

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

18ième chambre - audience publique extraordinaire du

- 4 -08- 2008

## JUGEMENT

R.G. n° 15483/06

Contrat de travail employé

Rép. n°08/ 014139

*EN CAUSE :*

**Madame Nadine P**  
domiciliée

partie demanderesse originaire, partie défenderesse sur reconvention comparaissant par maître Sophie REMOUCHAMPS, avocat, dont le cabinet est établi rue Lesbroussart 89, à 1050 Bruxelles ;

*CONTRE :*

1°- **La S.A. EUROPEAN INSTITUTE OF MANAGEMENT SERVICES**, dont le siège social est établi rue Th. Decuyper, 284 à 1200 Bruxelles,

2°- **La S.A. EUROPEAN INSTITUTE OF MANAGEMENT SUISSE**, dont le siège social est établi en Suisse, Chemin des Aulx, 16 à 1228 Genève et dont le siège en Belgique est situé rue Th. Decuyper 284, à 1200 Bruxelles,

Parties défenderesses originaires, partie demanderesse sur reconvention, comparaissant par maître Christiane STRUYVEN, avocat, dont le cabinet est établi Opperstraat 95, à 1050 Bruxelles ;

Vu la citation introductive d'instance signifiée le 14 septembre 2009 par exploit de l'huissier de justice Dominique Lamote, de résidence à Bruxelles ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu l'ordonnance du 8 octobre 2007 du tribunal de céans faisant application de l'article 747 § 2 du Code judiciaire ;

Vu les conclusions principales déposées par la demanderesse le 11 mai 2007 ainsi que les conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 12 juillet 2007 au greffe du tribunal de céans ;

Vu les conclusions principales des défenderesses déposées le 12 avril 2007, les conclusions de synthèse déposées le 12 juin 2007 ainsi que les conclusions additionnelles déposées le 29 août 2007 au greffe du tribunal de céans ;

### **OBJET DE LA DEMANDE**

La demande principale a pour objet :

- d'entendre condamner solidairement les défenderesses au principal au paiement de la somme de 4.353,76 € au titre de bonus ou de dommages et intérêts suite à la non-perception des bonus, majorée des intérêts légaux et judiciaires ainsi que des dépens,
- d'entendre ordonner aux défenderesses de produire les documents probants permettant de connaître le montant payé par le client S et servant de base au calcul définitif du 3<sup>ème</sup> bonus,
- d'entendre déclarer le jugement exécutoire par provision dans toutes ses dispositions et en tout état de cause pour le montant non-contesté de 500,00 €, à majorer des intérêts légaux, judiciaires et des dépens,

tandis que la demande reconventionnelle a pour objet :

- d'entendre condamner la défenderesse sur reconvention au paiement d'un montant de 500,00 € pour procès téméraire et vexatoire ;

### **LES FAITS**

La demanderesse a été engagée par la première défenderesse dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en date du 15 avril 2005 avec une période d'essai de six mois pour les fonctions de « télémarketer » mi-temps et téléphoniste-assistante mi-temps ;

La première défenderesse fait partie d'un conglomérat de sociétés parmi lesquelles la seconde défenderesse, l'European Institute of managements UK, etc. ;

La défenderesse est un business center qui loue ses locaux avec des équipements administratifs ;

La fonction de « télémarketer » consiste à obtenir en des rendez-vous auprès des dirigeants de sociétés afin que les vendeurs consultants internes puissent tenter de placer un produit déterminé, à savoir la réalisation au profit de clients d'analyses et de projets d'amélioration du fonctionnement et du management de l'entité concernée ;

L'article 1.2 du contrat prévoit que :

*« Il est toutefois expressément convenu que l'employeur pourra substituer à tout moment au cours de l'exécution du présent contrat toute personne morale belge ou étrangère apparentée au même groupe de sociétés. » ;*

L'article 2 du contrat prévoit une rémunération globale et forfaitaire pour les prestations ventilées par fonction ;

Un système de bonus supplémentaires liés à la fonction de « télémarketer » est toutefois prévu ;

Le calcul du bonus est détaillé dans une lettre du 15 avril 2005 émanant de la s.a. European Institute of management (Suisse), la deuxième défenderesse, et est signée par M. Pierre R , managing partner ;

