Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Numéro du répertoire
2017 / 952.
Date du prononcé
05 avril 2017
Numéro du rôle
2015/AB/194

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000829653-0001-0012-02-01-1

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

Monsieur I
partie appelante,
représentée par Maître BOUCQUEY Anne, avocat à 1030 BRUXELLES,

contre

ING BELGIQUE SA, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Avenue Marnix 24,
partie intimée,
représentée par Maître MERVEILLE Morgane et DOUILLET Thomas loco Maître DEBRAY Olivier, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★ ★

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

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

Vu le jugement du 3 novembre 2014,

Vu la requête d'appel du 26 février 2015,

Attendu que le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié de sorte que le délai d'appel n'a pas pris cours et que l'appel est recevable,

Vu l'ordonnance du 1er avril 2015 actant les délais de conclusions et fixant la date de l'audience,

Vu les conclusions déposées pour ING Belgique, le 22 juillet 2015 et pour Monsieur B 20 novembre 2015,

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour ING Belgique, le 17 mars 2016 et pour Monsieur Jean-Luc B le 24 juin 2016,

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour ING Belgique, le 20 septembre 2016,

Vu les pièces des parties,

Attendu que les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 1er mars 2017 et que la cause a été prise en délibéré immédiatement après.

***

I. FAITS ET ANTECEDENTS

1.
À partir de l'année 1982, Monsieur B a effectué des prestations de maître d'hôtel au sein des restaurants de direction d'ING.

Le 9 décembre 2003, les parties ont conclu une convention à durée indéterminée prenant cours le 1er janvier 2004, intitulée « *convention de prestation de services* ».

Un avenant du 7 janvier 2004 a prévu l'indexation annuelle des honoraires de Monsieur B

2.
Par lettre du 20 avril 2012, Monsieur B a mis fin à la convention en ces termes :

> *« Par la présente, je suis au regret de mettre un terme à la convention qui nous lie.*
> *Ma décision est motivée notamment par la considération qu'au terme de 30 années mon statut n 'a pas à ce jour été officiellement modifié alors qu'IING est mon seul client et que, dans les faits, le contrat que nous exécutons est un contrat de travail.*
> *La précarité de ma situation est d'autant plus grande qu'après la fermeture, il y a quelques années, du restaurant Cours Saint Michel, la probable fermeture du restaurant Marnix 2 est à l'ordre du jour et la Place Royale est mise en question de manière récurrente. Il y a de moins en moins de travail ce qui a pour conséquence une baisse de mes revenus, voire, à terme, mon licenciement.*
>
> *La situation est d'autant plus préoccupante que, depuis le début de cette année, mes factures sont systématiquement payées avec retard.*

Croyez que c'est avec regret que j'ai pris cette décision, dictée à la fois par la raison et par la déception.
Je presterai le préavis de trois mois que m'impose la convention du 7 janvier 2004, sauf si vous marquez votre accord pour m'en dispenser.
Ceci ne devrait pas poser de problème puisque Messieurs A et C sont en mesure de reprendre mes attributions au pied levé.
Pouvons-nous conférer de tout ceci dans les meilleurs délais, idéalement ce lundi 23 avril dans l'après-midi ? ».

3.
Par lettre recommandée du 18 mai 2012, l'avocat de Monsieur B a mis ING en demeure de régulariser sa situation contractuelle, notamment vis-à-vis de l'ONSS, en faisant valoir l'existence d'un contrat de travail entre parties.

Par lettre du 31 mai 2012, l'avocat d'ING a contesté l'existence d'un contrat de travail.

4.
Monsieur B a saisi le tribunal du travail par citation du 27 août 2012.

Il demandait au tribunal, pour l'essentiel, de requalifier la convention en contrat de travail et de condamner ING au paiement de 314.583,19 Euros provisionnels hors cotisations sociales, outre les intérêts au taux légal sur les montants dus majorés des cotisations sociales depuis les dates d'exigibilité de ces montants.

5.
Par jugement du 3 novembre 2014, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande recevable mais non fondée.

Monsieur B a fait appel du jugement par requête déposée le 26 février 2015.

II. OBJET DE L'APPEL

6.
Monsieur B demande à la cour du travail de réformer le jugement et en conséquence, de :

- dire pour droit que la convention entre les parties était un contrat de travail,
- condamner ING au paiement de 314.583,19 Euros provisionnels hors cotisations sociales, outre les intérêts au taux légal sur les montants dus majorés des cotisations sociales depuis les dates d'exigibilité de ces montants,

- condamner ING à produire, par application de l'article 877 du code judiciaire, toutes les factures et tous les relevés de prestations que Monsieur B lui a adressés entre le 1er janvier 1982 et le 31 décembre 1998,
- condamner ING au paiement de 171.572,66 Euros au titre des cotisations sociales, qu'il a payées en qualité de travailleur indépendant, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal jusqu'à complet paiement,
- condamner ING à délivrer les documents sociaux depuis le 1er janvier 1982 jusqu'au 30 mai 2012,
- condamner ING au paiement de 50.000,00 Euros provisionnels au titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires au taux légal,
- capitaliser les intérêts conformément à l'article 1154 du code civil.

Monsieur B demande également la condamnation d'ING aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, il demande avant dire droit d'ordonner une enquête afin de permettre de prouver qu'il était responsable de l'évacuation en cas d'incendie pendant la durée du contrat, de condamner ING à produire une liste des responsables évacuation incendie pour les années 2010, 2011 et 2012 et de condamner ING à produire les documents qui permettront à la cour de déterminer le montant des 13ème mois et des participations bénéficiaires éludés entre 1982 et avril 2012.

A titre infiniment subsidiaire, il demande de limiter les indemnités de procédure auxquelles il serait condamné.

III. DISCUSSION

A. Dispositions légales et principes applicables

7.
En vertu de l'article 1710 du code civil, le contrat d'entreprise est le contrat par lequel une partie s'engage à faire quelque chose pour l'autre partie, moyennant le paiement d'un prix convenu entre elles.

En vertu des articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le contrat de travail est le contrat par lequel le travailleur s'engage à fournir un travail moyennant une rémunération et sous l'autorité d'un employeur (Cass., 10 mars 2014, S.12.0103.N).

Le contrat de travail suppose donc la réunion de trois éléments : des prestations de travail, une rémunération, un lien de subordination.

Le « lien de subordination qui est la caractéristique du contrat de travail existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne » (Cass. 10 septembre 2001, S.00.0187F; Cass. 27 avril 1998, S.97.0090.F; Cass. 23 juin 1997, S.96.0140F; Cass. 9 janvier 1995, *Pas.* 1995, p. 28; Cass. 14 novembre 1994, *Pas.* 1994, p. 936 ; C.T. Liège, 21 janvier 1997, *J.T.T.* 1997, p. 497).

La possibilité d'une autorité suffit; l'autorité ne doit pas nécessairement être exercée de manière effective.

8.
En règle, « lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente » (Cass. 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271; Cass. 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261; Cass. 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122; Cass. 23 mars 2009, S. 08.0136.F; Cass. 4 janvier 2010, S.09.0005.N, www.juridat.be).

Cette jurisprudence « est applicable dès que les éléments de fait font apparaître que les parties ont donné une qualification déterminée à leur relation de travail » (J. Clesse et F. Kéfer, « Examen de jurisprudence (de 2002 à 2011) – Contrats de travail », R.C.J.B., 2012, p. 209-210).

La loi-programme du 27 décembre 2006 précise[1], dans le même sens :

> « *Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation. La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.*
> *Si l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, incompatibles avec la qualification donnée par les parties à la relation de travail, il y aura requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, (....)*
> *Les éléments visés à l'alinéa 1er sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V.* »

9.
Il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que ne sont, ni séparément, ni conjointement, incompatibles avec une qualification de travail indépendant,

[1] Articles 331 et 332 avant qu'ils soient modifiés par la loi du 25 août 2012.

- *« le fait que le collaborateur ne disposait pas, en raison des prestations attendues de lui, soit huit à neuf heures par jour, du temps qui lui aurait permis de satisfaire une clientèle personnelle,- le fait que le commettant fixe les prix demandés aux clients, l'absence d'indices d'une quelconque autonomie de gestion ou de propriété d'un fonds de commerce, les locaux, l'outillage et les matériaux étant fournis par le commettant, l'absence de prise en charge du risque économique ou financier de l'exploitation »* (voy. Cass. 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271) ;

- *« le fait que le collaborateur était intégré dans une organisation collective de travail conçue par et pour son co-contractant, le fait que le collaborateur n'ait accepté le statut d'indépendant que pour pouvoir accéder à un emploi, permettant ainsi au commettant de gérer le potentiel humain de l'entreprise avec une grande souplesse et à moindre coût »* (voy. Cass. 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122).

L'article 333, § 1er, de la loi du 27 décembre 2006 cite comme critères généraux permettant d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité, les éléments suivants : .

- la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention,
- la liberté d'organisation du temps de travail,
- la liberté d'organisation du travail,
- la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

B. Appréciation dans le cas d'espèce

10.
Monsieur B s'est engagé à effectuer une mission *« comprenant les prestations de services suivantes :*

- *organiser le service de salle pour les restaurants du Cours Saint-Michel et de la Place Royale, en veillant à optimaliser le coût global pour la banque ;*

- *sélectionner les serveurs opérant sur les sites concernés et coordonner leur travail ;*

- *réceptionner et, le cas échéant, dispatcher les livraisons de vins, alcools, bières, soft drinks, tabacs et marchandises diverses effectuées dans les immeubles en question »* (article 1er de la convention).

Selon l'évolution des principes rappelée ci-dessus, sauf les exceptions légales, il n'existe pas de fonctions naturellement subordonnées de sorte qu'un même travail peut être exécuté sous des statuts différents.

En l'espèce, la qualification choisie par les parties est claire.

La convention de prestations de service du 9 décembre 2003 prévoit, en son article 2, que le « prestataire de service exerce ses activités en toute indépendance et les organise de la manière qu'il juge opportune » et qu'il « ne sera pas soumis à l'autorité de la Banque ni de ses organes ».

Il appartient dès lors à Monsieur B d'apporter la preuve d'éléments qui au regard des critères généraux repris à l'article 333, § 1er de la loi du 27 décembre 2006, seraient incompatibles avec cette qualification.

11.
En ce qui concerne « la volonté des parties », Monsieur B ne prétend pas réellement à l'existence d'éléments qui seraient incompatibles avec la qualification d'indépendant.

Pendant la relation contractuelle, aucun doute n'est apparu quant à la volonté de collaborer en-dehors d'un lien de subordination : Monsieur B a d'ailleurs, pendant près de 30 ans, rempli les obligations sociales et fiscales propres aux travailleurs indépendants.

Outre l'extrait de l'article 2 cité ci-dessus, les clauses de la convention sont compatibles avec l'exercice d'un travail indépendant.

C'est ainsi qu'il a été précisé que Monsieur B peut « se faire remplacer dans l'exercice de sa mission par une personne de son choix, qui devra être préalablement agréée par la Banque » (article 2, alinéa 4 de la convention).

Les parties ont de même convenu d'une rémunération par heure de prestation comprenant, de manière forfaitaire, le remboursement de l'ensemble des frais supportés par Monsieur B La rémunération est qualifiée d'honoraires et fait l'objet d'une facturation mensuelle payable dans les quinze jours de sa réception. Il a été précisé qu'elle est susceptible de « varier fortement en fonction des besoins » d'ING (article 5 de la convention).

La convention prévoit aussi expressément que l'engagement de Monsieur B n'est pas exclusif et qu'il « peut librement et sans l'accord de la Banque exercer toutes activités pour tout autre cocontractant » (article 7 de la convention).

12.
En ce qui concerne « l'organisation du travail », le fait que certaines commandes comportent des indications précises sur la prestation attendue, n'est pas non plus incompatible avec la qualification d'indépendant.

En vue de l'organisation d'une réception, il est normal de connaître le nombre de personnes attendues, le budget, le type de réception sollicité, le déroulement prévisible de l'événement (comme ce fut, par exemple, précisé dans le mail du 1er avril 2011),...

Ces directives techniques ne font que fixer les objectifs et le cadre dans lequel le prestataire organise librement la réception proprement dite.

En soi, le fait que Monsieur B était intégré dans une organisation du travail largement conçue par ING, n'est pas incompatible avec la qualification choisie par les parties.

Ainsi, il n'y a pas lieu d'avoir spécialement égard au fait :

- qu'il travaillait dans les locaux d'ING,
- qu'il était repris dans l'intranet d'ING,
- qu'il faisait usage d'un uniforme acheté et entretenu par la banque,
- qu'il pouvait être perçu comme un maître d'hôtel de la banque,
- qu'il pouvait être amené à utiliser du matériel appartenant à ING,
- qu'il devait choisir ses collaborateurs parmi du personnel lié contractuellement à la banque...

Le fait que Monsieur B aurait exercé une autorité hiérarchique sur du personnel salarié d'ING et/ou qu'il aurait été le mandataire d'ING, n'est pas démontré à suffisance.

13.
Les éléments avancés par Monsieur B ne permettent pas de douter sérieusement de sa « liberté d'organisation du temps de travail ».

Monsieur B n'établit pas qu'il devait être en permanence à la disposition d'ING et qu'il n'avait pas la possibilité de se constituer une autre clientèle, ni qu'il n'était pas libre d'accepter ou de refuser les missions proposées alors que la convention du 9 décembre 2003 contient une clause de non-exclusivité et laisse la possibilité de se constituer une autre clientèle.

De la même manière, le fait qu'un responsable d'ING aurait parfois adressé à Monsieur E des demandes de prestation par courriels rédigés dans des termes très brefs ou nécessitant de répondre rapidement (voir par exemple, les pièces 11 et 14 du dossier de Monsieur B), ne permet pas d'établir que ce dernier n'était pas libre de refuser la mission.

Monsieur E admet que lorsqu'il était malade ou en vacances, ING recourait aux services d'un autre maître d'hôtel. Il ne soutient pas qu'il devait justifier ses absences pour maladie ou solliciter l'autorisation préalable d'ING pour prendre ses congés.

Le fait que Monsieur B aurait suivi une formation afin de pouvoir intervenir en cas d'incendie et le fait qu'il aurait été désigné comme responsable de l'évacuation ou comme

équipier de 1ère intervention, confirme qu'il était fréquemment présent dans les locaux d'ING, ce qui ne suffit pas à établir le lien d'autorité.

Comme l'a relevé par ailleurs le tribunal du travail, le fait d'avoir intégré Monsieur B dans l'organigramme des personnes exerçant des responsabilités pour l'évacuation de l'immeuble du Cours Saint-Michel est conforme aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le chapitre IV de la loi contient en effet des dispositions spécifiques concernant les travaux effectués par des entreprises extérieures, notamment des indépendants. L'article 9 en particulier prévoit la nécessaire concertation et collaboration entre l'employeur et l'indépendant extérieur, notamment, en matière de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs.

14.
Enfin, la possibilité d'un « contrôle hiérarchique » n'est pas démontrée à suffisance.

Il n'apparaît ni que la banque s'est réservé une telle possibilité, ni qu'elle l'a effectivement utilisée.

L'attestation de Monsieur N , qui a exercé les fonctions de serveur indépendant auprès d'ING, indique que le responsable du restaurant de direction, Monsieur S , exerçait un contrôle de ses prestations : cette attestation, dont la portée reste assez floue, ne concerne pas directement Monsieur B

Monsieur B allègue aussi, mais sans le démontrer, que Monsieur S (et d'autres personnes qu'il ne désigne pas), auraient exercé, ou se seraient réservé la possibilité d'exercer, un contrôle hiérarchique.

C. Conséquences

15.
L'existence d'un lien de subordination n'est pas démontrée. Le jugement doit être confirmé.

Les différentes demandes principales, en ce qu'elles supposent la reconnaissance d'un contrat de travail, ne sont pas fondées.

Les mesures d'instructions, en ce compris les enquêtes, sollicitées par Monsieur B ne sont pas pertinentes.

Comme indiqué ci-dessus, compte tenu des autres éléments, la circonstance que Monsieur B aurait été responsable de l'évacuation en cas d'incendie, n'est pas de nature à démontrer l'existence d'un lien de subordination.

Le fait de disposer de la liste des responsables évacuation incendie pour les années 2010, 2011 et 2012, est dans ces conditions sans utilité pour la solution du litige.

Enfin, dans la mesure où Monsieur B n'était pas sous contrat de travail, il n'y a pas lieu de se poser la question de savoir sur base de quels documents ING détermine le montant des 13ème mois et des participations bénéficiaires qui sont alloués au personnel salarié.

16.
Monsieur B succombe. Il y a dès lors lieu de lui délaisser ses propres dépens et de le condamner au paiement des dépens d'ING.

Eu égard à la simplicité du litige qui met en œuvre des principes particulièrement bien connus, il serait déraisonnable de se référer à l'indemnité de base plutôt qu'au montant minimum.

Dans ces conditions, l'indemnité de procédure due par Monsieur B doit être fixée à 1.200 Euros par instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

En déboute Monsieur B

Confirme le jugement, sauf en ce qui concerne le montant de l'indemnité de procédure,

Délaisse à Monsieur B ses propres dépens et le condamne aux dépens d'ING fixés à 1.200 euros + 1.200 Euros à titre d'indemnités de procédure.

Ainsi arrêté par :

J-F. NEVEN, président,
J.-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier assumé

J.ALTRUY, K. PEENE, J-F. NEVEN,

Monsieur J-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur J-F. NEVEN, président et Madame K. PEENE, conseiller social au titre d'employé.

J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 05 avril 2017, où étaient présents :

J-F. NEVEN, président,
J. ALTRUY, greffier assumé

J. ALTRUY, J-F. NEVEN