



numéro de répertoire

2023/

date du jugement

24/03/2023

numéro de rôle

R.G. : 22/ 463/ Ane pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Troisième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur Q, (R.....), domicilié...., faisant élection de domicile au cabinet de son conseil Maître

Partie demanderesse, comparissant personnellement, assistée de **Maître**

Contre :

MAISON FAMILIALE ASBL, dont le siège social est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE, rue de l'Hôtel Communal, 97, inscrite à la BCE sous le n° 0410.179.148.

Partie défenderesse, représentée par Maître

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 11 février 2022 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 15 mars 2022 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 16 mai 2022 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 15 juillet 2022 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 septembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 7 novembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 16 janvier 2023 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 24 février 2023.

Vu l'absence de conciliation des parties.

I. FAITS

L'ASBL MAISON FAMILIALE (ci-dessous la MAISON FAMILIALE) a pour objet l'accueil d'hommes majeurs en difficulté sociale.

Monsieur Q a été engagé par la MAISON FAMILIALE dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps partiel (20 heures par semaine) à dater du 1^{er} octobre 2002.

Selon le contrat de travail, sa fonction consistait « *en ordre principal en personnel de maintenance avec encadrement de pensionnaires.(...) Le travailleur devra éventuellement accomplir d'autres tâches accessoires ou connexes à ses attributions principales, selon les nécessités de l'activité de l'ASBL. »*

Selon les allégations non contredites de Monsieur Q, à partir du 1^{er} mai 2012, il a été occupé à temps plein.

Monsieur Q a atteint l'âge de 65 ans le 28 juin 2020. Les parties ont toutefois poursuivi l'exécution du contrat de travail.

L'épouse de Monsieur Q, Madame R, a exercé la fonction de directrice de la MAISON FAMILIALE jusqu'à son départ à la pension le 28 février 2021. Elle a été remplacée par Madame C, devenue directrice le 1^{er} mars 2021.

Le 1^{er} janvier 2021, Monsieur Q, Madame R, Madame Q et son époux, Monsieur M, ont constitué une société en commandite dénommée SOCIETE DE CONCEPTION ET DE SERVICES, en abrégé S.C.S. (ci-dessous dénommée la S.C.S.), ayant pour objet :

- « - *tous travaux de maintenance et d'entretien de bâtiments non soumis à la réglementation*
- *Service d'aménagement paysager, de plantation pour entreprise et particulier*
- *Entretien de parc et jardin pour entreprise et particulier*
- *Toutes activités et travaux de couture, création de modèles pour les biens personnels et domestiques*
- *Conseils en marketing*
- *Tous services administratifs combinés de bureau, secrétariat*
- *Remédiation scolaire*
- *Supervision d'équipes professionnelles, récréatives et autres*
- *thérapie familiale*
- *(...) »*

Monsieur Q et Madame R ont été désignés gérants de cette société.

Monsieur Q et la MAISON FAMILIALE sont en désaccord sur la nature de leur relation de travail à partir du 1^{er} janvier 2021.

Il n'est toutefois pas contesté que :

- Aucune fiche de paie n'a plus été délivrée à Monsieur Q par la MAISON FAMILIALE à partir de janvier 2021
- Monsieur Q n'a plus reçu aucun salaire de la MAISON FAMILIALE à partir de janvier 2021
- Des factures ont été émises par la S.C.S. à l'attention de la MAISON FAMILIALE à partir d'avril 2021 pour des travaux d'entretien et de maintenance (remontant à janvier 2021)
- Monsieur Q a continué à effectuer des prestations pour la MAISON FAMILIALE jusqu'au 10 juin 2021.

Suite au rapport que Madame C a fait au conseil d'administration de la MAISON FAMILIALE le 8 juin 2021 concernant les agissements de Monsieur Q, et suite à l'audition de celui-ci, le conseil d'administration de la MAISON FAMILIALE a décidé, le 10 juin 2021, de ne plus collaborer avec Monsieur Q.

Le procès-verbal du 10 juin 2021 précise :

« (...) Le conseil d'administration entend le rapport de Madame C, Directrice de l'ASBL. Celle-ci lui présente un projet de convention de prestation de services établie entre l'ASBL et la SComm S.C.S., cette convention visant à formaliser la collaboration des deux parties en ce qui concerne, notamment, l'organisation des travaux de maintenance et d'entretien du patrimoine immobilier de l'ASBL.

Elle signale qu'elle sollicite l'avis du conseil d'administration au regard des difficultés auxquelles elle a été confrontée ces derniers jours avec l'un des prestataires de services, Monsieur Q, ancien membre du personnel de l'ASBL actuellement pensionné et chargé des travaux de maintenance et d'entretien du patrimoine immobilier de l'ASBL par la SComm S.C.S. et pour compte de celle-ci. (...)

Dans ces conditions, le conseil d'administration décide (...) de ne pas signer ladite convention et de ne pas collaborer avec Monsieur Q, délégué de la société SComm S.C.S., comme prévu dans le projet de convention.

Monsieur Q qui était employé de maintenance au sein de l'ASBL jusqu'au 31 décembre 2020 n'a donc plus aucun lien avec l'ASBL. »

Une convention de prestation de services a néanmoins été conclue entre la MAISON FAMILIALE et la S.C.S. le 15 juin 2021. Au terme de celle-ci, la MAISON FAMILIALE confie, à durée indéterminée, à la S.C.S. des missions de comptabilité journalière et de comptabilité annuelle.

Il ressort des allégations concordantes des parties que ces prestations devaient être accomplies par Madame R, épouse de Monsieur Q.

Suite à la rupture de la collaboration avec Monsieur Q décidée par la MAISON FAMILIALE le 10 juin 2021, les relations sont devenues tendues. Divers échanges sont intervenus entre le conseil de Monsieur Q et la MAISON FAMILIALE concernant le paiement d'heures supplémentaires et la récupération de matériel par Monsieur Q. La MAISON FAMILIALE a déposé plusieurs plaintes contre Monsieur Q le 9 juillet et le 30 août 2021. De son côté, Monsieur Q a écrit aux autorités le 15 juillet 2021 pour dénoncer des « manquements graves » de la MAISON FAMILIALE mettant en péril la sécurité des pensionnaires de celle-ci.

Le conseil d'administration de la MAISON FAMILIALE a alors estimé que Madame R était trop impliquée dans ce conflit et dans les agissements de son mari, et a décidé, le 23 août 2021, de mettre fin immédiatement à toute collaboration avec la S.C.S. en raison des agissements de ses deux gérants.

La MAISON FAMILIALE a adressé une lettre de rupture à la S.C.S. le 25 août 2021.

Le 20 décembre 2021, par l'intermédiaire d'un courrier de son conseil, Monsieur Q a soutenu que :

- la période postérieure au 31 décembre 2020 (date de clôture de son contrat de travail) doit être examinée comme une relation de travail salariée dans la continuité du contrat d'emploi de 2002 ;
- une indemnité compensatoire de préavis est due par la MAISON FAMILIALE puisqu'elle a rompu le contrat de travail qui la liait à Monsieur Q le 10 juin 2021 sans préavis.

Le 22 décembre 2021, le conseil de Monsieur Q a adressé à la MAISON FAMILIALE une lettre d'avocat interruptive de prescription précisant qu'en date du 31 décembre 2020, la MAISON FAMILIALE a mis fin au contrat de travail de Monsieur Q, sans indemnité ni préavis et qu'une

indemnité compensatoire de préavis doit à tout le moins être calculée sur base de l'ancienneté et de la rémunération de Monsieur Q à cette date.

Par courrier de son conseil du 18 janvier 2022, La MAISON FAMILIALE a contesté la thèse de Monsieur Q et a rejeté ses demandes.

Par requête déposée le 11 février 2022, Monsieur Q a introduit la présente procédure.

Parallèlement au présent procès, la S.C.S. a introduit, le 24 février 2022, une action devant le Tribunal de l'entreprise contre la MAISON FAMILIALE afin de contester la rupture de la convention de prestation de services qui les liait et de réclamer une indemnité de 12.100 € TVAC. Ce litige a donné lieu à un jugement du Tribunal de l'entreprise du 9 janvier 2023 qui refuse de renvoyer la cause au Tribunal du travail comme le lui demandait la MAISON FAMILIALE et qui condamne la MAISON FAMILIALE à payer à la S.C.S. une somme de 8.500 €.

II. OBJET DES DEMANDES

1.

Monsieur Q demande au Tribunal à titre principal de :

- requalifier la relation de travail entre lui-même et la MAISON FAMILIALE en contrat de travail pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 10 juin 2021
- condamner la MAISON FAMILIALE à la régularisation de sa rémunération entre le 1^{er} janvier 2021 et le 10 juin 2021, évaluée provisionnellement à 20.457,34 EUR, à charge pour la MAISON FAMILIALE de la calculer ;
- condamner la MAISON FAMILIALE au paiement de la prime de fin d'année et de la prime CCT, évaluées provisionnellement à 1.013,26 EUR, à charge pour la MAISON FAMILIALE de les calculer ;
- condamner la MAISON FAMILIALE au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en raison de la rupture irrégulière du contrat de travail en date du 10 juin 2021, évaluée provisionnellement à 27.882,01 EUR à charge pour la MAISON FAMILIALE de la calculer ;
- condamner la MAISON FAMILIALE au paiement des pécules de vacances de départ, évalués provisionnellement à 8.554,20 EUR, à charge pour la MAISON FAMILIALE de les calculer ;
- le cas échéant, condamner la MAISON FAMILIALE à produire les données relatives à la rémunération de Monsieur Q entre le 1^{er} janvier 2021 et le 10 juin 2021, à savoir :
 - le montant de la rémunération mensuelle
 - le montant de la prime de fin d'année
 - la prime CCT indexée
 - le pécule de vacance de départ.

A titre subsidiaire, Monsieur Q demande au Tribunal de condamner la MAISON FAMILIALE au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en raison de la rupture irrégulière du contrat de travail en date du 31 décembre 2020, soit un montant de 27.882,01 EUR, à majorer des pécules de vacance de départ s'élevant à 8.554,20 EUR.

2.

Par conclusions déposées le 16 mai 2022, la **MAISON FAMILIALE** a introduit une demande reconventionnelle.

Au terme de ses dernières conclusions déposées le 16 janvier 2023, elle demande que Monsieur

Q soit condamné :

- à lui restituer la somme de 1.500,00 €
- au paiement de 1,00 € provisionnel de dommages et intérêts pour fracturation d'une porte et de 1,00 € provisionnel pour préjudice moral en raison de la dénonciation faite à diverses autorités.

III. EXAMEN DES DEMANDES

III.1. DEMANDE DE MONSIEUR Q

A. Position des parties

En termes de conclusions, la **MAISON FAMILIALE** demandait au Tribunal de sursoir à statuer dans l'attente de l'issue définitive de la procédure en cours devant le Tribunal de l'entreprise, la MAISON FAMILIALE estimant qu'il y avait connexité entre les deux procédures et qu'elles devaient être jointes devant le Tribunal de céans.

A l'audience, la MAISON FAMILIALE précise toutefois que le jugement du Tribunal de l'entreprise est coulé en force de chose jugée et qu'elle ne soutient donc plus sa demande.

Quant au fond du litige, la MAISON FAMILIALE soutient :

- À titre principal, que la demande de Monsieur Q est prescrite car le contrat de travail qui liait les parties a pris fin le 31 décembre 2020 en sorte que le délai d'un an prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 était échu lorsque Monsieur Q a introduit la présente procédure le 11 février 2022.
- À titre subsidiaire, qu'il n'y a pas eu de contrat de travail entre la MAISON FAMILIALE et Monsieur Q entre le 1^{er} janvier 2021 et le 10 juin 2021 et qu'en conséquence il n'y a pas eu de rupture de ce contrat au 10 juin 2021.
 - Principalement, la MAISON FAMILIALE soutient que la requalification demandée est impossible car un contrat d'entreprise a été conclu entre la MAISON FAMILIALE et la S.C.S., qu'une relation contractuelle entre deux personnes morales ne peut être requalifiée en contrat de travail et que Monsieur Q a exécuté ses prestations pour le MAISON FAMILIALE au travers de la S.C.S. en sa qualité d'associé commandité et de gérant de celle-ci.
 - Subsidiairement, la MAISON FAMILIALE soutient que les critères de présomption de l'existence d'un contrat de travail qui sont invoqués par Monsieur Q et qui sont prévus par l'AR du 7 juin 2013 ne sont pas applicables, pas plus que les critères de présomption de l'article 337/2 §1 de la loi-programme du 27 décembre 2006.
- Sur la demande subsidiaire de Monsieur Q, la MAISON FAMILIALE soutient qu'il y a eu rupture de commun accord du contrat de travail au 31 décembre 2020 et qu'aucune indemnité compensatoire de préavis n'est donc due.
- Enfin, la MAISON FAMILIALE demande, si le Tribunal devait la condamner au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, que :
 - celle-ci soit limitée à 26 semaines de rémunération car Monsieur Q avait atteint l'âge de 65 ans au moment de la rupture (qu'elle soit actée au 31 décembre 2020 ou au 10 juin 2021).
 - la rémunération annuelle en cours soit fixée à 51.304,43 € brut.

Monsieur Q soutient à titre principal qu'il n'y a eu aucune convention de prestation de services entre la S.C.S. et la MAISON FAMILIALE entre le 1^{er} janvier et le 10 juin 2021 et qu'il y a lieu de requalifier la relation de travail intervenue entre lui-même et la MAISON FAMILIALE en contrat de travail.

Il soutient qu'en toute hypothèse, même si une telle convention de prestation de services existait, il faudrait faire application de l'article 5 bis de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 en sorte que les prestations qu'il a exécutées pour la MAISON FAMILIALE seraient irréfragablement présumées exécutées en vertu d'un contrat de travail.

Monsieur Q soutient qu'il accomplissait pour le compte de la MAISON FAMILIALE des travaux de construction et qu'en conséquence il faut appliquer les critères de présomption d'un contrat de travail prévus par l'AR du 7 juin 2013 ou à défaut, les critères de présomption de l'article 337/2 de la loi-programme du 27 décembre 2006.

Sur base de ces critères, il estime que la relation de travail doit être qualifiée de contrat de travail.

Il considère que ce contrat de travail a été rompu de façon irrégulière le 10 juin 2021 et qu'il a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Il admet que celle-ci doit être limitée à 26 semaines. Il la fixe de façon provisionnelle et demande que la MAISON FAMILIALE produise le décompte actualisé de sa rémunération pour 2021 afin qu'il puisse calculer le montant définitif de son indemnité de préavis.

A titre subsidiaire, Monsieur Q soutient que son contrat de travail a été rompu de façon irrégulière le 31 décembre 2020. Il conteste avoir jamais marqué son accord sur la rupture de son contrat de travail au 31 décembre 2020 et réclame le paiement d'une indemnité de préavis calculée à cette date. Il reconnaît que celle-ci doit être limitée à 26 semaines.

Il estime que la prescription d'un an prévue par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail a été interrompue par la lettre de son avocat du 22 décembre 2021, conformément à l'article 2244 du Code civil.

B. Position du Tribunal

B.1. La requalification de la relation de travail du 1^{er} janvier 2021 au 10 juin 2021 en contrat de travail et ses conséquences

a) Rappel des principes

L'élément qui distingue le contrat de travail du contrat d'entreprise est le lien de subordination.

Les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail (relation de travail salarié ou de travail indépendant) mais l'exécution effective de cette relation doit être en concordance avec la nature de la relation contractuelle qu'elles ont choisie (article 331 de la loi-programme du 27 décembre 2006).

Il résulte de ce principe qu'il faut donner la priorité à la qualification choisie par les parties et que le Tribunal ne peut modifier cette qualification que (article 332 de la loi précitée):

- si l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties

- ou si la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée par la loi (conformément au chapitre V/1 ou au chapitre V/2 de la loi-programme) et que cette présomption n'est pas renversée.

La loi énonce divers critères généraux qui doivent guider le juge dans l'appréciation de l'existence ou non d'un lien de subordination et divers critères qui ne peuvent, à eux seuls, permettre de qualifier la relation de travail (dits « critères neutres ») (article 333 de la loi précitée).

Elle énonce également divers cas dans lesquels une présomption de contrat de travail existe à condition que plus de la moitié des critères socio-économiques énoncés soient rencontrés (article 337/1 et article 337/2 de la loi précitée). Si tel est le cas, il y a présomption réfragable de contrat de travail et chaque partie peut tenter de renverser cette présomption¹.

Ces principes sont toutefois uniquement applicables aux relations de travail tels que définies à l'article 328, 5° de la loi précitée, soit :

« la collaboration professionnelle portant sur la prestation d'un travail par une partie en qualité soit de travailleur salarié, soit de travailleur indépendant, étant entendu qu'il y a lieu d'entendre:

a) par 'travailleur salarié' : la personne qui s'engage dans un contrat de travail à fournir, contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur;

*b) par 'travailleur indépendant' : la **personne physique** qui exerce une activité professionnelle en dehors d'un lien d'autorité visé sous a) et qui n'est pas engagée dans les liens d'un statut. »* (c'est le Tribunal qui met en évidence)

Ils sont donc applicables à une relation de travail entre deux parties dont l'une au moins est une personne physique².

Au départ d'une convention existant entre deux personnes morales, le Juge ne peut requalifier la relation en contrat de travail que si le « passage » par la personne morale résulte d'une simulation ou d'un vice de consentement puisqu'une personne morale ne peut être un travailleur salarié soumis à un pouvoir d'autorité³.

C'est ainsi que la Cour du travail de Liège – division de Neufchâteau, qui cite un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 26 septembre 2008, et dont le Tribunal partage entièrement l'analyse, a décidé au terme d'un arrêt du 9 septembre 2015, que *« lorsque deux personnes morales ont conclu une convention de collaboration, cette convention exclut en principe que les prestations exécutées en vertu de celle-ci soient considérées comme ayant pris place dans le cadre d'un contrat de travail. Aucun lien de subordination n'est possible entre un employeur et une société, sauf en cas de vice de consentement ou de simulation. »*

La Cour du travail de Liège – division de Neufchâteau - rappelle ensuite que selon le professeur VAN OMMESLAGHE, *« il y a simulation lorsque les parties concluent un acte apparent – l'acte ostensible – dont elles conviennent, simultanément, de modifier ou de détruire les effets par une autre convention, réelle mais secrète, - la contre-lettre- qui est supposée détruire totalement ou partiellement les effets de la convention apparente. »* et que *« il peut être question de*

¹ Sur ces principes, voy. notamment M. GRATIA et M.-C. PATERNOSTRE, « Loi sur la nature des relations de travail : examen de jurisprudence 2015-2020 (I) », Ors 2021, 1re partie: liv. 5, 2-29, 2e partie: liv. 6, 25-37.

² Le travailleur salarié ne pouvant en aucun cas être une personne morale.

³ M. GRATIA et M.-C. PATERNOSTRE, o.c., p. 13, n°10, qui cite C. trav. Bruxelles, 9 décembre 2014, J.T.T., 2015, pp. 134-135.

‘simulation’, lorsque ‘les parties n’acceptent pas toutes les conséquences des opérations qu’elles concluent apparemment, en sorte que celles-ci ne représentent pas l’expression de leur volonté réelle. ».

La Cour poursuit en citant la Cour du travail de Bruxelles, selon laquelle il peut y avoir « *simulation par interposition de personnes, lorsqu’il apparaît que les parties n’acceptent pas toutes les conséquences du choix de collaborer au travers d’une société et qu’il apparaît que leur volonté réelle était de maintenir une relation contractuelle directe entre le collaborateur (personne physique) et la société bénéficiaire des prestations* »⁴.

b) Application dans les faits

1.

Au regard des pièces du dossier, de la chronologie des faits non contestée, le Tribunal considère qu’il est établi qu’une convention non écrite de prestation de services a été conclue entre la MAISON FAMILIALE et la S.C.S. en vertu de laquelle la seconde a exécuté pour la première des prestations de maintenance et d’entretien de janvier à juin 2021.

Cela ressort sans ambiguïté des éléments suivants :

- la S.C.S. a facturé à la MAISON FAMILIALE des travaux de maintenance et d’entretien pour chaque mois de janvier à juin 2021 à partir du mois d’avril 2021 (les prestations de janvier, février et mars ayant été facturées au terme de trois factures distinctes datées du 1^{er} avril 2021) ;
- aucun défaut de paiement de ces factures n’est invoqué ;
- Dans la note qu’elle adresse au conseil d’administration le 8 juin 2021, Madame C, directrice de la MAISON FAMILIALE, indique sans équivoque *in tempore non suspecto*, que Monsieur Q est ancien membre du personnel de l’ASBL actuellement pensionné et responsable des travaux de maintenance et d’entretien du patrimoine immobilier de l’ASBL pour le compte de la Scomm S.C.S. ;
- Dans le procès-verbal du 10 juin 2021, le conseil d’administration de la MAISON FAMILIALE fait clairement état d’un projet de convention de prestation de services visant à formaliser la collaboration entre la MAISON FAMILIALE et la S.C.S. pour l’organisation des travaux de maintenance et d’entretien du patrimoine immobilier de la MAISON FAMILIALE et de sa décision, *in fine*, de ne pas signer cette convention et de ne pas collaborer avec la S.C.S. comme prévu dans le projet de convention.

Ces documents établis *in tempore non suspecto* démontrent à suffisance que la MAISON FAMILIALE et la S.C.S. ont collaboré dans le cadre d’une convention de prestations de services du 1^{er} janvier au 10 juin 2021. Il importe peu à cet égard qu’aucune convention écrite n’ait finalement été signée. Une convention de prestation de services peut exister indépendamment de tout formalisme.

Il est donc établi qu’au cours de cette période, c’est en sa qualité de gérant et d’associé commandité de la S.C.S. que Monsieur Q a accompli des prestations pour le compte de la MAISON FAMILIALE.

2.

⁴ C. trav. Liège – division de Neufchâteau, 9 septembre 2015, RG 2014/AU/40, pièce n°48 de la MAISON FAMILIALE.

Reste à déterminer si cette qualification qui a été donnée par les parties à leur relation contractuelle à l'époque peut être aujourd'hui remise en cause pour en conclure que Monsieur Q était en réalité, et contrairement à la volonté déclarée de la S.C.S. et de la MAISON FAMILIALE, occupé sous un lien de subordination par la MAISON FAMILIALE.

Ainsi que l'indique la MAISON FAMILIALE, et conformément aux principes rappelés ci-dessus, une relation de travail entre deux personnes morales ne peut être qualifiée de contrat de travail. Un pouvoir d'autorité ne peut être exercé qu'à l'égard d'une personne physique et non d'une personne morale.

La demande de Monsieur Q de voir sa relation de travail avec la MAISON FAMILIALE qualifiée de contrat de travail implique donc, au regard des principes rappelés ci-dessus, qu'il démontre que la relation contractuelle qui s'est nouée entre la S.C.S. et la MAISON FAMILIALE n'était qu'une simulation visant à cacher la réalité de la relation de travail le liant lui, en personne physique, à la MAISON FAMILIALE, ou qu'un vice de consentement affectait la validité de la convention de prestation de services.

Or Monsieur Q ne soutient rien de tel et *a fortiori* ne le démontre pas.

Les éléments du dossier ne permettent du reste nullement de suspecter une simulation ou un vice de consentement.

Au contraire, d'une part, le Tribunal constate que la S.C.S. a une existence réelle et non fictive et que les parties ont adopté une exécution de leur relation de travail conforme à la qualification qu'ils lui ont donnée :

- La S.C.S. a facturé les prestations de Monsieur Q, puis ensuite celles de Madame R à la MAISON FAMILIALE ;
- La S.C.S. a conclu le 15 juin 2021 une convention de prestation de services écrite avec la MAISON FAMILIALE (limitée aux prestations administratives destinées à être accomplies par Madame R), laquelle a été exécutée jusqu'à la rupture notifiée par la MAISON FAMILIALE le 25 août 2021 ;
- La S.C.S. a ensuite introduit une procédure contre la MAISON FAMILIALE devant le Tribunal de l'entreprise en paiement d'une indemnité de rupture de cette convention ;
- La S.C.S. existe toujours à l'heure actuelle.

D'autre part, plus fondamentalement, le Tribunal estime qu'il résulte avec certitude de la chronologie des faits que cette société S.C.S. a été constituée par les époux Q R dans le but de continuer à exercer, après leur pension, des prestations en faveur de la MAISON FAMILIALE.

Ils ont fait le choix délibéré de poursuivre ces prestations, non plus en qualité de travailleurs salariés, mais en qualité de gérants et associés commandités de la S.C.S.

En effet, cette société a été constituée par acte du 1^{er} janvier 2021, soit le lendemain de la rupture officielle de la relation de travail entre Monsieur Q et la MAISON FAMILIALE.

Monsieur Q a continué d'exercer des prestations d'entretien et de maintenance pour la MAISON FAMILIALE après le 31 décembre 2020 sans obtenir le moindre salaire ni la moindre fiche de paie.

Il n'a pourtant fait valoir à l'époque aucune réclamation à l'égard de la MAISON FAMILIALE (aucune demande de paiement ni aucune mise en demeure n'est invoquée ni *a fortiori* produite), ce qui démontre qu'il existait, sans aucun doute, un accord entre les parties pour que ses prestations soient facturées par la S.C.S., ce qui fut fait dès le 1^{er} avril 2021, après que l'ensemble des formalités administratives de création de la S.C.S. aient été achevées (le dépôt de l'acte de constitution au Greffe du Tribunal de l'entreprise étant intervenu le 18 mars 2021).

Madame R, directrice de la MAISON FAMILIALE jusqu'en février 2021, et à ce titre responsable des ressources humaines et des contacts avec le secrétariat social, a du reste demandé à celui-ci le 21 décembre 2020 d'établir le calcul de sortie de Monsieur Q.

Il n'est donc nullement démontré que les parties avaient en réalité pour intention de poursuivre une relation contractuelle entre Monsieur Q et la MAISON FAMILIALE, en lieu et place de la collaboration officiellement affichée entre la S.C.S. et la MAISON FAMILIALE.

Il ne peut être question de simulation.

Aucun vice de consentement affectant la convention de prestation de services entre la S.C.S. et la MAISON FAMILIALE n'est non plus ni invoqué ni *a fortiori* démontré par Monsieur Q.

Par conséquent, il ne peut être question de « requalifier » la relation de travail en contrat de travail entre Monsieur Q et la MAISON FAMILIALE, comme Monsieur Q le demande.

Il n'y a donc pas lieu d'examiner ni les critères généraux ni les critères de présomption énoncés par la loi-programme précitée.

3.

Contrairement à ce que soutient Monsieur Q, l'article 5 bis de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 ne crée aucune présomption irréfragable de contrat de travail en sa faveur.

En effet, l'article 5 bis précise que : « *Des prestations de services complémentaires exécutées en application d'un contrat d'entreprise sont présumées l'être en application d'un contrat de travail sans que la preuve du contraire puisse être apportée lorsque le prestataire des services et le bénéficiaire de ceux-ci sont liés par un contrat de travail pour l'exercice d'activités similaires.* »

Il crée donc une présomption irréfragable d'exécution de prestations sous contrat de travail lorsqu'une personne physique exécute, en même temps que son contrat de travail, des prestations de services complémentaires (et similaires) pour son employeur.

Cet article 5 bis présuppose donc l'existence d'un contrat de travail entre les parties.

Or précisément, aucun contrat de travail n'est en l'espèce démontré pour la période du 1^{er} janvier au 10 juin 2021. Les prestations accomplies par Monsieur Q au cours de cette période pour le compte de la MAISON FAMILIALE ne bénéficient par conséquent d'aucune présomption.

4.

Il résulte de ce qui précède que le contrat de travail de Monsieur Q a pris fin le 31 décembre 2020 et qu'il n'y a pas lieu de requalifier la période postérieure en contrat de travail.

Ce premier chef de demande de Monsieur Q est non fondé.

Par conséquent, en l'absence de contrat de travail existant entre les parties entre le 1^{er} janvier et le 10 juin 2021, aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due à Monsieur Q en raison de la rupture des relations contractuelles intervenue à cette date ni aucune régularisation de rémunération pour la période du 1^{er} janvier au 10 juin 2021.

Ces chefs de demande sont donc également non fondés.

Il y a lieu d'examiner la demande subsidiaire de Monsieur Q.

B.2. L'indemnité compensatoire de préavis suite à la rupture du contrat au 31 décembre 2020

a) la prescription

Contrairement à ce que soutient la MAISON FAMILIALE, la demande de Monsieur Q n'est pas prescrite.

En effet, le délai d'un an prévu par l'article 15 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 est venu à échéance le 31 décembre 2021 (puisque le Tribunal a décidé ci-dessus que le contrat de travail avait pris fin le 31 décembre 2020 et non le 10 juin 2021).

Toutefois, le 22 décembre 2021, le conseil de Monsieur Q a expédié à la MAISON FAMILIALE par recommandé avec accusé de réception une lettre d'avocat au sens de l'article 2244 du Code civil.

A l'exception de la signature (qui figure sans doute sur l'original mais non sur la copie produite au dossier comme il est d'usage dans les cabinets d'avocat), le Tribunal constate que cette lettre répond aux exigences de l'article 2244 du Code civil.

La MAISON FAMILIALE se contente de soutenir que cette lettre n'a pas interrompu la prescription mais ne précise pas quelles exigences de l'article 2244 du Code civil ne seraient pas rencontrées.

Le Tribunal considère par conséquent que cette lettre répond aux exigences de l'article 2244 du code civil et a par conséquent interrompu la prescription. Conformément à cet article, un nouveau délai d'un an a pris cours le 22 décembre 2021 en sorte que la demande qui a été introduite le 11 février 2022 par Monsieur Q a été introduite avant l'échéance du délai de prescription.

b) le fond

Au regard des éléments du dossier, il est établi que Monsieur Q a marqué son accord sur la rupture de son contrat de travail au 31 décembre 2020.

Certes, aucune convention de rupture de commun accord n'a été formalisée par écrit mais l'accord de Monsieur Q résulte d'un faisceau d'indices graves, précis et concordants.

Ces indices sont les suivants :

- Monsieur Q n'a formulé aucune réclamation à l'égard de la MAISON FAMILIALE quant à cette rupture avant le 22 décembre 2021, soit pendant près d'un an alors que son premier conseil avait adressé un courrier de réclamation à la MAISON FAMILIALE dès le 1^{er} juillet 2021 ;
- Il a constitué le 1^{er} janvier 2021 une société en commandite simple, laquelle a facturé ses prestations (et ensuite celles de son épouse) à la MAISON FAMILIALE pour la période de janvier à juin 2021 ; le Tribunal a déjà jugé ci-dessus qu'il est établi que les époux avaient décidé librement de poursuivre leur collaboration professionnelle avec la MAISON FAMILIALE par le biais de cette société ;
- Aucun courrier de rupture du contrat de travail n'a été notifié par la MAISON FAMILIALE à Monsieur Q ;
- Madame R, épouse de Monsieur Q, était directrice de la MAISON FAMILIALE jusqu'au 28 février 2021 ; à ce titre, il n'est pas contesté qu'elle gère les ressources humaines et les relations avec le secrétariat social ; or il résulte des pièces produites par la MAISON FAMILIALE que :
 - o le 22 juillet 2020, elle a envoyé un e-mail à l'UCM (secrétariat social) indiquant que Monsieur Q est « *retraité avec perception de la pension* » mais qu'il continue le contrat jusqu'au 30 septembre 2020.
 - o le 21 décembre 2020, dans le fichier « *importation des prestations journalières vers website* », elle a indiqué, concernant Monsieur Q « *travailleur véritablement pensionné le 31/12/20. Merci d'établir le calcul de sortie* » ; les différents documents de sortie ont alors été établis par l'UCM au 15 janvier 2021 ; ils ne font nullement état du paiement de la moindre indemnité de préavis.

Il est évident que si la MAISON FAMILIALE avait décidé de mettre fin unilatéralement et avec effet immédiat à son contrat de travail, Monsieur Q aurait été le premier informé de cette décision par son épouse, et aurait contesté son licenciement. Il n'aurait manifestement pas accepté cette rupture sans réagir, tout en continuant d'effectuer des prestations pour la MAISON FAMILIALE sans plus recevoir le moindre salaire ni la moindre fiche de paie pendant près de 6 mois !

Monsieur Q ne peut donc aujourd'hui raisonnablement prétendre qu'il a été licencié par la MAISON FAMILIALE.

Sa demande subsidiaire est donc également non fondée.

III.2. DEMANDE RECONVENTIONNELLE DE LA MAISON FAMILIALE

A. Remboursement de 1.500,00 € en raison d'un enrichissement sans cause

A.1. Position des parties

La MAISON FAMILIALE soutient que Madame R, qui avait toujours le pouvoir de signature sur les comptes de la MAISON FAMILIALE, a effectué le 10 juin 2021 (en réaction à la décision du conseil d'administration de cesser toute collaboration avec Monsieur Q à cette date) deux versements au départ du compte de la MAISON FAMILIALE, l'un de 1.500,00 € en faveur de Monsieur Q et l'autre de 1.500,00 € en faveur de la S.C.S.

La MAISON FAMILIALE soutient qu'il s'agit d'un enrichissement sans cause dans le chef de

Monsieur Q au préjudice de la MAISON FAMILIALE et que Monsieur Q doit par conséquent rembourser la somme de 1.500,00 €.

Selon elle, le caractère subsidiaire de cette action ne fait pas obstacle à ce qu'elle soit invoquée en l'espèce car il n'y avait plus de contrat de travail entre les parties au 10 juin 2021. Elle ne dispose donc pas d'action contractuelle contre Monsieur Q.

S'agissant d'une action en enrichissement sans cause, elle n'est pas soumise au délai de prescription d'un an prévu par l'article 15 de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 et n'est donc pas prescrite.

Monsieur Q soutient que cette demande est irrecevable. Selon lui, il ne peut être reproché dans le cadre de la présente procédure à Madame R d'avoir effectué un versement de 1.500,00 € à Monsieur Q au nom de la MAISON FAMILIALE le 10 juin 2021 car il n'y a pas de lien d'instance entre elle et la MAISON FAMILIALE.

A titre subsidiaire, il considère que cette demande est non fondée car :

- Cette somme lui a été versée pour fêter sa pension
- Ce chèque a été accepté par l'assemblée générale qui a approuvé les comptes de l'ASBL pour l'année 2020
- Cette demande est prescrite car elle découle du contrat de travail et est donc soumise au délai annal de l'article 15 de la loi sur le contrat de travail
- La MAISON FAMILIALE ne peut fonder sa demande sur l'enrichissement sans cause car il s'agit d'un moyen d'action subsidiaire, auquel il ne peut être fait appel dans le seul but de contourner la prescription de l'action contractuelle.

A.2. Position du Tribunal

Contrairement à ce que soutient Monsieur Q, cette demande est recevable. Le fait que Madame R ne soit pas à la cause, n'empêche pas la MAISON FAMILIALE de soutenir que c'est sans l'accord de la MAISON FAMILIALE que Madame R a effectué ce paiement.

Il résulte des pièces de la MAISON FAMILIALE que deux virements de 1.500,00 € chacun ont été faits le 10 juin 2021, l'un en faveur de Monsieur Q, l'autre en faveur de la S.C.S., au départ du compte de la MAISON FAMILIALE avec pour communication « *chèque-voyage – pension converti suite covid* ».

Il résulte également de l'historique du compte « frais de bonne politique » de la MAISON FAMILIALE que le paiement d'un chèque voyage de 1.500,00 € a été prévu en faveur de Monsieur Q dès le 30 juin 2020 (date de son accession à la pension).

Il résulte de la communication reprise sur le virement du 10 juin 2021 en faveur de Monsieur Q et de la concordance des montants, que c'est bien ce chèque voyage budgétisé par la MAISON FAMILIALE en 2020 qui a été payé à Monsieur Q à cette date.

Certes, la date à laquelle ces deux virements de 1.500,00 € ont été effectués, soit le 10 juin 2021, jour de la décision du conseil d'administration de ne plus collaborer avec Monsieur Q, peut jeter le doute sur l'accord de la MAISON FAMILIALE sur ces paiements.

Force est toutefois de constater que la MAISON FAMILIALE n'a pas entrepris la moindre démarche, la moindre plainte ou procédure contre Madame R en raison de ces paiements.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal considère que la MAISON FAMILIALE ne démontre pas que ce paiement a été effectué sans son accord.

Le Tribunal considère donc que c'est en raison du contrat de travail qui unissait Monsieur Q à la MAISON FAMILIALE et en vue de fêter sa pension que ce paiement a été fait (même s'il est intervenu près de 6 mois après la fin du contrat de travail).

L'action visant au remboursement de cette somme de 1.500,00 € est donc une action naissant du contrat de travail.

En vertu de l'article 15 de la loi sur le contrat de travail, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

La demande reconventionnelle, en ce qu'elle porte sur le remboursement de cette somme de 1.500,00 € devait donc être introduite au plus tard le 31 décembre 2021. La demande introduite en mai 2022 est tardive.

La MAISON FAMILIALE est donc déboutée de ce chef de demande.

B. Dommages et intérêts

B.1. Position des parties

La MAISON FAMILIALE reproche à Monsieur Q d'avoir emporté son serveur informatique le 8 juillet 2021 en fracturant l'une de ses portes. Elle réclame 1 € provisionnel pour le dégât causé à cette porte.

Elle lui reproche en outre d'avoir dénoncé de prétendus manquements dans son chef à diverses autorités par un courrier du 15 juillet 2021. Elle réclame 1 € provisionnel à titre de dommage moral au motif qu'elle a subi, de manière infondée, une dégradation de son image auprès de diverses institutions la contraignant à accomplir différentes démarches auprès de celles-ci pour démontrer le bon respect de ses obligations.

La MAISON FAMILIALE fonde ces demandes sur l'article 1382 du code civil.

Monsieur Q soutient que le Tribunal du travail n'est pas compétent matériellement pour connaître de ces demandes car elles ne relèvent ni d'un fait ni d'un acte fondant les demandes introductives d'instance.

Quant au fond, Monsieur Q soutient qu'il n'a commis aucune faute et que la MAISON FAMILIALE ne démontre pas de dommage.

B.2. Position du Tribunal

Alors qu'il soutient que le Tribunal du travail n'est pas compétent pour connaître de cette demande reconventionnelle, Monsieur Q ne désigne pas le Tribunal compétent.

Le Tribunal constate que les parties ne se sont pas expliquées sur les conséquences de cette omission alors que l'article 855 du Code judiciaire précise que « *La partie ne peut décliner la compétence du juge saisi que pour autant qu'elle désigne le juge qui, selon elle, serait*

compétent ».

Afin de respecter le principe du contradictoire, il y a lieu que les parties s'expliquent sur la recevabilité du déclinatoire de compétence de Monsieur Q.

Le Tribunal est donc contraint de rouvrir les débats.

DECISION DU TRIBUNAL

Après en avoir délibéré,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Sur la demande de Monsieur Q :

Dit cette demande recevable mais non fondée ;

Déboute Monsieur Q de l'ensemble de ses chefs de demande.

Sur la demande reconventionnelle de l'ASBL MAISON FAMILIALE :

La dit recevable mais non fondée en ce qu'elle porte sur le remboursement de la somme de 1.500,00 € payée à titre de chèque voyage - pension ;

Réserve à statuer sur la demande en ce qu'elle porte sur des dommages et intérêts pour fracturation d'une porte et dénonciation de manquements aux autorités.

Invite les parties à faire part de leurs observations concernant la recevabilité du déclinatoire de compétence de Monsieur Q au regard de l'article 855 du Code judiciaire.

Rouvrir les débats à cet effet **le vendredi 26 mai 2023 à 14 heures** pour 15 minutes de débats, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du Travail de LIEGE, division Liège, place Saint-Lambert, 30, rez-de-chaussée, salle A.O.B..

Réserve à statuer sur les dépens.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

,	Juge présidant la chambre
,	Juge social à titre d'employeur
,	Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le **VENDREDI VINGT-QUATRE MARS DEUX MILLE VINGT-TROIS**

par , Président de la chambre,
assisté de , Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code
judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,