



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 10/1774/A
Date du prononcé 17 mars 2022
Numéro du rôle 2021/AL/358
En cause de : M. C/ GC PAPER SA

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Interlocutoire (réouverture des débats)

*** qualification d'une relation de travail – qualification donnée par les parties de « contrat de travail » – pas d'élément du vécu contractuel incompatible avec cette qualification – RDD sur les montants réclamés**

EN CAUSE :

Monsieur M.

partie appelante,

ayant pour conseil Maître Bruno BLANPAIN, avocat à 1150 SINT-PIETERS-WOLUWE, Tervurenlaan 270

et ayant comparu par Maître Florence DE MONTPELLIER

CONTRE :

La SA GC PAPER inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0450.700.602, dont le siège social est établi à 4960 MALMEDY, avenue de la Libération 1, déclarée en faillite par jugement du Tribunal de commerce de Verviers en date du 23 avril 2009, représentée par son curateur, **Maître Jean-Luc RANSY**, Avocat à 4840 WELKENRAEDT, rue Lamberts, 36, et par son réviseur d'entreprise, **Monsieur Félix FANK**, réviseur d'entreprises à 4651 BATTICE, rue Waucomont, 51

partie intimée,

ayant comparu par son conseil, Maître Caroline FELIX, avocat à 4800 VERVIERS, Avenue de Spa 38

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 février 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 19 mai 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1ère Chambre (R.G. 10/1774/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 21 juin 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 28.6.2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22.9.2021 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Verviers, reçu au greffe de la Cour le 6.7.2021 ;
- l'ordonnance rendue le 22.9.2021, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17.2.2022 ;
- les conclusions de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour le 1.9.2021 ;
- les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la Cour le 22.11.2021 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la Cour le 1.9.2021 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience publique du 17 février 2022 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 février 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Le 18.6.2002, l'assemblée générale de la SA INTERMILLS a décidé de modifier la dénomination de la société en "Gruppo Cordenons" société anonyme. (Annexes du Moniteur Belge du 19.7.2002, pièce 38 de l'appelant).

Le 14.12.2008, Mr M, l'appelant, de nationalité anglaise et Mr Robert R., « chairman » (président du conseil d'administration) de la SA Gruppo Cordenons signent en anglais une « Offre d'emploi » libellée comme suit (traduction libre) :

« Offre d'emploi

Cher Mr. M

Je confirme votre offre d'emploi en tant que conseil juridique de Gruppo Cordenons SA. Vous commencerez à travailler le 7 décembre 2008 avec une rémunération

mensuelle avant impôt et autres déductions de 1.575 Livres Sterling par mois et pro-rata pour heures supplémentaires.

La durée du préavis est de 3 mois, vous recevrez un contrat d'emploi détaillant les termes et conditions d'emploi à une date ultérieure.

Comme nous en avons discuté le secrétariat social de votre salaire sera fait par Parasol jusqu'à nouvel ordre.

Veillez signer la copie de cette lettre en annexe.

Je me réjouis de vous saluer à bord. »

A partir du 7.12.2008, Mr M a débuté son activité dont il y a lieu de déterminer dans le présent litige sous quel statut il l'a effectuée et, le cas échéant, si l'intimée était son employeur.

Il n'est pas contesté que le contrat de travail annoncé n'a jamais été signé. Mr M ne figurait pas au registre du personnel de la société, aucune DIMONA n'a été faite pour lui, il n'était pas déclaré à l'ONSS.

Mr M produit ses cartes de visite qui le renseignent comme « *General Counsel* » de « *Intermills* »

Mr M produit des fiches de paie établies par Parasol qui indiquent des montants bruts (*basic pay, holiday pay et commission*) dont à déduire « *income tax* » et « *employee's national insurance* » elles renseignent également de nombreuses heures supplémentaires « *overtime* » payées.

Le 15.12.2008, l'assemblée générale de la SA Gruppo Cordenons avait décidé de nommer Mr M, comme administrateur à dater du 7.12.2008. (Annexes du Moniteur Belge du 21.1.2009).

