduites, en particulier les multiples menaces de licenciement, ont mis en péril l'emploi de monsieur K. K. L'ensemble des conduites a porté atteinte à sa personnalité et à sa dignité. Son intégrité psychique a également fini, après une longue endurance, par être atteinte : monsieur K. K.

s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 9 mars 2016 et son médecin atteste que la cause réside dans un état dépressif réactionnel par rapport aux problèmes professionnels qu'il rencontrait.

Le harcèlement moral au travail dont monsieur K. K. a été victime est établi de manière indiscutable.

La dureté des attaques que monsieur K. K. a subies de la part de monsieur D. J. conduit à qualifier également les faits de violence au travail, s'agissant d'une situation où il a été menacé et agressé psychiquement lors de l'exécution du travail.

2.

Il y a dès lors lieu de confirmer le jugement attaqué en ce qu'il a condamné NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J., solidairement, à payer à monsieur K. K. 14.170 euros à titre de dommages et intérêts forfaitaires en application de l'article 32*decies*, § 1/1, de la loi du 4 août 1996, à majorer des intérêts.

Même si l'ONSS et l'administration fiscale ne sont pas à la cause, il importe de déterminer si NOVO BELGIUM HOLDING, en qualité d'employeur de monsieur K. K., est tenu de retenir des cotisations sociales personnelles et le précompte professionnel sur ces dommages et intérêts.

Compte tenu des éléments du litige qui lui ont été soumis par les parties, la cour du travail estime qu'il n'y a lieu de procéder à aucune retenue de cotisations sociales en vertu de l'article 19, § 2, 2°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs. Il n'y a pas lieu, non plus, de retenir un précompte professionnel, car compte tenu des spécificités de la cause, notamment du fait que monsieur K. K. n'a connu aucune période d'incapacité de travail sans salaire garanti en raison du harcèlement moral et de la violence au travail, le dommage réparé est exclusivement de nature morale.

Le montant de l'indemnisation est donc un montant net.

11. Les frais et dépens

NOVO BELGIUM HOLDING doit payer 5.846,60 euros à monsieur K. K. à titre de frais et dépens.

Monsieur D. J. doit payer 1.948,87 euros à monsieur K. K. à titre de frais et dépens.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le jugement attaqué doit être réformé en ce qu'il délaisse à chaque partie ses propres dépens, alors que NOVO BELGIUM HOLDING est la partie très largement perdante et que monsieur D. J. a été condamné sur un point très important de la demande.

Il y a lieu de mettre tous les dépens des deux instances à charge de NOVO BELGIUM HOLDING et de monsieur D. J., selon la répartition qui sera précisée ci-dessous.

Les frais et dépens comprennent :

- les frais de citation et de constat d'huissier, non contestés, à concurrence de 247,20 euros et 348,27 euros, soit un montant total de 595,47 euros,
- l'indemnité de procédure pour chaque instance, dont le montant a été fixé par les parties à 3.600 euros par instance, soit un montant total de 7.795,47 euros
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, liquidée à 40 €, payée par NOVO BELGIUM HOLDING et Monsieur D. J.

Ces frais et dépens (hors la contribution au fonds) sont mis à raison des $\frac{3}{4}$, soit 5.846,60 euros, à charge de NOVO BELGIUM HOLDING et à raison de $\frac{1}{4}$, soit 1.948,87 euros, à charge solidairement de NOVO BELGIUM HOLDING et de monsieur D. J.

La contribution au fonds sera partagée à parts égales entre NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties et lu l'avis du Ministère public ;

Déclare les appels recevables ;

Déclare l'appel principal non fondé ; confirme toutes les condamnations prononcées par le jugement attaqué, sous réserve de la fixation d'un montant maximal de 5.000 euros pour l'astreinte qui assortit la condamnation à délivrer les documents sociaux ;

Déclare l'appel incident fondé uniquement pour ce qui concerne :

- **la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral causé par l'usage abusif du droit de licenciement : déclare ce chef de demande partiellement fondé et condamne NOVO BELGIUM HOLDING à payer, à ce titre, 5.000 euros net à monsieur K. K., à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires depuis la date de licenciement,**
- **la demande de prime annuelle sectorielle commission paritaire n° 200 due pour l'année 2016: déclare ce chef de demande fondé et condamne NOVO BELGIUM HOLDING à payer, à ce titre, 125 euros brut à monsieur K. K., à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de licenciement ;**

Déclare l'appel incident non fondé pour ce qui concerne le rejet des chefs de demande suivants, rejet que la cour confirme :

- **la demande de condamnation solidaire de monsieur D. J. avec NOVO BELGIUM HOLDING à tous les chefs de demande numérotés de 1 à 8 du présent arrêt ;**
- **la demande de réparation du préjudice causé par la non-déclaration de l'emploi de monsieur K. K. à la sécurité sociale du 26 janvier au 31 décembre 2015 ;**

Condamne NOVO BELGIUM HOLDING à payer à monsieur K. K. 5.861,60 euros à titre de frais et dépens ;

Condamne NOVO BELGIUM HOLDING et monsieur D. J., solidairement, à payer à monsieur K. K. 1.953,87 euros à titre de frais et dépens ;

Met la contribution de 40 euros au fonds d'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée, à charge de NOVO BELGIUM HOLDING et de monsieur D. J., chacun pour moitié.

Ainsi arrêté par :

**F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué**

F. BOUQUELLE,