Le bonus est octroyé dans les conditions suivantes :

*« Un montant de Euro 125 par rendez-vous effectifs avec un prospect, au-delà de 10<sup>ème</sup> mensuel sur une base trimestrielle. Si un trimestre s'avérait négatif, il aura report sur le trimestre suivant.*

*° rendez-vous effectif = rendez-vous effectué par un collaborateur des clients de la commettante.*

*° prospect = personne ayant le pouvoir décisionnel tant au point de vue opérationnel que financier, généralement le PDG ou DG d'un groupe, société ou filiale d'un groupe ayant sous ses ordres un minimum de 150 personnes.*

*Un montant de Euro 500 sera payable au télémarketer lorsqu'un client accepte d'effectuer une évaluation. Ce montant sera dû après ouverture de l'évaluation.*

*Un montant de Euro 1000 sera payable au télémarketer lorsque le client accepte de payer une évaluation suite à la « qualification ». Ce montant sera dû après réception du paiement des honoraires relatifs à l'évaluation.*

*Un montant de 0,28% du montant des honoraires facturés au client si le client initialement démarché par le télémarketer accepte d'effectuer un projet. Ces montants seront payables trimestriellement sur base des honoraires réellement encaissés.*

*° la base de calcul des honoraires est constituée par le prix du service facturé au client par la commettante.*

*° les taxes et frais qui viendraient s'ajouter à ce prix n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des honoraires auxquels le prospecteur aurait droit.*

(...) » ;

En septembre 2005, la demanderesse devint incapable de travailler ; cette incapacité perdura du 13 au 28 septembre 2005 ;

Par lettre recommandée du 22 septembre 2005, la première défenderesse mit fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité, la maladie de la demanderesse étant supérieure à 7 jours, alors que celle-ci se trouvait toujours en période d'essai ;  
Par lettre du 29 septembre 2005, la demanderesse réclama le paiement de 500,00 € pour « *ouverture de l'évaluation* » chez le client S qui eut lieu le 19 septembre 2005 et 1000,00 € en fonction du résultat de l'entretien « *de la qualification* » prévu pour le 29 du même mois ;

Par lettre du 6 octobre 2005, la deuxième défenderesse répondit que seul le bonus relatif à l'ouverture de l'évaluation de S' était contractuellement dû et annonçait son paiement dans le courant du mois d'octobre de la même année ;

A la suite d'un nouveau courrier de la demanderesse du 7 novembre 2005 revendiquant l'intégralité des bonus, à savoir 1.500,00 €, ainsi que 0,28% en cas de réalisation du projet, la première défenderesse lui répondit que son courrier était transmis à la seconde défenderesse, société suisse, et soulignait que la société de droit belge ne lui était redevable de rien ;

Par courrier du 16 décembre 2005, l'organisation syndicale de la défenderesse renouvela les revendications de celle-ci ; cette demande se heurta à une fin de non-recevoir dans le chef des défenderesses ;

### **POSITION DES DEFENDERESSES**

La première défenderesse déclare que l'octroi de primes n'est nullement prévu par le contrat de travail conclu entre elle et la demanderesse le 15 avril 2005 ;

Bien au contraire, ladite convention prévoit que des primes éventuelles constitueraient une pure libéralité et ne créerait aucune obligation contractuelle pour l'employeur ;

En ce qui concerne la deuxième défenderesse, celle-ci considère qu'il n'y a pas de contrat conclu entre elle et la demanderesse ;

Dès lors que le contrat de travail conclu avec la première défenderesse dispose que les primes éventuelles constitueraient une pure libéralité, la seconde défenderesse considère que les primes qu'elle a offertes constituent une libéralité unilatérale en sa qualité de tiers à la convention de travail entre les parties ;

Selon elle, ces primes sont régies par le droit civil et nullement par le droit social ;

Le principe et les conditions d'octroi de ces primes sont fixés par la lettre de European Institute of management (Suisse) du 15 avril 2005 (pièce 2 du dossier de la seconde défenderesse) et par le document de General Policy Outline (manuel de la politique générale) concernant tous les travailleurs au sein du groupe (pièce 3 du dossier de la seconde défenderesse) ;

La seconde défenderesse ne conteste pas être redevable d'un bonus de 500,00 €, la demanderesse ayant obtenu un rendez-vous pour une équipe de vendeurs avec la firme S ;

Toutefois, elle considère que le paiement ne peut intervenir qu'après que la demanderesse ait émis une facture ;

Quant au second bonus de 1.000,00 € et à la commission de 1.853,76 €, la seconde défenderesse considère que les conditions pour obtenir ces primes ne sont pas réunies, dans la mesure où la demanderesse n'était plus employée par la première défenderesse et n'était plus active au sein de la seconde défenderesse ;

Aux termes de la General Policy Outline, le télémarketer ne reçoit les primes que pour autant qu'il soit encore actif au sein du groupe au moment où le paiement des primes est dû ;

C'est la réception des honoraires qui est l'élément matériel déclenchant l'exigibilité du bonus et la commission pour le télémarketer.

La seconde défenderesse se réfère à ce propos à l'article 3.1.1.1 et 3.1.1.2 de la General Policy Outline ;

En ce qui concerne le bonus d'évaluation, le paiement par la cliente a été réalisé le 20 octobre 2005 à un moment où la demanderesse n'était plus active au sein de la seconde défenderesse ;

Quant au bonus de projet, le paiement a eu lieu le 21 juillet 2006, soit dix mois après la rupture du contrat de travail de la demanderesse ;

Selon la seconde défenderesse, l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas applicable en l'espèce en ce qui concerne l'octroi des bonus ; ceux-ci sont en effet offerts par une tierce personne et ne figurent nullement dans le contrat de travail ;

Par ailleurs, à supposer même que les conditions d'octroi des primes et bonus soient régies par le droit du travail belge, elles ne seraient pas illégales ;

Selon la seconde défenderesse, la demanderesse a pris connaissance des conditions d'octroi des primes et du bonus contenu dans la General Policy Outline ;

La remise de ce document en mains propres de la demanderesse est confirmée par plusieurs attestations émanant de dirigeants ou de membres du personnel de la seconde défenderesse ;

A titre subsidiaire, la seconde défenderesse soutient que l'activité de la demanderesse se limitait à un seul contact téléphonique avec une société, tout le travail de contact personnel étant exclusivement effectué par les vendeurs et consultants travaillant pour son compte.

Elle n'aurait donc jamais effectué la moindre prestation pour bénéficier du bonus de 1.000,00 € ;

Tel est également le cas en ce qui concerne l'analyse d'évaluation ;

Par ailleurs, elle n'a jamais atteint les objectifs contractuels de 60 réunions effectivement tenues en 2 trimestres, tel que stipulé dans le manuel de la politique générale ; elle n'a réalisé que 31 réunions en 5 mois, du 18 avril 2005 au 22 septembre 2005, soit une moyenne de 6 rendez-vous effectifs par mois ;

L'attestation produite par la demanderesse est de pure complaisance ;

### **POSITION DE LA DEMANDERESSE**

Celle-ci commence par réfuter un certain nombre d'allégations des défenderesses concernant les événements qui se seraient déroulés avant son engagement ou de propos que celles-ci auraient tenus ou de prétendues carences dans son travail, tous éléments qui en l'espèce sont sans pertinence pour la solution du présent litige ;

La fonction de télémarketer était matériellement organisée par la première défenderesse ; elle était néanmoins en réalité exercée au profit du groupe dirigé par les mêmes personnes ;

A côté de la rémunération contractuellement prévue, des avantages supplémentaires ont été prévus par un courrier du 15 avril 2005 signé par M. R. , courrier qui porte en pied de page les références des deux défenderesses ;

Les défenderesses reconnaissent d'ailleurs que les avantages y repris sont les mêmes pour l'ensemble du groupe ;

Les trois derniers bonus repris dans la lettre du 15 avril 2005 sont dus uniquement au fait que le travailleur a obtenu un premier rendez-vous pour l'équipe commerciale ;

Aucune tâche de travail supplémentaire n'est requise pour obtenir ceux-ci ;

Ces bonus constituent donc une contrepartie du travail fourni dans le cadre du contrat de travail conclu puisqu'ils sont payés en sus de la rémunération précisée au contrat ;

Il n'est pas contestable que ces bonus sont entrés dans le champ contractuel ;

Les défenderesses l'ont explicitement reconnu en termes de conclusions principales puisqu'elles qualifient la lettre du 15 avril 2005 d'annexe au contrat de travail (p. 4 des conclusions principales) ;

Elles ont d'ailleurs évoqué le caractère contractuel du bonus dans les courriers des 4 octobre 2005 (pièce 18) et 6 octobre 2005 (pièce 5) ;

Dès lors que le bonus constitue la contrepartie du travail fourni dans le cadre du contrat de travail, il correspond à la notion de rémunération, telle que définie par la Cour de cassation, cette contrepartie ne devant pas être immédiate ;

Par ailleurs, la définition de la rémunération n'implique pas que celle-ci ait été payée à un tiers pour être considérée comme telle ; dès lors, il ne peut être question d'exiger une facture pour en obtenir paiement ;

La somme de 500,00 € est dès lors incontestablement due ;

En ce qui concerne les autres bonus, l'ensemble des conditions reprises dans la lettre du 15 avril 2005 sont réunies ;

La seule exécution par la demanderesse de son travail lui a ouvert le droit au bonus ;

Les modalités d'octroi et de calcul fixées par la lettre du 15 avril 2005 ne font pas allusion à une condition supplémentaire liée à la présence du travailleur dans l'entreprise au moment où le bonus devient exigible ;

Les conditions d'octroi ont été acquises du fait de la prestation de travail ;

Le document invoqué par les défenderesses et prévoyant la condition d'être au service de la société au moment du paiement n'a jamais été porté à la connaissance de la demanderesse ;

Les attestations signées à cet effet par M. Jean-Pierre E et Mme C sont formellement contestées par la demanderesse ; elles émanent d'une partie au procès et non donc aucune force probante supérieure aux déclarations de la demanderesse qui nie avoir jamais été mis en possession de ladite pièce ;

L'absence de toute référence dans la lettre du 15 avril 2005 à la condition énoncée dans la pièce 3, tend à confirmer qu'à cette époque, aucune exigence quelconque quant à la présence effective dans l'entreprise au moment du paiement n'était posée ;

Le document constituant la pièce 3 des défenderesses ne constitue en aucun cas un avenant au contrat de travail, une annexe de celui-ci ou encore du courrier du 15 avril 2005 qui n'y fait aucune allusion ;

Ce document n'est donc pas entré dans le champ contractuel ;

Par ailleurs, les clauses subordonnant le paiement d'un avantage contractuel à des conditions, telle que la présence dans l'entreprise au moment du paiement, doivent être considérées comme nulles en vertu de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 ;

La demanderesse cite plusieurs décisions de jurisprudence à ce propos et une certaine doctrine ;

De plus, le bonus litigieux ne constitue pas de l'aveu même des défenderesses (leurs conclusions principales) une prime en reconnaissance des mérites ou de l'efficacité des services du télémarketer mais une rémunération additionnelle au forfait prévu au contrat ;

Prétendre que ces bonus constituent une libéralité ne concorde pas avec les arguments des défenderesses qui ont toujours soutenu que l'ensemble des conditions requises n'étaient pas remplies ;

La demanderesse sollicite par ailleurs la condamnation des défenderesses à produire le montant du contrat souscrit avec le client S et dans l'attente de la production de ce document sollicite une condamnation provisionnelle ;

En ce qui concerne la demande reconventionnelle formulée par la première défenderesse pour procédure téméraire et vexatoire, il lui appartient d'établir le caractère de ladite procédure, c.à.d. une faute manifeste dans le chef de la défenderesse sur reconvention dénotant un manque de réflexion ou un défaut flagrant d'appréciation ;

En l'espèce, la demanderesse sur reconvention n'en rapporte pas la preuve, le fondement de sa mise en cause a été reconnu par elle via le dépôt de ses conclusions principales ;

En tout état de cause et à titre subsidiaire, l'article 1<sup>er</sup> al. 2 de l'A.R. du 30 novembre 1970 prévoit que les indemnités de procédure sont taxées pour chaque instance et à l'égard de chaque partie assisté d'un avocat ayant un intérêt distinct ;

Lorsqu'un même avocat assiste plusieurs parties formant une demande commune ou concluant aux mêmes fins, l'indemnité se partage entre elles ;

Tel est le cas en l'espèce ; seule une indemnité de procédure serait éventuellement due ;

## POSITION DU TRIBUNAL

Il ne peut être contestée que la première défenderesse fait partie d'un groupe plus large dénommé European Institute of management group ;

Si un contrat de travail a été conclu entre la première défenderesse et la demanderesse, des avantages supplémentaires ont été prévus par un courrier du 15 avril 2005 signé par M. R           managing partner ;

En pied de page figure la dénomination et l'adresse des deux défenderesses ;

Par ailleurs, les défenderesses ont reconnu que les avantages repris dans ce courrier sont les mêmes pour l'ensemble du groupe ; ils sont directement et exclusivement liés à la tâche contractuelle dans la fonction de télémarketer, à savoir le démarchage téléphonique des clients en vue d'obtenir un rendez-vous pour une première évaluation ;

Selon la Cour du travail de Bruxelles : *« A la qualité d'employeur la personne qui en application du contrat de travail ... a le pouvoir d'exercer l'autorité sur la personne du travailleur. Aucune disposition légale n'interdit que dans l'exécution d'un même travail un employé ait deux employeurs »* (077/10/1998, JTT, 1999, 152) ;

Selon la cour du travail de Liège : *« Dans le cadre d'un contrat de travail unique, un travailleur peut être lié à deux employeurs distincts lorsqu'ils partagent l'exercice et les prérogatives patronales et qu'ils sont unis par des liens étroits »* (08/11/1996, JTT, 1997, 150) ;

Par ailleurs, le fait de ne pas payer la rémunération n'est pas élisive de la qualité d'employeur ; comme l'a décidé la Cour du travail de Liège en son arrêt du 18/10/1995 : *« Le travailleur qui conclut avec deux sociétés distinctes une seule convention prévoyant la prestation d'un travail, l'existence d'un lien de subordination et une rémunération est lié par contrat de travail à chacune d'entre elles. Lorsqu'il y a deux employeurs, le fait que la rémunération soit payée par un seul des deux ... n'a aucune incidence sur la relation contractuelle, car l'obligation de rémunération peut être acquittée par un co-obligé ou par un tiers ... »* (18/10/1995, CDS, 1997, 231) ;

En l'espèce, il ne peut être nié que les deux défenderesses font partie du même groupe et qu'un lien étroit existe entre elles ;

Il résulte par ailleurs d'une lettre du 6 octobre 2005 émanant de la seconde défenderesse que la première défenderesse assure une partie de ses services administratifs ;

Dans le même courrier, la seconde défenderesse reconnaît le caractère contractuel du bonus ;

En l'espèce, un contrat de travail a été conclu avec la première défenderesse ;

Le seconde défenderesse s'est engagée à payer un certain nombre de bonus à la demanderesse dans une lettre portant la même date que celle de la signature du contrat de travail avec la première défenderesse ;

Les bonus étant directement liés à l'activité de télémarketer de la demanderesse et ce pour l'ensemble des sociétés du groupe, le tribunal considère que chacune des défenderesses doit être considérée comme étant l'employeur de la demanderesse ;

Comme le souligne à bon droit la demanderesse, les bonus octroyés aux termes de la lettre du 15 avril 2005 constitue une contrepartie au travail fourni dans le cadre du contrat de travail conclu entre les parties ; ils sont effectivement entrés dans le champ contractuel, ce qui a d'ailleurs été expressément reconnu par les défenderesses dans leurs conclusions principales (p. 4) ;

C'est dès lors manifestement pour les besoins de la cause qu'il est actuellement soutenu qu'il s'agit d'une libéralité ;

Il va de soi que dès lors que le bonus de 500,00 € constitue la contrepartie du travail effectué dans le cadre d'un contrat de travail, il est évidemment exclu que son paiement soit soumis à l'émission d'une facture qui ne concerne que les relations entre commerçants ;

Ce chef de demande doit dès lors être déclaré fondé ;

A juste titre par ailleurs, la demanderesse souligne que l'octroi des bonus est fixé par la lettre du 15 avril 2005 et n'est pas soumis à une condition supplémentaire liée à la présence du travailleur dans l'entreprise au moment où le bonus devient exigible ;

La condition d'octroi supplémentaire est reprise dans le document déposé en pièce 3 par les défenderesses et qualifiée de General Policy Outline ;

Les défenderesses prétendent qu'une copie de ce document a été remis à la demanderesse. Celle-ci le conteste ; les attestations produites par les défenderesses à ce propos sont dénuées de tout crédit, dès lors qu'elles émanent soit d'un administrateur d'une des défenderesses, soit d'un membre du personnel ;

On peut d'ailleurs s'étonner qu'au moment de la rédaction de la lettre du 15 avril 2005, il n'ait pas été fait allusion dans celle-ci aux conditions d'octroi des bonus tels qu'ils sont fixés par la General Policy Outline ;

Dès lors qu'il n'est pas démontré que ce document a été porté à la connaissance de la demanderesse, il n'est pas entré dans le champ contractuel ;

Le chef de demande relatif au paiement du 2ème bonus, soit 1.000,00 €, est donc fondé; il en va de même du chef de demande relatif au 3ème bonus, soit la somme de 2.853,76 € qui n'est pas contestée en tant que telle, étant 0,28% du contrat signé avec le client S et portant sur une somme de 1.019.200,00 €;

La demanderesse sollicite à bon droit la production de tout document probant et notamment les factures établies par les défenderesses permettant de connaître le montant payé par le client S et servant de base au calcul définitif du 3ème bonus;

En ce qui concerne la demande reconventionnelle, celle-ci doit être déclarée recevable mais non fondée, dès lors que la demande principale a été déclarée fondée à l'égard des deux défenderesses ;

En ce qui concerne la solidarité, il convient de faire application du principe général de droit selon lequel : «*La solidarité est de droit entre débiteur et commerçant tenus à une même obligation contractuelle* »(Cas., 01110/1981, Pas., 1981, 171) ;

Les défenderesses doivent dès lors être condamnées solidairement au paiement des sommes dues à la demanderesse ;

**Par ces motifs,**

**Le tribunal statuant,**

Déclare la demande principale recevable et fondée,

En conséquence,

Condamne solidairement les défenderesses au paiement d'un montant principal de 4.353,76 € à titre provisionnel, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires,

Avant de statuer pour le surplus.

Ordonne aux défenderesses de produire tout document probant et notamment les factures établies par les défenderesses, permettant de connaître le montant payé par le client S et servant de base au calcul définitif du 3ème bonus,

Dit qu'il y a pour droit qu'il appartiendra à la partie la plus diligente d'exécuter la démarche pour faire refixer l'affaire.

Déclare le jugement à intervenir exécutoire par provision pour le montant non contesté de 500,00 € à majorer des intérêts légaux et judiciaires,

Déclare la demande reconventionnelle recevable mais non fondée,

Réserve les dépens.

Ainsi jugé par la 18<sup>ème</sup> Chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles où siégeaient :

Monsieur M. LECLERCQ, Juge suppléant,  
Monsieur R. VAN VAERENBERG, Juge Social Employeur,  
Monsieur H. DOMBRET, Juge Social Employé,  
et prononcé à l'audience publique extraordinaire du - 4 -08- 2008  
à laquelle était présent,

Monsieur M. LECLERCQ, Juge suppléant,  
assisté de madame T. DUBELLOY, Greffier,

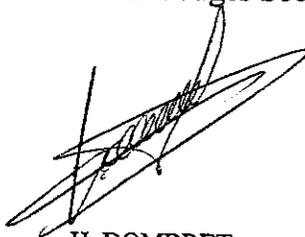
Le Greffier,

Les Juges Sociaux,

Le Juge suppléant,



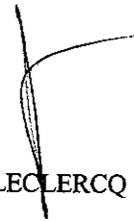
T. DUBELLOY



H. DOMBRET



R. VAN VAERENBERG



M. LECLERCQ