Le 24.3.2009, l'assemblée générale de la SA Gruppo Cordenons décide de modifier la dénomination de la société en « *GC PAPER S.A.* »

Mr M, produit une attestation du sieur R, administrateur de la GC PAPER SA, du 29.6.2009:

« G.M a été employé en tant que General Counsel de GC Paper SA (anciennement Gruppo Cordenons SA), Avenue de la Libération 1, B-4960 Malmedy, Belgique, du 8 décembre 2008 au 24 avril 2009. La tâche de M. incluait les questions réglementaires, fusions et acquisitions, négociations et conseils en matière de contrats relatifs aux créanciers et recouvrements de créances, ainsi que les conseils en matière de droit du travail et responsabilités de direction générale. Il passait la plupart de son temps à Malmédy (...) J'ai trouvé que Mr M était compétent dans tous les aspects du travail et je le réengagerais si l'opportunité se présente (...) R. » (Traduction libre)

Mr M produit des factures établis par PARASOL à « Robert R., Intermills SA (Gruppo Cordenens SA) » « pour des services conseils fournis par Mr M chez Intermills » pour les périodes des 23 au 27.2.2009 et du 9.3. au 3.5.2009.

Mr M dépose des attestations de :

- Mme E.G.:

« J'ai travaillé chez Intermills - GC Paper du 11 mars 2009 au 21 avril 2009. J'y ai occupé la fonction d'assistante juridique, sous le statut d'intérimaire via l'agence Office Team.

Je travaillais sous les ordres directs de Monsieur R, tout comme le faisait l'équipe qu'il s'était créée, à savoir G.M. (l'appelant) (conseiller juridique), S.T. (employée commerciale), M.C. (employé commercial), .B., C.B. et F.DP, (assistantes de direction). Il a également recruté J.O., conseillère juridique de Droit belge.

Nous étions d'ailleurs tous regroupés dans 3 bureaux attenants et communiquant entre eux.

Monsieur R. distribuait les tâches à chacun de nous. Bien souvent, ses directives étaient floues et il revenait régulièrement sur ses décisions. Il n'était pas toujours évident de voir où il voulait en venir. Sur les quelques semaines que j'ai passées chez Intermills - GC Paper, il a eu pour projets de créer 3 sociétés différentes, reprendre la société Royal Boch ainsi que la société espagnole Aconda Paper, etc.

Pour moi, il ne fait aucun doute que nous étions sous l'autorité de Monsieur R. »

- Mme F.DP. :

« J'ai travaillé chez CG Paper de janvier à avril 2009 en qualité d'intérimaire, pour Unique Intérim, comme secrétaire commerciale et comme secrétaire de direction pour Mr R.

Au début, nous étions une équipe de 5 personnes, dont G.M. (l'appelant) et S.T.

Ils étaient employés comme moi-même et mes 2 autres collègues, avaient leurs prestations entre 08H30 et 17H00.

Sur ordre de Mr R., ils étaient également amenés à effectuer des prestations en dehors de la société.

G.M. était surtout en charge des aspects juridiques, S.T. de la prospection, il y avait un surcroit de travail pour ces deux postes, deux personnes supplémentaires ont été engagées.

G.M. et S.T. ont été délégués à faire de nombreux déplacements à l'étranger sur ordre de Mr R, ceci en préparation d'un rachat d'une usine de papiers.

Ils sont restés longtemps, sans avoir possibilité de rentrer chez eux. Tous deux étaient contactés très régulièrement par Mr R pour rendre compte des évolutions. Ils revenaient au siège social régulièrement. »

Par ailleurs, Mr M dépose un certain nombre de copies de mails qu'il a envoyés à Mr R « *robert@intermills.com* », consacrés essentiellement à informer celui-ci de son emploi du temps, des endroits où l'on peut le joindre et du résultat des différentes démarches qu'il entreprend.

Par jugement du tribunal de commerce de Verviers du 23.4.2009, la GC PAPER S.A. a été déclarée en faillite.

Les curateurs ont déposé plainte notamment contre le sieur R et l'appelant.

Un jugement a été rendu dans ce cadre par le tribunal de première Instance de Liège (division Liège) le 16.5.2019 condamnant le sieur R notamment pour faux et usage de faux mais qui acquitte Mr M. des préventions mises à sa charge "*dans la mesure où il n'est pas établi à suffisance qu'il ait eu effectivement la qualité d'administrateur et ce en connaissance de cause suffisante que pour pouvoir être considéré comme co-auteur ou complice*".

Il résulte de ce jugement, notamment, qu'aux termes de son audition du 9.8.2013 (insérée dans la pièce 45 du dossier répressif), le prévenu M. (l'appelant) a expliqué : *J'étais engagé comme employé de société avec un salaire fixe mais je me déplaçais toutes les semaines en Angleterre et j'ai donc été payé par la société PARASOL LTD pour des raisons fiscales. PARASOL facturait mes prestations à GC PAPER () J'insiste sur le fait que j'étais bien un employé de la GC PAPER bien que cela soit contesté par un curateurs (...)* », « *Mr R avait acheté une société en Belgique qui faisait des affaires à échelle internationale. Il avait besoin d'un avocat anglophone afin d'établir des contrats. La plupart du temps j'étais dans le bureau de la société mais cela arrivait que j'aille à des réunions d'affaires pour représenter la société. Quand j'ai rejoint la société j'ai découvert que la société avait des difficultés financières dont je n'avais pas eu connaissance. Je devais essayer de restructurer la société pour qu'elle puisse sortir de ses difficultés financières. J'étais signataire sur un compte bancaire mais je n'ai approuvé que 2 ou 3 virements de quelque centaine d'euros () J'ai revu les anciens contrats, les obligations financières de la société. J'ai rédigé les contrats pour l'achat de fournitures* ».

Le 4.5.2009, les curateurs ont signalé à Mr M que toutes relations contractuelles entre lui et la G.C. PAPER SA étaient rompues.

En date du 19.5.2009, Mr M a déclaré être créancier de la faillite pour une somme de 12.705,76 €.

Dans le cadre de cette déclaration de créance, Mr M. revendiquait le privilège des travailleurs conformément à l'article 19,3°bis de la loi hypothécaire du 16.12.1851.

Les curateurs ont contesté la créance de Mr M.

Dans le cadre de cette contestation, le tribunal de commerce de Verviers a renvoyé la cause devant le tribunal du travail de Verviers, par jugement du 07.10.2010, pour qu'il soit statué à titre préjudiciel sur la qualité de travailleur salarié dont se prévalait Mr M.

Devant le tribunal, Mr W. a réclamé une indemnité de rupture de 24.088,22 € ainsi que des arriérés de salaires d'un montant de 17.541,17 €.

Par jugement du 5.10.2011, le tribunal du travail a dit l'action recevable et a renvoyé l'affaire au rôle.

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 19.5.2021, les premiers juges ont dit l'action non fondée, ont condamné Mr W aux dépens et ont renvoyé l'affaire au tribunal d'entreprise de Verviers.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 21.6.2021, explicitée par voie de conclusions, Mr M demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de

- Dire pour droit qu'il était en relation contractuelle avec GC Paper et qu'il fournissait effectivement des prestations à cette société et que la relation contractuelle dans laquelle il se trouvait vis-à-vis de GC Paper était celle d'un contrat de travail.

- Condamner GC Paper au :
 - paiement de la somme de 17.514,17 EUR à titre d'arriérés de rémunération ;
 - paiement de la somme de 27.942,35 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- paiement des intérêts légaux et judiciaires sur ces montants.
- au paiement des dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.250 EUR par instance.

- Renvoyer l'affaire au Tribunal de d'Entreprise de Liège, division Verviers pour que les demandes de Mr M. soient admises au passif privilégié de la faillite de la S.A. GC PAPER (anciennement S.A. GRUPPO CORDENONS),

La partie intimée demande la confirmation du jugement.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

V.- APPRÉCIATION

La question fondamentale soumise à la cour est de savoir si Mr W a travaillé dans la cadre d'un contrat de travail d'employé pour la S.A. GC PAPER (anciennement S.A. GRUPPO CORDENONS).

1. Les principes

Le contrat de travail d'employé est, selon l'article 3 de la loi sur les contrats de travail, le contrat par lequel un travailleur, employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur.

C'est le critère d'autorité de l'employeur ou du lien de subordination qui caractérise le contrat de travail et qui le distingue d'un contrat d'entreprise.

Comme nous le rappelle M. DUMONT in « Conséquences de la perte d'indices révélateurs de la subordination juridique » (« Actualités de la sécurité sociale », CUP, Larcier 2004,958) : « *Le lien de subordination existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne.* » (Cass. 14.11.1994, Bull., 1994, 934 et autres références) *L'autorité doit donc être simplement possible et non nécessairement effective.*

Si une personne peut exercer son autorité sur une autre, l'existence d'un contrat de travail est établie en telle sorte que « la personne liée à une autre par un lien de subordination n'est pas un aidant de travailleur indépendant mais un travailleur sous contrat de travail » (Cass.14.11.1994, Bull.,1994,934).

C'est donc ce lien d'autorité qui constitue la caractéristique de la subordination juridique (...)

« La subordination juridique implique un pouvoir de direction accordé à l'employeur ; corrélativement, elle suppose que le travailleur soit tenu d'obéir aux ordres et aux instructions qui émanent directement ou indirectement de son cocontractant. »

En ce qui concerne la question de la preuve, la Cour de Cassation a jugé que quand les parties ont qualifié leur relation de travail, il existe une présomption réfragable que cette qualification corresponde à l'intention commune des parties. Cette qualification ne peut être écartée sauf encore en cas de fraude ou d'erreur que si cette qualification est incompatible avec le vécu contractuel. Dans ce cas, le vécu contractuel prime sur la qualification donnée par les parties. (Cass.23.12.2002, J.T.T. 2003 p. 271 ; Cass 28.4.2003 RG n° S01.0184/7 ; Cass. 28.4.2003 RG S.020059.F, Cass., (3ème ch.), 8.12.2003 , J.T.T., 2004, p. 122 Cass., (3ème ch.), 17 .12.2007, J.T.T.2008, 136; Cass., (3ème ch.), 1.12.2008, J.T.T. 2009, 373 ; Cass., (3ème ch.) 23.5.2011, J.T.T., 392 ; Cass (3ème ch), 10.6.2013, J.T.T.320).

Une convention verbale suffit. (Cfr Cass.10.6.2013).

La loi-programme du 27.12.2006, prise suite à cette jurisprudence, stipule que :

« Art. 332

Soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes:

(...)

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

« Art. 333

§ 1^{er} Les critères généraux dont il est question à l'article précédent et qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont:

- *la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331;*

- *la liberté d'organisation du temps de travail;*
- *la liberté d'organisation du travail;*
- *la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique. (...)*»

2. En l'espèce

Le sieur M et la S.A. GC PAPER (anciennement S.A. GRUPPO CORDENONS) n'ont pas signé de contrat de travail écrit, un écrit n'est cependant pas requis pour l'existence d'un contrat de travail.

Une convention verbale peut être qualifiée par les parties de contrat de travail.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que tant Mr M que le sieur R, représentant la S.A. GC PAPER (anciennement S.A. GRUPPO CORDENONS), ont donné, tout au moins implicitement, la qualification de contrat de travail à leur relation de travail :

- Mr R, : « *G.M a été employé en tant que General Counsel de GC Paper SA (anciennement Gruppo Cordenons SA), (...) je le réengagerais si l'opportunité se présente* »
- Mr M : « *J'étais engagé comme employé de la société avec un salaire fixe mais je me déplaçais toutes les semaines en Angleterre et j'ai donc été payé par la société PARASOL LTD pour des raisons fiscales. PARASOL facturait mes prestations à GC PAPER. J'insiste sur le fait que j'étais bien un employé de la GC PAPER (...)* »

Cette qualification semble d'ailleurs correspondre aux intentions des parties telles que exprimées dans « *l'offre d'emploi en tant que conseil juridique de Gruppo Cordenons SA.* » « *Vous commencerez à travailler le 7 décembre 2008 avec une rémunération mensuelle avant impôt et autres déductions de 1.575 Livres Sterling par mois et pro-rata pour heures supplémentaires.* »

Mr M a effectivement commencé son travail contre rémunération le 7.12.2008.

La cour retient ainsi que les parties ont qualifiés leur relation de travail de contrat de travail.

Il ne ressort pas des éléments du dossier qu'il y ait eu fraude ou erreur dans cette qualification.

Qu'il s'agissait effectivement d'un contrat de travail est encore confirmé par le fait qu'il était rémunéré pour des heures supplémentaires et par les attestations des dames Mme E.G. et F.DP :

« J'ai travaillé chez Intermills - GC Paper du 11 mars 2009 au 21 avril 2009. (...)

