

Rep.N° - 2011/1223.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 03 MAI 2011

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Monsieur Raymond W

Appelant,
représenté par Maître Johan Vanden Eynde, avocat à Bruxelles.

Contre :

LA S.A. BRAINTRONIC, dont le siège social est établi à 1420
Braine-l'Alleud, Chaussée de Tubize, 455 ;

Intimée,
représentée par Maître Alex Tallon, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par Monsieur W contre le jugement contradictoire prononcé le 11 février 2010 par la première chambre du Tribunal du travail de Nivelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 23 mars 2010;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions de Monsieur W reçues au greffe de la Cour le 22 juillet 2010;

Vu les conclusions de la S.A. BRAINTRONIC reçues au greffe de la Cour le 5 novembre 2010;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 15 mars 2011.

I. COMPETENCE

La Cour entend rappeler d'emblée que la compétence matérielle s'apprécie au regard de l'objet de la demande.

Celui-ci étant afférent à la détermination des relations contractuelles que Monsieur W entend voir qualifiées de contrat de travail, les juridictions du travail et partant la Cour de céans sont compétentes.

II. RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est partant recevable.

III. L'OBJET DE L'APPEL

Il convient de rappeler que Monsieur W était administrateur et administrateur-délégué à la gestion journalière de la S.A. BRAINTRONIC lorsque l'assemblée générale a voté sa révocation le 27 décembre 2007.

Monsieur W ayant contesté la régularité de la procédure, un Conseil d'administration fut tenu à l'issue duquel sa démission fut votée.

Monsieur W s'est prévalu de sa qualité de travailleur salarié contestée par la S.A. BRAINTRONIC, pour solliciter le Tribunal du travail de Nivelles de condamner la S.A. BRAINTRONIC à lui payer la somme de 160.435,06€ à titre d'arriérés de rémunération, primes de fin d'année, pécule de vacances, et la somme de 55.477,23€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, lesdites

sommes majorées des intérêts légaux et judiciaires.

Monsieur W. a également sollicité la condamnation de la S.A. BRAINTRONIC à rapporter la preuve du paiement des cotisations ONSS sur les montants précités.

Le Tribunal du travail de Nivelles, a, par jugement du 11 février 2010 débouté Monsieur W. de l'ensemble de ses demandes, considérant que celui-ci ne rapportait pas la preuve que sa fonction d'administrateur délégué aurait été exercée dans le cadre d'un contrat de travail au sens de l'article 3 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Monsieur W. a interjeté appel de ce jugement.

La motivation de sa requête d'appel précise notamment ce qui suit :

« Le requérant avançait notamment les motivations suivantes pour démontrer le lien de subordination de son emploi :

- *Il existait une répartition claire des tâches rendant illusoire toute autonomie et liberté dans son chef pendant son travail quotidien ;*
- *Ceci est démontré notamment par le fait que dans la convention d'actionnaire il est expressément précisé :*

« (. . .)

La gestion journalière et technique sera confiée à Monsieur Raymond W

La gestion commerciale sera confiée à Monsieur Yves P . Ils n'auront pas de pouvoirs sous-délégation. Le Conseil d'Administration se prononcera sur toute demande qui lui sera communiquée en cette matière »

- *Il est donc expressément convenu que la gestion journalière et technique se fera sous l'autorité du Conseil d'Administration ;*

Ce qui établit un lien de subordination ;

C'est ainsi que Monsieur U sera désigné par le Conseil d'Administration pour surveiller l'appelant et organiser, sans concertation avec l'appelant, en tant qu'ingénieur la fabrication des produits ;

M. U ne répondait nullement hiérarchiquement au requérant mais à M. P et ceci en contradiction avec le pacte d'actionnaire ; ce qui démontre que le CA avait effectivement la direction de la société et non pas le requérant ;

- *Qu'au sein du Conseil d'Administration, l'appelant n'avait aucun pouvoir individuel puisque, selon l'article 19 des statuts, toute décision devait être prise, conformément à la loi, à la majorité des voix ;*

Qu'à titre d'exemple il peut être rappelé qu'un des administrateurs

seul et/ou en accord avec la majorité du CA, faisant partie des actionnaires majoritaire - M. L - a imposé, sans tenir compte de l'opinion du requérant son propre comptable.

- L'article 15 des statuts in fine prévoit également que le mandat d'administrateur est gratuit, alors que, comme cela ressort du dossier, l'appelant avait un salaire fixe pour ses prestations techniques;

Il n'est pas contesté :

- o que l'appelant avait un horaire de travail fixe
 - o qu'il exerçait dans les locaux de la société
 - o qu'il ne pouvait pas travailler pour un autre employeur
 - o qu'il ne pouvait se faire remplacer
- Qu'il découle du licenciement même de l'appelant, qu'il était dans un lien de subordination à l'égard du Conseil d'Administration qui a révoqué d'appelant de sa fonction de directeur;
 - Enfin, sinon surtout, il est précisé à l'article 7.1 de la convention d'actionnaire :

« Les parties s'engagent à faire en sorte que Monsieur Yves P. et Monsieur Raymond W soient nommés en qualité de Directeur de la société. Les parties s'engagent également à mettre tout en oeuvre pour qu'il ne soit mis fin sans aucune indemnité de départ ou des mandats confiés à Messieurs Y. P et R. W que (c'est l'appelant qui souligne) dans le cas où une faute grave, au sens de la loi du 3 juillet 1978, sur le contrat de travail aurait été commise par l'(es) intéressé(s). »

Il ressort des points ci-dessus :

1. Au travers de l'article 7.1. de la convention d'actionnaire, les parties ont expressément voulu inclure la fonction de directeur de l'appelant dans le champ d'application de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail et, notamment, prévu, les indemnités de préavis étaient d'application ;
2. Il n'y a pas de décision de l'Assemblée Générale de rémunérer le mandat d'administrateur, lequel est exécuté à titre gratuit ;
3. En ce qui concerne l'existence d'un contrat de travail, outre la volonté expresse exprimée ci-dessus, il faut constater que:
 - o il y a une fonction précise décrite : la gestion journalière et technique;
 - o il y a un salaire de 2.975 EUR par mois;
 - o conformément à l'article 7.2 de la convention d'actionnaire, toutes les demandes en relation avec la gestion journalière et technique doivent être approuvées par le Conseil d'Administration.

Qu'il apparaît dès lors que toutes les caractéristiques d'un contrat d'emploi sont présentes en l'espèce ;

Ce que confirme l'enseignement de la Cour de Cassation « l'administrateur d'une société anonyme qui est chargé de la gestion journalière est lié par un contrat de travail lorsqu'il s'occupe de la gestion journalière sous l'autorité d'un organe ou d'un autre administrateur » (Cass., 30 mai 1988, Pas. I, p. 1169) ».

Monsieur W sollicite la réformation du jugement déféré et invite la Cour à qualifier les relations de travail qu'il a eues avec la S.A. BRAINTRONIC de « contrat de travail » et par conséquent à condamner ladite société à lui payer :

- 160.435,06€ au titre d'arriérés de rémunération, de prime de fin d'année et de pécule de vacances, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 55.477,23€ au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Il postule également la condamnation de la S.A. BRAINTRONIC à payer les cotisations ONSS afférentes à ces montants et à rapporter la preuve de leur paiement.

Monsieur W postule enfin la condamnation de la S.A. BRAINTRONIC aux dépens des deux instances.

La S.A. BRAINTRONIC sollicite pour sa part la confirmation du jugement déféré ainsi que la condamnation de Monsieur W. aux dépens.

IV. EN DROIT

Il convient de rappeler d'emblée que l'article trois de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur* ».

S'il n'est pas requis qu'un document écrit soit établi, il faut cependant pour pouvoir prétendre à l'existence d'un contrat de travail établir la réalité des éléments constitutifs de celui-ci repris dans l'article trois précité.

Monsieur W soutient que la volonté des parties de conclure un contrat de travail ressort notamment des fiches de salaire qu'il recevait lesquelles font mention des jours de travail qu'il prestait et du salaire qu'il percevait.

En ce qui concerne l'exécution de ses prestations Monsieur W soutient que la convention d'actionnaire prévoit expressément que la gestion journalière et technique de la société était accomplie sous l'autorité du Conseil d'Administration.

La Cour observe d'emblée que les cinq « feuilles de salaire » produites en copie par Monsieur W ne mentionnent que des revenus perçus en qualité d'administrateur.

Ces « feuilles de salaire » font de surcroît expressément état de ce que les

montants qui y sont repris sont exempts de retenues ONSS.

Les montants octroyés sont de plus, en vertu de l'article 22 des statuts de la société « fixés » par le Conseil d'administration, ce qui exclut donc une détermination conventionnelle de la rémunération.

Or, comme l'a très clairement précisé la Cour de cassation dans un arrêt rendu le 25 mai 1998 le seul fait de percevoir une rémunération ne suffit pas pour conclure à l'existence d'un contrat de travail, cette rémunération doit être « convenue » (Cass. 25 mai 1998, J.T.T. 1998, p. 393 ; voy. également sur ce point C. WANTIEZ, « Rémunération et autorité, les éléments constitutifs du contrat de travail dans la jurisprudence de la Cour de cassation postérieure au 1^{er} janvier 1990 » J.T.T. 1999, p. 17, citant notamment l'arrêt précité de la Cour de cassation du 25 mai 1998).

La Cour observe qu'à supposer même que la réalité d'une rémunération convenue qui est le premier élément constitutif du contrat de travail, fut établie, quod non, Monsieur W ne justifie pas avoir accompli ses prestations dans le cadre d'un lien de subordination.

Certes la Cour de cassation a jugé qu'un administrateur d'une société anonyme qui est chargé de la gestion journalière est lié par un contrat de travail lorsqu'il s'occupe de la gestion journalière sous l'autorité d'un organe ou d'un autre administrateur.

Monsieur W n'établit pas valablement avoir exécuté ses fonctions sous l'autorité du Conseil d'administration comme il le prétend.

En effet, la notion d'autorité doit répondre à des critères stricts et précis définis par la Cour de cassation.

Comme le rappelle Viviane Vannes « *Les différentes manière d'exercer le travail ont amené la Cour de cassation à préciser les éléments permettant de déterminer l'existence de l'autorité. La subordination juridique du travailleur implique qu'il soit tenu d'obéir aux ordres et instructions qui émanent directement ou indirectement de l'employeur (...). En pratique, l'autorité se manifeste par le fait que des ordres sont donnés et surveillés par l'une des parties au contrat de travail. A défaut d'ordres et de surveillance des ordres, l'autorité n'existe pas* » (V. VANNES, « Le lien de subordination sous le regard de l'autorité démembrée » in Le lien de subordination, Actes du colloque organisé le 19 mars 2004 par l'Ordre des Avocats du Barreau de Tournai et le jeune barreau de Tournai, Bruxelles, Kluwer, 2004, 2004, p. 52).

Cet auteur précise que si l'autorité peut être seulement « possible », celle-ci doit cependant être prouvée. Viviane Vannes rappelle en effet que « *La Cour de cassation a reconnu que l'existence du contrat de travail peut être apportée par la preuve de « l'autorité possible » (...)* » (V. VANNES, op. Cit., p. 53).

Monsieur W ne rapporte ni la preuve d'une autorité effective ni la preuve d'une autorité possible.

Contrairement à ce qu'il soutient l'article 22 des statuts, afférent à la gestion journalière qui lui fut confiée ne fait mention de quelque possibilité pour le

Conseil d'administration d'exercer une autorité sur l'administrateur auquel la gestion est confiée.

Les obligations prévues par l'article 7 de la convention d'actionnaire n'est pas davantage révélatrice de l'existence d'une autorité effective ou possible qui eût pu être exercée à l'égard de Monsieur W

La Cour entend préciser pour autant que de besoin qu'à supposer même que Monsieur W eût dû rendre compte au Conseil d'administration, l'existence d'un contrat de travail n'eût pu en être déduite dès lors que Monsieur W ne fournit aucun élément ni précision en ce qui concerne les modalités d'exécution de ses prestations, ne justifiant nullement que l'intimée eût pu dans le cadre de celle-ci lui donner des ordres.

En effet, comme l'a pertinemment considéré la Cour de cassation, le fait de donner des instructions générales, de même que celui de contrôler ou de pouvoir contrôler la réalité des prestations et des tâches accomplies ne suffisent pas pour conclure à l'existence d'un contrat de travail (Cass., 5 octobre 1998, C.D.S. 1999, p. 231 ; Cass., 30 septembre 1985, J.T.T., 1987, p. 35 ; Cass., 19 avril 1982, Bull. 1982, p. 939).

Monsieur W allègue certes l'obligation de respecter un horaire de travail fixe, l'obligation d'exercer ses prestations dans les locaux de la société, et l'interdiction de se faire remplacer ou de travailler pour un autre employeur.

La Cour constate que ces éléments qui en toutes hypothèses, ne sont pas déterminants, ne sont pas établis.

En ce qui concerne d'abord l'horaire de travail, on relèvera que s'il n'est pas contesté que Monsieur W observait un horaire de travail régulier, aucun élément du dossier ne laisse apparaître qu'il y était contraint.

Comme cela fut précisé ci-avant une contrainte horaire eût-elle été établie, n'est pas déterminante.

Viviane Vannes rappelant l'enseignement de notre Cour suprême à ce propos, précise que « *L'obligation contractuelle relative au respect d'un horaire de travail, à temps plein ou à temps partiel, ne détermine pas l'existence d'un lien de subordination. Une limitation imposée à un cocontractant, quant aux temps et lieu où doivent s'exécuter ses prestations, peut en effet valablement exister dans un contrat d'entreprise. Cette obligation peut porter sur le respect d'horaire régulier ou de travailler à temps plein. Cette limitation restreint l'autonomie du travailleur, mais elle ne révèle pas l'existence d'un contrat de travail* » (V. VANNES, op. cit. ;, p. 71 et 72 ainsi que la jurisprudence citée, et notamment Cass. 2 avril 1979, Pas., I, p. 905, Cass. 3 octobre 1957, J.T. 1958, p. 109 ; Cass. 16 janvier 1962, Pas., I, p. 571 ; Cass., 27 avril 1998, J.T.T. 1988, p. 394).

En ce qui concerne l'obligation pour Monsieur W d'exercer ses prestations dans les locaux de la société, la Cour relève également qu'à supposer même que celui-ci ait effectivement travaillé dans les locaux de la société, aucun élément ne permet de constater qu'il y aurait été contraint.

De plus cet élément, fût-il établi, n'est pas déterminant (Cass., 2 décembre 1985,

Pas., 1986, I, p. 405).

En ce qui concerne l'interdiction de travailler pour un autre employeur, on relèvera que Monsieur W n'en justifie ni le fondement ni la réalité, ne précisant nullement la disposition des statuts ou de la convention d'actionnaire qui en ferait état.

La Cour a néanmoins examiné les documents précités, et y a relevé seulement l'interdiction pour l'administrateur de travailler pour une société concurrente.

Il n'apparaît toutefois pas qu'il était interdit à Monsieur W d'effectuer des prestations pour une autre société.

La Cour entend préciser enfin, toujours pour autant que de besoin, que le fait que la convention d'actionnaire se réfère à la loi du 3 juillet 1978 pour circonscrire la notion de faute grave n'est pas davantage révélatrice d'un quelconque lien de subordination, la disposition légale ne constituant par ailleurs qu'un paramètre de référence.

Il résulte des développements et motifs qui précèdent que l'appel de Monsieur W n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

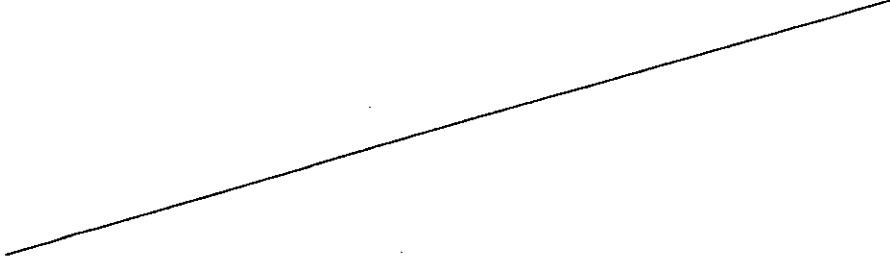
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel,

Le déclare non fondé, et en déboute Monsieur W

Confirme par conséquent le jugement déféré,

Condamne Monsieur W aux frais et dépens de l'appel liquidés jusqu'ores par la S.A. BRAINTRONIC à la somme de 331,50€, et lui délaisse les siens propres.



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Conseiller,

S. KOHNENMERGEN,

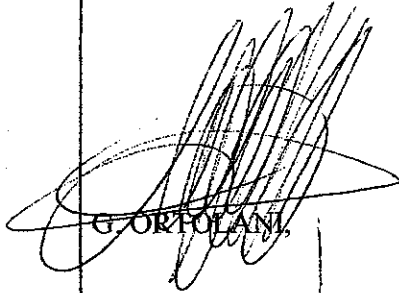
Conseiller social au titre d'employeur,

C. PYNAERT,

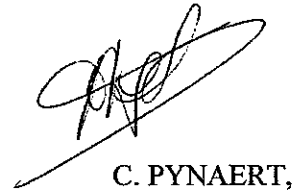
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

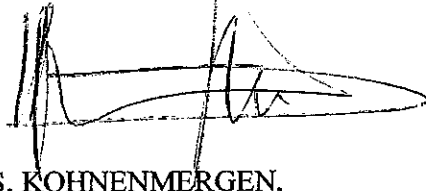
Greffier



G. ORTOLANI,



C. PYNAERT,



S. KOHNENMERGEN,



X. HEYDEN,

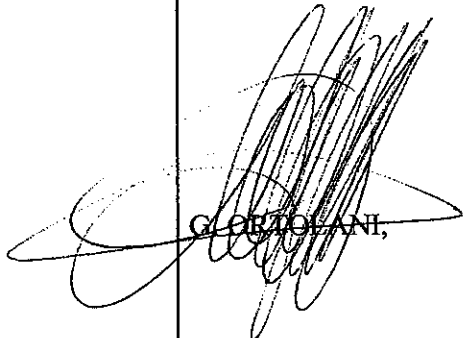
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 mai 2011, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN.