



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE  
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 JANVIER 2018.  
(1<sup>ère</sup> chambre)**

**R.G. : 16/ 1336/A**

**Rép: 18/**

**A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant**

**En cause de :**

**Madame** . . . . . **R** . . . . . , née le . . . . . 1974.

Domiciliée à

Partie demanderesse au principal comparaisant personnellement et assistée par  
Maître Gaëlle JACQUEMART, avocate à JALLET.

**Contre :**

**SA ENTREPRISES L. HUTSCHEMACKERS**, inscrite à la BCE sous le  
numéro 0452.987.921.

Ayant son siège à 4650 GRAND-RECHAIN, rue Longue Haie, n° 31.

Partie défenderesse au principal, demanderesse sur incident et défenderesse en  
intervention et garantie comparaisant par Maître Pascale BABILONE loco Maître  
Paul CRAHAY, avocat à LIEGE.

**SA START PEOPLE**, inscrite à la BCE sous le numéro 0456.512.385.

Ayant son siège à 2000 ANTWERPEN, Frankrijklei , n°101.

Partie défenderesse au principal, défenderesse sur incident et demanderesse en  
intervention et garantie comparaisant par Maître Marjolaine DESSARD loco  
Maître Inger VERHELST, avocate à BERCHEM (ANTWERPEN).

**En droit,**

**VU** le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 16/1336/A et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 11 octobre 2016.

**VU** les conclusions et dossiers de pièces déposés par les parties ;

**ATTENDU** que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire n'est pas possible ;

**ENTENDU** les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 13 décembre 2017 ;

**VU** les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

**VU** le Code Judiciaire ;

**ATTENDU** que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

### **1. Les faits :**

Depuis le 7 mai 2001, la demanderesse effectuait des prestations pour START PEOPLE dans le cadre de différents contrats de travail intérimaire hebdomadaires (pièce 4A.3 START PEOPLE).

Le dernier contrat de travail intérimaire a été conclu pour la période du 13 au 17 juin 2016 inclus (pièces 4A.1 et 4A.3 START PEOPLE).

La demanderesse a effectué des prestations de travail intérimaire en tant qu'employée administrative (pièces 3 et 5G Start People), d'abord au sein de la SA SOFERLI et, à partir du 2 juin 2014, au sein de la SA Entreprises L. HUTSCHEMACKERS<sup>1</sup> selon un régime de 23 heures par semaine (pièce 4A.1 START PEOPLE).

Le contrat liant la S.A. E.L.H. à START PEOPLE reprend à la rubrique « motif de l'intérim » : *remplacement pour suspension de contrat* ( pièce n°4B1 dossier START PEOPLE).

La S.A. SOFERLI est une société spécialisée dans la réalisation d'armature pour béton armé (pièce 2A START PEOPLE).

La S.A. E.L.H. est une entreprise générale de construction s'occupant de la construction et de la rénovation de bâtiments et de travaux industriels, publics et privés (pièce 2B START PEOPLE).

Les deux sociétés présentent des liens objectifs : elles ont la même direction, elles ont des activités complémentaires, les sièges sociaux sont voisins,...

Sur les 15 années de collaboration avec Start People, d'abord au service de la S.A. SOFERLI, puis au service de la S.A. E.L.H. (et apparemment, pour les deux en même temps à partir de 2012, selon les déclarations de la demanderesse à l'audience), il y a eu plusieurs périodes d'interruption, entre les contrats successifs :

- du 30 juin au 31 juillet 2001 inclus;
- du 28 juin 2003 au 24 novembre 2003 inclus;
- du 18 mars 2006 au 26 mars 2006 inclus;
- du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juillet 2006 inclus;
- du 23 décembre 2006 au 7 janvier 2007 inclus;

---

<sup>1</sup> Intitulée la « S.A. E.L.H. » dans la présente décision.

- du 30 juin au 29 juillet 2007 inclus;
- du 2 janvier au 13 avril 2008 inclus;
- du 25 octobre au 2 novembre 2008 inclus;
- du 20 décembre 2008 au 18 janvier 2009 inclus;
- du 11 juillet 2009 au 5 août 2009 inclus;
- du 26 décembre 2009 au 3 janvier 2010 inclus;
- du 9 janvier 2010 au 17 janvier 2010 inclus;
- du 30 janvier au 28 février 2010 inclus;
- du 3 avril au 11 avril 2010 inclus;
- du 10 juillet au 1<sup>er</sup> août 2010;
- du 25 décembre 2010 au 9 janvier 2011;
- du 1 février au 6 mars 2011;
- du 12 mars au 20 mars 2011;
- du 9 avril au 31 juillet 2011;
- du 24 décembre 2011 au 8 janvier 2012 inclus;
- du 1<sup>er</sup> avril au 8 avril 2012 inclus;
- du 30 juin au 29 juillet 2012 inclus;
- du 22 décembre 2012 au 6 janvier 2013;
- du 30 mars au 7 avril 2013;
- du 6 juillet au 4 août 2013;
- du 12 juillet au 3 août 2014;
- du 28 mai 2015 au 2 août 2015;
- du 21 mai au 5 juin 2016.

Selon la demanderesse, sur ses demandes régulières, à de nombreuses reprises, la S.A. E.L.H. s'est engagée à lui « offrir » une stabilité d'emploi par l'octroi d'un CDI.

La S.A. E.L.H. a cessé toute relation avec Madame R en juin 2016. Les défenderesses n'ont pas réservé de suite positive aux mises en demeure qui leur ont été adressées.

Le formulaire C4 a finalement été délivré par Start People le 16 novembre 2016 avec la date de fin du dernier contrat le 17 juin 2016.

La demanderesse a cru bon de constater :

- La succession abusive des contrats d'intérim ;
- Le recours illégal à l'intérim alors qu'aucune cause légale ne le justifiait ;
- La discrimination dont l'agence d'intérim et la société se sont rendues coupables en interrompant la succession des contrats durant les périodes d'incapacité.

## **2. Prétentions actuelles des parties :**

### 2a. : La demanderesse :

En ses dernières conclusions, la demanderesse formule ses demandes de la manière suivante<sup>2</sup> :

« La concluante sollicite qu'il soit dit pour droit qu'elle a été liée par :

- Un contrat à durée indéterminée avec la SA START PEOPLE, contrat dont la nullité devra le cas échéant être constatée compte tenu de la mise à disposition illicite ;
- Un contrat à durée indéterminée avec la SA ENTREPRISE HUTSCHEMACKERS jusqu'au 1er octobre 2016, date de la décision de rupture prise par la société HUTSCHEMACKERS.

---

<sup>2</sup> Il faut toutefois constater que le dispositif des conclusions n'est pas rigoureusement conforme au plan et au contenu de celles-ci.

*De sorte qu'il y a lieu de condamner les parties défenderesses solidairement, in solidum, l'une à défaut de l'autre, au paiement :*

- *D'une **indemnité de rupture** équivalente à la somme provisionnelle de 17.144,56 EUR brut, sous réserve de réévaluation en prosécution de cause ;*
- *De 1.008,50 EUR provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement non motivé (indemnité civile) et **manifestement déraisonnable** au regard de la CCT n°109 ;*
- *De 1,00 EUR provisionnel à titre d'indemnisation du préjudice subi en raison de l'absence d'**offre concrète de reclassement** professionnel) ;*
- *De 1,00 EUR provisionnel à titre de **régularisation de la rémunération impayée**, en raison de l'absence de prise en considération des causes de suspension du contrat pour la détermination des avantages annexes (pécules de vacances, prime de fin d'année, écochèques et autres avantages concédés au sein de la SA HUTSCHEMAKERS ...) ;*
- *De 1,00 EUR provisionnel à titre de **régularisation des barèmes** appliqués à Madame R<sub>i</sub> compte tenu de la modification progressive des fonctions et de la formalisation de cette modification le 17 janvier 2014 (signature assistante de direction HUTSCHEMACKERS) ;*
- *D'une indemnité équivalente à **6 mois de rémunération**, soit la somme provisionnelle de 8.740,30 EUR brut, sous réserve de réévaluation en prosécution de cause et ce, à titre d'indemnité pour discrimination sur la base de l'état de santé.*

*Le tout sans préjudice des intérêts à devoir sur ces sommes conformément au dispositif des présentes conclusions.*

*La concluante précise ne pas chiffrer plus amplement les demandes, dès lors que le quantum devra faire l'objet de discussions lorsque que, d'une part, la question du lien contractuel et de la rupture de celui-ci aura pu être tranchée et que, d'autre part, la SA START PEOPLE aura produit les simulations chiffrées sollicitées. Il conviendra donc de réserver à statuer pour le surplus des demandes diligentées. »*

## 2.B. Start People :

Elle demande que la demanderesse soit déboutée de toutes ses prétentions à son égard, et à titre subsidiaire que les prétentions soient réduites.

START PEOPLE demande également que l'action incidente de la S.A. E.L.H. tendant à la condamnation de START PEOPLE à 1,00 EUR provisionnel à titre de dommages et intérêts et/ou de remboursement des sommes payées par la S.A. E.L.H. soit déclarée non fondée, dans l'hypothèse où elle serait recevable.

Par ses conclusions du 15 mars 2017, START PEOPLE a introduit une demande reconventionnelle en garantie à l'encontre de le S.A. E.L.H. START PEOPLE demande particulièrement la condamnation de la S.A. E.L.H. à la garantir contre toutes condamnations en principal, aux intérêts et aux frais qui pourraient être prononcés à son encontre au profit de Madame R

## 2.C. Hutschemackers :

Elle sollicite que les demandes principales soient dites non fondées à son encontre. Par ailleurs, elle introduit une action en garantie à l'encontre de la S.A. E.L.H., afin d'être garantie de toute condamnation éventuelle au profit de la demanderesse.

Chaque partie sollicite la condamnation des autres aux frais et dépens de la procédure.

## **3. Discussions :**

### **A. Qualification du contrat de travail de la demanderesse :**

La première demande formulée vise à voir les contrats de travail intérimaire requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée.

Le travail intérimaire est régi par la loi du 24.07.1987.

Il convient de constater que le travail intérimaire, en Belgique, est l'objet de beaucoup d'attentions du législateur afin d'encadrer cette pratique et de protéger tant le travailleur intérimaire, que le travailleur permanent. Cette constatation est tellement incontestable, que la transposition de la directive 2008/104/CE via la loi du 09.07.2012 n'aura eu que des incidences marginales sur le système belge<sup>3</sup>.

L'article 8 al.1 de la loi du 24.07.1987 exige deux écrits pour que le travail intérimaire puisse exister, faute de quoi, il convient d'appliquer la loi organique sur le contrat de travail (C.D.I.) au contrat intérimaire.

Selon l'analyse du Tribunal s'agissant d'une loi d'ordre public, il appartient à celui qui doit justifier du respect de ces contraintes, de prouver leur respect<sup>4</sup> : soit la S.A. START PEOPLE.

Le premier écrit est une déclaration d'intention, concernant le travail en intérim.

Le Tribunal constate au jour de la clôture des débats que l'existence de cette pièce essentielle n'est pas justifiée à suffisance de droit : elle n'est produite par personne, même pas par la société d'intérim.

La pièce n° 4.A.2 produite par START PEOPLE est un simple formulaire datant de 2009, et qui n'est pas raisonnablement assimilable à une déclaration d'intention telle que portée par l'article 8 précité.

Par ailleurs, il est encore bien plus étonnant qu'il n'y ait pas de contrats de travail d'intérim qui soient produits ... si ce n'est un seul contrat du 21.03.2016 au 25.03.2016, non signé par la demanderesse<sup>5</sup>.

A la clôture des débats, le Tribunal constate que sur 15 années d'intérim, START PEOPLE ne justifie pas d'un respect suffisant du formalisme de protection mis en place par le législateur.

---

<sup>3</sup> Voir à cet égard la contribution relative au travail intérimaire dans « Droit du travail tous azimuts », C.U.P. 09.12.2016, chapitre 11. (éditions Larcier).

<sup>4</sup> Faute de quoi, le travailleur intérimaire ne serait pas protégé efficacement.

<sup>5</sup> Ce que semble lui reprocher Start People, que ne lui a toutefois pas adressé sur une adresse mail personnelle.

Dans ces conditions, c'est déjà adéquatement que la demanderesse sollicite que le contrat de travail d'intérim la liant avec START PEOPLE se voit reconnaître la qualification de contrat d'intérim à durée indéterminée.

Concernant l'Arrêt de la Cour de Cassation du 01/12 2008, le Tribunal partage l'analyse qu'en fait la demanderesse, en non Start People : la législation de 1987 fait du travail intérimaire une exception, qui ne peut s'appliquer que moyennant le respect des conditions de forme, et de fond. A défaut, le lien contractuel entre le travailleur intérimaire et la société d'intérim devient un lien à durée indéterminée, auquel s'applique la loi du 03.07.1978.

La question ne s'arrête pas là (mais il est déjà important de constater que rien que sur les aspects formels, START PEOPLE ne justifie nullement la signature préalable d'une déclaration d'intention, ni la signature d'un contrat par intérim, à signer dans les 48 heures de l'entrée en service (avant la modification du 01.10.2016), et ce, pour chaque période de travail).

La protection légale ne se limite toutefois pas aux aspects formels.

En effet, fondamentalement, l'article 7,2° de la loi du 24.07.1987 définit le contrat de travail intérimaire comme « le contrat par lequel un intérimaire s'engage vis-à-vis d'une entreprise de travail intérimaire contre rémunération, à effectuer chez un utilisateur un travail temporaire autorisé par ou en vertu du chapitre 1° de la présente loi ». Il en résulte que le travail intérimaire n'est autorisé en Belgique que pour exécuter un travail temporaire.

En vue d'éviter qu'apparaisse une insécurité juridique quant à la portée du travail temporaire, le législateur belge a initialement opté pour un système fermé en fixant les situations dans lesquelles était autorisé le recours au travail intérimaire, soit :

- **Le remplacement d'un travailleur permanent** : la loi entend par là aussi bien le remplacement temporaire d'un travailleur permanent dont l'exécution du contrat de travail est suspendue (en cas de maladie, de congé, de vacances annuelles, d'interruption de carrière,...), que le remplacement temporaire d'un travailleur permanent dont le contrat de travail a pris fin ou encore le remplacement temporaire d'un travailleur permanent qui prend une interruption de carrière sous la forme d'une réduction de ses prestations de travail pour autant que cette réduction de prestation ne soit pas convenue pour une durée indéterminée.
- **Le surcroît temporaire de travail** : la loi entend par là tout surcroît de travail de nature temporaire et qui s'ajoute aux activités normales dans l'entreprise, que ce surcroît soit prévisible ou imprévisible, survienne de manière unique ou se reproduise régulièrement<sup>6</sup>.
- **L'exécution d'un travail exceptionnel** : la loi entend par travail exceptionnel les activités qui ne font pas parties des activités normales de l'entreprise qui recourent à du travail temporaire et qui sont énumérées dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.
- Sans préjudice de **l'intérim insertion** autorisé depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2013.

Concernant le motif de remplacement, la loi prévoit de manière non ambiguë en son article 1 §3 :

*« En cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire doit appartenir à la même catégorie professionnelle.  
Pour l'application de la présente loi, sont visées uniquement par catégorie professionnelle, la catégorie des ouvriers et la catégorie des employés. »*

<sup>6</sup> Initialement, le législateur se référait au « surcroît extraordinaire de travail », notion qui n'était pas définie et donnait lieu à des interprétations au cas par cas. La notion de surcroît temporaire a été introduite par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Or en l'espèce :

- D'une part, la S.A. E.L.H. n'établit pas l'existence en permanence un travailleur absent au sein de l'entreprise,
- D'autre part, elle ne prétend même pas avoir eu un employé absent au sein de l'entreprise durant cette période.

Le contrat liant la S.A. E.L.H. à START PEOPLE reprend pourtant à la rubrique « motif de l'intérim » : *remplacement pour suspension de contrat* ( pièce n°4B1 dossier START PEOPLE).

Toutefois, même durant la phase judiciaire du dossier, il n'est nullement expliqué qui la demanderesse remplaçait.

La S.A. E.L.H. sollicite le questionnement de la Cour Constitutionnelle afin de voir si cette référence « ouvriers/employés » dans l'article 1§3 est bien conforme à la constitution, à l'heure du rapprochement des statuts ouvriers et employés.

Le Tribunal ne posera pas de question à la Cour Constitutionnelle à cet égard.

En effet, sans reprendre le long historique, bien connu, qui a amené la Cour Constitutionnelle à assurer l'égalité des ouvriers et des employés sur la question - importante- de la durée des préavis, il convient de constater qu'aujourd'hui, en droit belge, le double statut existe toujours, sans qu'il ne soit fondamentalement remis en cause, dans tous les droits « secondaires ».

Ainsi, à titre d'exemple, les systèmes de vacances annuelles ne sont pas « fusionnés », sans que les systèmes respectifs aux deux statuts soient déclarés discriminatoires, actuellement.

Par ailleurs, et beaucoup plus fondamentalement, la référence aux deux statuts dans l'article 1§3 a pour seul but de protéger, de façon égale, tant les ouvriers que les employés, en mettant des limites à la pratique de l'intérim « en cascade ».

**Cette limite n'est pas discriminante, puisque qu'elle bénéficie de la même manière à tous les travailleurs, qu'ils soient ouvriers, ou employés.**

Selon l'article 31 §1<sup>er</sup> de la loi du 24.07.1987 :

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

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

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

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

Sur la constatation du fait que l'intérim s'est réalisé sans cause valable, la S.A. E.L.H. se voit donc liée par un contrat de travail à durée indéterminée avec le demanderesse, depuis le 02.06.2014 (article 31 §3), à tout le moins, alors que le contrat entre la demanderesse et START PEOPLE est annulé.

Il n'est pas contestable que la S.A. E.L.H. a bien mis fin à la relation de travail par son courrier

du 01.10.2016, puisqu'il est clairement signifié à la demanderesse qu'elle ne doit pas se présenter au travail.

Il s'agit incontestablement d'un congé.

Le principe d'une indemnité de rupture au bénéfice de la demanderesse est donc reconnu, puisqu'elle est liée par un C.D.I. à la S.A. E.L.H., depuis le 02.06.2014 (à tout le moins), et qu'elle est licenciée sans préavis ni indemnité au 01.10.2016, alors qu'aucune faute grave dans son chef n'est soutenue par qui que ce soit.

La relation individuelle de travail intérimaire à durée indéterminée entre la demanderesse et la S.A. START PEOPLE est en effet nulle, en l'absence de cause légitime d'intérim.

La question de savoir qui doit payer cette indemnité sera abordée sous le titre « G ».

## **B. Ancienneté de la demanderesse :**

La mise à disposition de la demanderesse au sein de la S.A. E.L.H., exclusivement, a été entamée le 02.06.2014, sans qu'il ne semble y avoir eu d'interruption entre cette mise à disposition et la précédente au profit de la S.A. SOFERLI<sup>7</sup>.

La demanderesse fait état du fait qu'elle travaillait déjà pour cet utilisateur, via mise à disposition par Start People, alors qu'elle était officiellement mise à disposition de la S.A. SOFERLI. La S.A. E.L.H. le conteste formellement.

La demanderesse en a la charge de la preuve en vertu de l'article 870 du code judiciaire.

A l'audience, la demanderesse fait état du fait que cette pratique d'absence d'étanchéité du personnel entre la S.A. SOFERLI et la S.A. E.L.H. remonte à tout le moins à l'année 2012.

Cette question est importante.

En effet, la demanderesse veut bénéficier de l'ancienneté acquise lors des intérim exécutés auprès de la S.A. SOFERLI depuis 2001, au motif que celle-ci et la S.A. E.L.H. forment une unité économique d'exploitation, au sens entendu par la Cour de Cassation<sup>8</sup>, et qui n'a fait que s'étendre au fil des années.

Le dossier est, à cet égard, à la lisière des concepts. En effet, la S.A. SOFERLI et la S.A. E.L.H. sont des sociétés distinctes, mais objectivement liées l'une à l'autre : même groupe économique, même direction, même administrateur délégué, des sièges sociaux voisins, des activités complémentaires, certains aspects de la GRH gérés conjointement avec les mêmes outils (ex. les listings de congés...).

Ceci dit, si la S.A. E.L.H. est cliente de la S.A. SOFERLI, il semble ressortir des chiffres produits, que c'est dans un pourcentage qui n'a rien de prépondérant.

C'est dans ce contexte que la thèse de la demanderesse visant à dire qu'elle a presté durant plusieurs années des deux côtés en même temps, est essentielle, en ce que cette circonstance pourrait bien être le « détail » qui fait balancer les deux sociétés distinctes dans « une unité économique d'exploitation ».

En effet, selon la Cour du Travail de Liège :

*« ... le travailleur occupé successivement et sans interruption par deux sociétés distinctes liées à une même enseigne par des contrats de franchise n'a pas été au service d'un même employeur.*

<sup>7</sup> Voir pièce n°1D de Start People ... en ce qu'elle a de lisible, vu le format choisi par Start People pour reproduire son dossier de pièces, pour un certain nombre d'entre elles

<sup>8</sup> Cass. 09.03.1992, JTT 1992 p.219, en application des articles 37 et suivants de la loi du 03.07.1978

*Il en serait autrement si une société prêtait du personnel à l'autre : cette pratique créerait un lien social entre la sociétés appartenant ou gérées par un même administrateur délégué... »<sup>9</sup>*

A l'audience publique, la demanderesse déclare être en possession de la déposition d'un tiers qui objective sa thèse afférente à la réalisation de ses prestations tant auprès de la S.A. SOFERLI que de la S.A. E.L.H., avant juin 2014.

Cette attestation n'est toutefois pas produite, puisque recueillie après les dates de dépôt de pièces autorisées par la mise en état basée sur l'article 747 du code judiciaire.

Elle semble toutefois être cohérente avec la pièce n° 8 de la demanderesse : avant juin 2014, elle disposait déjà d'une adresse mail « armelle@hutchemackers.be » (janvier 2014), alors que selon la S.A. E.L.H., la demanderesse n'a jamais travaillé à son profit avant le 02.06.2014.

Il y a donc bien une apparence crédible à la thèse de la demanderesse : pourquoi bénéficiait-elle d'une adresse mail « hutchemackers.be » dès janvier 2014 à tout le moins, si elle n'y avait jamais travaillé avant le 02.06.2014 ?

La S.A. E.L.H. n'aborde pas la question en ses conclusions, se réfugiant derrière des dénégations « en bloc », peu crédibles.

Il y a une apparence suffisante de mise à disposition de la demanderesse d'une société à l'autre (à tout le moins, la demanderesse), ce qui crée le lien social exigé par la notion « d'unité d'exploitation ».

Ceci dit, à partir de quand, alors qu'il est exigé qu'il n'y ait pas d'interruption dans le cadre des contrats ?

Le dossier est à cet égard sans instruction suffisante, au stade actuel.

En effet, si le principe de l'unité d'exploitation entre la S.A. SOFERLI et la S.A. E.L.H. est reconnu, c'est à partir du moment où la demanderesse a commencé à prester « des deux côtés »<sup>10</sup>, alors qu'il n'en reste pas moins vrai que la demanderesse n'établit pas, actuellement, à suffisance de droit, depuis quelle date précise elle a travaillé, en même temps pour ces deux sociétés.

En vertu de l'article 870 du code judiciaire, ce point doit être prouvé par la demanderesse<sup>11</sup>.

Par ailleurs, l'article 37/4 de la loi du 03.07.1978, applicable depuis le 01.01.2014, prévoit que la valorisation d'un travail en qualité de travailleur intérimaire pour un même employeur peut être valorisée à concurrence d'une année maximum.

A l'intérieur de cette période de référence, il y a-t-il eu des interruptions qui justifient l'interruption du calcul de l'ancienneté ?

Dans l'attente de réponses claires, la valorisation du quantum du délai de préavis est chiffrée à titre provisionnel à 12 semaines, soit, conformément à la proposition subsidiaire de la S.A. Start People<sup>12</sup> :

17.480,74€ bruts x 12/52<sup>ème</sup> = 4.034,02 € bruts, provisionnels.

<sup>9</sup> C.T. Liège 25.03.2014, JTT 2014,p. 281, cité dans « le manuel du travailleur 2016 » de la CGSLB, p. 152 et 153.

<sup>10</sup> Sauf à prouver que d'autres personnes prenaient pour les deux sociétés, en ayant un lieu contractuel qu'avec une des deux.

<sup>11</sup> Ceci dit, au niveau de l'administration de la preuve, la S.A. E.L.H. est tenue de participer à l'instruction du point.

<sup>12</sup> Dernières conclusions start people, page n°24, in initio

### **C. Barème applicable aux fonctions effectives de la demanderesse :**

La demanderesse conteste avoir exercé des fonctions de niveau B, et considère devoir être rémunérée à la catégorie C, de la CP 200.

Concrètement, elle considère devoir passer du poste de collaborateur administratif, à celui de collaborateur de secrétariat (par exemple).

Fondamentalement, la catégorie B vise l'accomplissement de tâches d'exécution clairement définies, à titre de soutien à une mission plus globale.

La catégorie C vise des tâches cohérentes, formant une mission globale en elles-mêmes.

Si selon le Tribunal la demande n'est pas prescrite (elle touche au paiement de la rémunération, et permet donc de revenir sur une période maximale de 5 années à partir de l'introduction de la présente procédure<sup>13</sup>), il n'en reste pas moins que la demanderesse en supporte la charge de la preuve<sup>14</sup>.

Il est incontestable que le descriptif de fonction reprend l'établissement, et l'envoi, de documents de chantiers importants, mais il ne ressort pas que la demanderesse avait plus qu'un simple rôle d'exécution à cet égard (ex. signait-elle les documents ? – pas de preuve rapportée à cet égard-).

Par ailleurs, le titre que la demanderesse s'octroie sur ses mails n'est pas décisif en soi, s'il n'est pas corrélatif à une décision de l'employeur en ce sens.

Les éléments du dossier mettent en lumière un travail de secrétariat de pure exécution, sans générer une mission globale autonome autre.

La demande est non fondée à cet égard.

### **D. Licenciement manifestement déraisonnable ?**

L'article 2§2 de l' C.C.T. n°109 exclut de son champ d'application le travail intérimaire.

Ceci dit, il ressort des considérations précédente que faute du respect des conditions de forme et de fond du travail intérimaire, la demanderesse était bien liée par un contrat de travail à durée indéterminée avec la S.A. E.L.H.

La C.C.T. n° 109 est donc applicable, matériellement, à la relation de travail en cause. La demande est non fondée en ce qu'elle vise le versement de l'indemnité civile afférente à l'absence de communication du motif de la rupture du contrat de travail.

En effet, le courrier de congé du 01.10.2016 donne un motif : L'employeur s'estime non lié par un contrat de travail vis-à-vis de la demanderesse.

Le motif est donc explicité, alors que l'amende civile ne vise pas le caractère éventuellement inadéquat ou non fondé de la motivation du licenciement.

Par courrier du 02.12.2016, l'employeur invoque cette fois les nécessités de l'entreprise.

Il n'y a donc pas lieu à amende civile pour absence de communication du motif de licenciement.

---

<sup>13</sup> Article 15 L 03.07.1978 et article 2262bis Code civil

<sup>14</sup> Article 870 du code judiciaire.

Le Tribunal est également saisi d'une demande visant une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable<sup>15</sup>, étrangement fort peu instruite par les parties, nonobstant une mise en état basée sur l'article 747 du code judiciaire.

Selon l'article 9 de la CCT n°109:

*« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »*

Selon le commentaire de la CCT n°109, relativement au caractère manifestement déraisonnable du licenciement<sup>16</sup> :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

*In casu*, les éléments du dossier, et même les conclusions déposées au nom de la S.A. E.L.H., n'expliquent pas en quoi le licenciement de la demanderesse serait lié à son comportement, son aptitude, ou encore serait lié aux nécessités de l'entreprise.

Certes, le courrier du 02.12.2016 de l'employeur fait référence à cette dernière notion.

Toutefois, ce concept n'est nullement documenté, ou explicité, concrètement par le S.A. E.L.H. (l'argument – sérieux- est balayé d'une phrase dans les conclusions, et aucune pièce n'est déposée relativement aux nécessités économiques de l'entreprise) .

Cependant, au vu de la situation (le motif du licenciement a été donné par l'employeur), chaque partie a la charge de la preuve de ses affirmations.

Le contexte du dossier (travail intérimaire sans motif légitime, suivi d'un licenciement alors que la demanderesse sollicite l'octroi d'un C.D.I.) est naturellement très « sensible ».

Le point est réservé (soit celui de l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable), dans l'attente d'une instruction contradictoire.

---

<sup>15</sup> Cela ressort à tout le mois du caractère provisionnel de l'indemnité demandée, tant dans la requête que dans le dispositif des dernières conclusions de la demanderesse.

<sup>16</sup> Cf. article 8 de la CCT n°109

### **E. Discriminations éventuelles :**

La demanderesse met en avant les lois du 10.05.2007, et estime avoir été l'objet de discriminations sur base du sexe et de l'état de santé.

Elle estime que via un contrat C.D.I. ses droits auraient été mieux servis lors de ses interruptions pour cause de grossesses, et de maladie.

Il convient toutefois de constater que les parties s'opposent vigoureusement sur les motifs des interruptions, et sur le fait que la demanderesse ait accepté durant 15 années de travailler sous régime d'intérim.

Le Tribunal n'a pas à se poser fondamentalement la question pour la période de remise en cause de la nature de la relation de travail depuis 2014 (et le travail « officiel » au service de la S.A. E.L.H.), pour la bonne et simple raison que les conditions de l'intérim n'ont pas été respectées.

Toutefois, il faut aussi constater que la demanderesse n'a pas réagi dans les délais utiles pour obtenir la requalification de la relation de travail pour la longue période où elle travaillé totalement, et essentiellement/ou partiellement pour la S.A. SOFERLI.

Il semble donc bien que, pour des raisons qui lui appartiennent, la demanderesse se soit satisfaite de la situation pendant une longue période.

Au moment où elle a décidé d'ester en justice, la demanderesse a rendu inattaquable la nature de la relation de travail qu'elle a librement consentie avec la S.A. SOFERLI, qui n'est plus évoquée en ce litige que pour valoriser l'ancienneté de la demanderesse, pour calculer le délai de préavis.

Le Tribunal constate cet état de fait.

Aucune preuve discrimination n'est rapportée à suffisance de droit depuis que la demanderesse travaille pour la S.A. E.L.H., le 02.06.2014 ( et sous réserve de ce que prouvera éventuellement la demanderesse dans l'avenir, puisque la date du début des prestations au bénéfice de cette société est l'objet d'un renvoi au rôle, pour instruction complémentaire), alors que pour cette période, la requalification de la relation de travail en C.D.I. en susceptible de faire disparaître toute discrimination éventuelle<sup>17</sup>.

### **F. Régularisation de rémunérations :**

Ce poste doit être réservé, puisque la date du début de prise de cours des prestations au profit de la S.A. E.L.H. reste incertaine ( il n'est pas impossible, que la mise à disposition ait débuté au moment où la demanderesse était mise à disposition de la S.A. SOFERLI).

Une fois cette date connue, il conviendra, pour chaque interruption de comparer l'indemnisation perçue et celles auxquelles la demanderesse avait droit, dans un régime de C.D.I.  
Le poste est réservé à concurrence d'un euro provisionnel.

La demande visant l'absence de proposition de reclassement n'est pas motivée/ explicitée dans les dernières conclusions de synthèse de la demanderesse. Elle sera donc réservée.

### **G. Demandes de START PEOPLE vs la S.A. HUTSCHEMACKERS, et inversement:**

Concernant l'indemnité compensatoire de préavis provisionnelle de 4.034,02€, les deux

---

<sup>17</sup> Notamment grâce à une éventuelle régularisation de rémunération.

défendeurs sont condamnés *in solidum* au versement de cette indemnité au bénéfice de la partie demanderesse.

Ce caractère « *in solidum* » ne repose pas sur la loi règlementant le travail intérimaire<sup>18</sup>, mais sur les fautes concurrentes des défenderesses au principal.

Ainsi, nonobstant le contenu des conclusions de START PEOPLE, c'est n'est pas sans surprise que le Tribunal doit constater, sur base des dossiers de pièces déposés<sup>19</sup>, qu' aucune des conditions formelles de l'intérim ne semble respectée, alors que cette société est une professionnelle de l'intérim (pas un seul contrat de travail signé par la demanderesse n'est produit, pas de déclaration d' intention signée par la demanderesse).

De son côté la S.A. E.L.H. est responsable de l'absence de cause légitime de l'intérim (actuellement, il n'est toujours pas expliqué quel employé la demanderesse était censée remplacer).

La S.A. START PEOPLE et la S.A. E.L.H. ont donc failli à des obligations respectives.

Chaque faute a causé l'entière du dommage du point de vue de la demanderesse, en application de la théorie de l'équivalence des conditions, définissant la notion de causalité.

Quant au moment du dommage, il est forfaitaire, via les règles relatives au calcul de la durée du préavis, provisoirement chiffré à 12 semaines de rémunération.

Cette solidarité touchera tout montant éventuellement du à titre de régularisation de rémunération.

Concernant la contribution à la dette, la S.A. START PEOPLE, et la S.A. E.L.H. seront tenues pour moitié, à raison de leurs fautes propres et concurrentes.

Les dispositions contractuelles entre les parties, raisonnablement interprétées, ne peuvent faire obstacle à cette solution raisonnable, notamment en application de la jurisprudence de la Cour de Cassation citée par la S.A. E.L.H.<sup>20</sup>

Concernant l'indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable, au cas où elle viendrait à être déclarée fondée, seule la S.A. E.L.H. serait tenue vis-à-vis de la demanderesse, tant au niveau de l'obligation à la dette, qu'au niveau de sa contribution à la dette, puisqu'elle serait la conséquence exclusive de la décision du licenciement manifestement déraisonnable de la demanderesse, par cette société.

Les demandes complémentaires réciproques éventuelles des S.A. E.L.H. et S.A. START PEOPLE sont déclarées non fondées, au vu des fautes concurrentes des deux parties.

## **H. Dépens :**

Les demandes étant partiellement fondées, les défenderesses sont condamnées solidairement à la prise en charge des dépens de la demanderesse<sup>21</sup>.

Le montant est limité à 1€ provisionnel dans l'attente de la valorisation définitive des montants en jeu.

---

<sup>18</sup> Start people pouvant être suivie en son argumentation relative à l'article 31§4 de cette loi, qui ne s'applique pas aux entreprises intérimaires

<sup>19</sup> En ce qu'ils sont lisibles ( et les photocopies en extrême réduction de Start People – ex. pièces n° 1A à 1 F, 4A3,... ne semblent pas se préoccuper de leur lisibilité pour les tiers, dont le Tribunal).

<sup>20</sup> Cass. 15.02.2016, C.14.0448.F/17

<sup>21</sup> Article 1020 C.J.

Au niveau de la contribution à la dette, la question est réservée, dans l'attente de voir si l'une des défenderesses au principal voit sa condamnation être plus lourde que l'autre (cf. le cas où la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable viendrait à être déclarée fondée).

La S.A. E.L.H. et la S.A. START PEOPLE supporteront chacune leurs propres dépens.

### **I. Exécution provisoire :**

L'article 1397 du code judiciaire prévoit que l'exécution provisoire est de droit, sauf jugement motivé en sens contraire.

Conformément à la loi, il sera fait droit à la demande d'exécution provisoire au bénéfice de la demanderesse.

La demande de cantonnement de la S.A. START PEOPLE n'est pas motivée.

Le présent jugement est donc bel et bien exécutoire par provision, sans possibilité de cantonnement.

Il est rappelé que selon l'article 1398 al.2 du code judiciaire, l'exécution provisoire se fait aux risques de celui qui en poursuit l'exécution.

### **PAR CES MOTIFS,**

**Le Tribunal, après en avoir délibéré,**

**Statuant publiquement et contradictoirement,**

**Le Tribunal** dit les demandes principales recevables et partiellement fondées.

**Ce fait**, condamne la S.A. Entreprises L.HUTSCHEMACKERS et la S.A. START PEOPLE, *in solidum*, au paiement d'une indemnité provisionnelle de 4.034,02 € bruts correspondant à une indemnité compensatoire de préavis, temporairement limitée à 12 semaines, et à 1€ provisionnel à titre de régularisation de rémunération éventuelle, au bénéfice de la demanderesse.

**Concernant** la contribution à la dette, met à charge de la S.A. HUTSCHEMACKERS et de la S.A. START PEOPLE 50% de ces montants provisionnels.

**Les intérêts** au taux légal sont dus sur les montants nets des condamnations à partir du lendemain de la lettre de congé, soit à partir du 02.10.2016, et ce, jusqu'au jour du paiement effectif total.

**Les défendeurs** au principal sont condamnés solidairement à la prise en charge des dépens de la demanderesse, limités provisoirement à 1€.

**La contribution** à la dette pour les dépens est réservée.

La S.A. Entreprises L. HUTSCHEMACKERS et la S.A. START PEOPLE supporteront chacune leurs dépens respectifs.

**Les condamnations** sont exécutoires par provision, sans caution ni cantonnement.

**Réserve** à statuer sur :

- la question du quantum définitif de l'indemnité compensatoire de préavis,

- l'éventuelle régularisation de rémunération,
- l'éventuelle indemnisation consécutive à l'absence de proposition de reclassement,
- le principe et le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- le montant des dépens de la demanderesse, et la répartition de leur prise en charge par les défenderesses.

**Déboute** la demanderesse du surplus de ses prétentions.

**Renvoie** la cause au rôle.

**AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre)**, composée de :

Monsieur Renaud GASON, Juge, Président la chambre,  
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,  
Monsieur Jean-Marie BORCY, Juge social employé,  
qui ont participé au délibéré,

G.NISIN

J-M. BORCY

R. GASON

et prononcé en langue française par **Monsieur Renaud GASON**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 10 JANVIER DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué,

Le Juge,

N. FRANCOEUR

R. GASON