Je travaillais sous les ordres directs de Monsieur R, tout comme le faisait l'équipe qu'il s'était créée, à savoir G.M. (l'appelant), (...).

Monsieur R. distribuait les tâches à chacun de nous.

(...)Pour moi, il ne fait aucun doute que nous étions sous l'autorité de Monsieur R. »

« J'ai travaillé chez CG Paper de janvier à avril 2009 en qualité d'intérimaire, pour Unique Intérim, comme secrétaire commerciale et comme secrétaire de direction pour Mr R.

Au début, nous étions une équipe de 5 personnes, dont G.M. (l'appelant) et S.T.

Ils étaient employés comme moi-même et mes 2 autres collègues, avaient leurs prestations entre 08H30 et 17H00.

Sur ordre de Mr R., ils étaient également amenés à effectuer des prestations en dehors de la société.(...) Tous deux étaient contactés très régulièrement par Mr R pour rendre compte des évolutions. (...)»

Le sieur avait certes une certaine liberté d'organisation du temps de travail et d'organisation du travail mais ces libertés correspondaient à sa fonction (conseiller juridique) et à ses absences pour la société. Elles étaient compatibles avec un contrat de travail.

Il résulte encore des éléments du dossier que le sieur R en tant que représentant de la S.A. GC PAPER (anciennement S.A. GRUPPO CORDENONS) avait la possibilité de donner des instructions au sieur M. Un lien hiérarchique entre le sieur M et la société existait ainsi.

Que le nom « *Intermills* » apparait parfois dans des documents concernant le sieur M s'explique à suffisance par le fait que la société a porté ce nom auparavant. D'ailleurs ce nom est généralement utilisé ensemble avec soit « *Gruppo Cordenons SA* », soit « *S.A. GC PAPER* »

Les éléments du vécu contractuel, pris isolément ou dans leur ensemble, n'étaient pas incompatibles avec le contrat de travail.

Sur base des éléments du dossier, la cour conclut à ce que Mr M et la S.A. GC PAPER (anciennement S.A. GRUPPO CORDENONS) étaient liés par un contrat de travail.

L'appel est fondé sur ce point.

Les montants réclamés par le sieur M ont varié dans le temps.

Il est regrettable que les curateurs n'aient pas, à titre subsidiaire, conclu sur ces postes.

Une réouverture des débats qui entraîne un retard qui aurait parfaitement pu être évité et qui n'est pas imputable à la cour est nécessaire.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Reçoit l'appel.

Dit l'appel d'ores et déjà fondé en ce qu'il tend à la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail entre l'appelant et la S.A. GC PAPER (anciennement S.A. GRUPPO CORDENONS), actuellement en faillite.

Dit ainsi pour droit que l'appelant et la S.A. GC PAPER (anciennement S.A. GRUPPO CORDENONS), actuellement en faillite étaient liés par un contrat de travail.

Ordonne une réouverture des débats pour que les parties s'échangent sur les montants réclamés à titre d'indemnité de rupture et d'arriérés de rémunération.

Fixe la date limite pour la transmission des pièces et les échanges des conclusions entre parties et leur dépôt au greffe de la Cour conformément à l'article 775 du Code judiciaire :

- des pièces et conclusions de l'intimée au 1^{er} juin 2022;
- des pièces conclusions de l'appelante au 1^{er} septembre 2022;
- des conclusions de synthèse éventuelles de l'intimée au 3 octobre 2022.

Fixe date pour les plaidoiries d'une **durée de 30 minutes** à l'audience publique de la chambre 3D du **jeudi 3 novembre 2022 à 15h30** de la Cour du travail de Liège, division de Liège, Palais de Justice, Aile Sud, sise Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle CO.B.

Réserve pour le surplus y compris les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Heiner BARTH, président de chambre
Colette GERARD, conseiller social au titre d'employeur
Alain STASSART, conseiller social au titre d'employé
Assistés par Nicolas PROFETA, greffier,

Colette GERARD,

Alain STASSART,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 17 mars 2022**, par :

Heiner BARTH, président,

assisté par Nicolas PROFETA, greffier,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA.