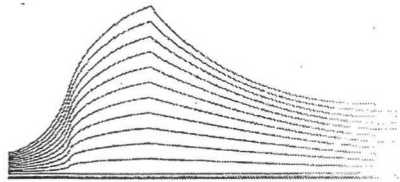


Jb



Numéro de répertoire 2016 / 017670
Date du prononcé 10 OCT. 2016
Numéro de rôle : 15/ 1250 / A
Numéro auditorat :
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Contradictoire définitif (19)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
2ème Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Monsieur J C ,
domicilié
demanderesse, comparaisant par Me Anne-Thérèse DESFOSES, avocat, dont le
cabinet est sis Place Sainte-Véronique, 10 à 4000 Liège ;

CONTRE :

1/ La S.A. P inscrite à la B.C.E. sous le n°
dont le siège social est sis
première défenderesse,

2/ La S.P.R.L. M inscrite à la B.C.E. sous le n°
dont le siège social est sis
seconde défenderesse,

comparaissant toutes deux par Me Olivier RIJCKAERT et Me Valentin HANQUET,
avocats, dont le cabinet est sis Avenue Louise, 65/11 à 1050 Bruxelles;

Vu la loi du 10/10/1967 contenant le Code Judiciaire, modifiée par la loi du
3/8/1992.

Vu la loi du 15/6/1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. OBJETS DE L'ACTION ET PROCEDURE

L'action introduite par Monsieur J C à l'égard de son ancien employeur P et de M a pour objet la condamnation de P au paiement des sommes suivantes :

- dommages et intérêts du chef de licenciement abusif et discriminatoire : 10.612 €,
- commissions sur les contrats « Ergo Life » : 12.000 €.

Monsieur J C sollicite également la condamnation solidaire ou de l'une à défaut de l'autre, du chef de mise à disposition illicite de personnel, de P et de M au paiement de la somme de 3 mois de salaire soit 5.306,31 €.

Monsieur J C sollicite la condamnation de P, et de M aux frais et aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

La procédure a été introduite par requête contradictoire parvenue au greffe en date du 4 février 2015.

Une ordonnance 747 §2 a été prononcée par le Tribunal de céans le 24 mars 2015.

P et M ont déposé des conclusions principales le 15 juin 2015.

Monsieur J C a transmis des conclusions principales par courrier qui sont parvenues au greffe le 2 novembre 2015.

P et M ont déposé des conclusions additionnelles le 16 novembre 2015.

Monsieur J C a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse le 14 janvier 2016.

P et M ont déposé des conclusions de synthèse le 15 mars 2016.

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

Les parties ont été entendues en leurs explications et moyens à l'audience du 12 septembre 2016.

Monsieur Henri Funck, substitut de Monsieur l'Auditeur du travail a donné un avis verbal auquel les parties ont pu répliquer.

La cause a été prise en délibéré à l'audience du 12 septembre 2016.

II. LES FAITS

Monsieur J C est engagé par P en date du 13 avril 2012 en qualité d'employé sales-junior fiscaliste, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée assorti d'une clause d'essai de 6 mois (voir pièce 1 dossier de P).

Monsieur J C est malvoyant ce dont P est conscient au moment de l'engagement, son poste de travail (ordinateur) est aménagé en fonction de cet handicap et il est placé dans un bureau open-space dans lequel se trouvent 6 autres collègues de travail.

En août 2013, Monsieur J C demande à pouvoir être accompagné d'un chien-guide au travail, P en accepte le principe ; Monsieur J C entreprend les démarches idoines auprès de l'ASBL E spécialisée dans le placement de chiens-guides.

Le 12 septembre 2013, P adresse le courrier suivant à P au sujet de la qualité de son travail :

« Bonjour J

En lien avec la discussion que nous avons eu en début de semaine, et suite également aux différents commentaires qui me sont revenus des dossiers, voici les éléments que nous te demandons d'améliorer afin de pouvoir garantir à nos clients un service de première qualité.

Un audit approximatif voire comprenant des fautes mène à une perte de crédibilité envers le client, une réputation noircie qui est très préjudiciable pour une petite société comme la nôtre et un risque juridique et financier pour P

Nous sommes convaincus que tu as le potentiel pour nous offrir des audits de qualité et nous comptons sur ton professionnalisme et ton attention pour améliorer les points suivants (extraits de certains audits qui m'ont été rapportés) :

- Dossier D
 - o Erreur dans l'analyse du revenu immobilier menant un à conseil erroné
 - o Approximation dans la simulation de société
 - o Approximation dans la retranscription des assurances
- Dossier S
 - o Non prise en compte de la promesse de pension interne
- Dossier T
 - o Erreur par rapport au revenu immobilier
- Dossier L
 - o Insuffisance de documents permettant à l'auditeur de justifier son plan de rente
- Dossier A
 - o Approximation et erreur dans le calcul des assurances
- Dossier S
 - o Erreur dans le calcul successoral

Globalement, comme discuté avec toi, nous attendons une plus grande méticulosité de ta part. L'audit ne doit pas faire 100 pages mais les pages pertinentes doivent s'y trouver.

Par pertinence, nous entendons :

- Réponse à toutes les questions spécifiques
- Explications claires des calculs réalisés
- o Simulation de société
- o Plan de rente
- o Plan de pension
- o Calcul de succession

- Pour une personne active, les éléments clés sont souvent dans les revenus
- Pour un midlife, le plan de rente et l'analyse successorale doit être impeccable.

Nous travaillons actuellement à un système pour permettre au client d'avoir un aperçu global de sa situation en ligne :

- Situation personnelle
- Avoirs globaux
- Portefeuille d'assurance

Ceci a pour but d'améliorer la qualité de nos services et de notre suivi, nous comptons sur toi pour nous aider à faire de ce nouveau système un succès.

Nous espérons sincèrement pouvoir te féliciter pour ton amélioration dans quelques semaines. Je referai avec toi un topo de la situation fin octobre. »

Merci d'avance pour ton travail (...) » (pièce 2 dossier P).

Début novembre 2013, Monsieur J C se rend au travail accompagné de son chien-guide, un Golden Retriever, il continue à travailler dans l'open-space, situé au 2^e étage du bâtiment.

En janvier 2014, Monsieur J C bénéficie d'une augmentation de salaire.

Le 6 février 2014, Monsieur J C est félicité par son supérieur hiérarchique pour la réussite d'un travail précis (pièce 9 dossier Monsieur J C).

La présence du chien-guide dans l'open-space et plus particulièrement les odeurs de celui-ci posent problème à plusieurs travailleurs qui s'en plaignent à Monsieur C M , le supérieur de Monsieur J C :

P invite Monsieur J C à trouver une solution et prend l'initiative de contacter la ligue Braille (pièce 4 dossier P).

Le 6 février 2014, une réunion a lieu, qui groupe Monsieur J C , un agent d'insertion socio-professionnel de la ligue Braille et Monsieur D P

Il est retenu qu'il faut trouver une solution qui permette que le chien ne soit plus placé dans l'open-space mais qu'il reste près de Monsieur J C

La solution consistant à placer un diffuseur d'huiles essentielles dans l'open-space n'apporte pas satisfaction, ni celle qui consiste à installer le chien au jardin, celui-ci devant être au pied de son maître.

P, demande alors à Monsieur J C de réfléchir à la problématique avec l'aide des personnes spécialisées dans le domaine et de revenir vers Monsieur C. M avec des propositions endéans la quinzaine (pièce 5 dossier P).

Il semble que Monsieur J C ne propose aucune solution alternative concrète.

P met alors à disposition de Monsieur J C un bureau classique pouvant accueillir un ou deux ou trois collaborateur(s) et le chien-guide (pièce 15 dossier P).

Des discussions auront lieu entre parties quant à savoir quel travailleur pourrait s'y installer avec Monsieur J C

Monsieur R B qui exerce les mêmes fonctions que Monsieur J C et qui n'est pas incommodé par le chien marque son accord pour travailler dans ce bureau mais son offre est déclinée par ce dernier qui expose n'avoir pas « d'affinité particulière avec lui ».

P propose alors de laisser dans ce bureau un poste de travail libre de manière à ce que tous les collègues de Monsieur J C puissent ponctuellement venir y travailler.

Aucune des solutions proposées ne semble agréer Monsieur J C

Ce dernier s'installe, finalement, avec son chien-guide dans le second bureau.

La situation de Monsieur J C est évoquée lors du Conseil d'administration de P du 28 février 2014 dans les termes suivants :

- Le début des problèmes remonte à janvier 2013, Monsieur J C a été frustré de ne pas être promu en lieu et place de son collègue V. E
- En septembre 2013, il est précisé à Monsieur J C que la qualité de son travail pose problème.
- En novembre 2013, la qualité du travail ne s'étant pas améliorée, il est décidé, à terme, de se séparer de lui mais de le laisser travailler aussi longtemps que son attitude le permet.
- A partir de janvier 2014 la présence du chien dans l'open-space pose des problèmes et diverses solutions sont recherchées (voir supra).

- L'attitude de Monsieur J C serait devenue négative.

Le CA prend la décision de se séparer de lui moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de 3 mois et de 2 semaines.

Le préavis lui est notifié le 7 mars 2014 (pièce 6 dossier P) et les documents sociaux sont délivrés le 15 mars 2014.

Le formulaire de chômage C4 indique comme motif « ne convient plus à la fonction » (pièce 8 dossier P).

P avisera la ligue Braille de sa décision (pièce 7 dossier P).

Monsieur J C a saisi le centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, actuellement Unia, en février 2014 ; comme il a été licencié postérieurement à cette saisine, cette institution a considéré que cette rupture constituait une mesure préjudiciable et a demandé à rencontrer P (pièce 9 dossier P).

Après rencontre et enquête, le Centre pour l'égalité des chances précise que sur base des lois belges anti-discrimination, l'employeur a établi des aménagements raisonnables et « qu'un juge pourrait considérer que le licenciement de Monsieur C est lié à d'autres motifs que la plainte que celui-ci a introduite au Centre ». Le centre a clôturé le dossier (pièce 10 dossier P).

Les conseils des parties ont échangé divers courriers qui n'ont pas permis de trouver une solution amiable.

III. POSITION DE Monsieur J C

Monsieur J C estime que son licenciement est abusif et/ou discriminatoire, il réclame de ce chef une indemnité relative à 6 mois de salaire.

Il conteste que la demande fondée sur le licenciement abusif soit irrecevable car prescrite, il plaide que les faits sur lesquels elle repose sont repris à l'acte introductif d'instance et que seule la qualification a été précisée en cours d'instance.

Il expose également qu'il a travaillé pour M , société du même groupe qui gère la plateforme internet, ce qui constituerait une mise à disposition illicite. Il réclame de ce chef une indemnisation équivalente à 3 mois de salaire.

Il prétend également avoir apporté des contrats d'assurance vie ERGO LIFE en 2014 et avoir droit à un arriéré de commission évalué à 12.000 €.

Il admet que la somme de 244,76 € lui a été payée à titre de commission par P et qu'elle doit être déduite.

IV. POSITION DE P.

P. plaide que la demande fondée sur le licenciement abusif serait irrecevable car prescrite dès lors qu'elle a été qualifiée par des conclusions déposées plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

Quant au fond, cette demande serait irrecevable dès lors que ni la preuve d'une faute distincte, ni celle d'un dommage distinct de celui déjà réparé par l'indemnité compensatoire de rupture ne sont rapportées.

Après avoir rappelé les principes en matière de discrimination fondée sur le handicap, P. plaide que Monsieur J. C. n'apporte la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée en l'espèce sur le handicap.

L'indemnité de 6 mois ne serait dès lors pas due.

P. expose que la demande relative à un arriéré de commission n'est nullement explicitée, aucun décompte n'est fourni, ni aucune liste de contrats conclus. Elle doit être déclarée non fondée.

P. et M. contestent toute mise à disposition au sens de la loi du 24 juillet 1987 et plaident l'absence de transfert de l'autorité patronale.

En tout état de cause, le fait que Monsieur J. C. ait travaillé ponctuellement pour M. constituerait une exception au principe d'interdiction de mise à disposition moyennant l'autorisation préalable du Contrôle des lois sociales, dès lors que ces deux sociétés font partie d'une même entité économique et financière.

V. POSITION DU TRIBUNAL

1. Le licenciement abusif

1.1. La recevabilité

La requête déposée le 4 février 2015, soit moins d'un an après le licenciement intervenu le 7 mars 2014, reprend les faits litigieux à savoir le handicap de Monsieur J. C., la présence du chien-guide, le fait que les odeurs du chien incommode des collaborateurs situés dans le même open-space, l'installation de l'intéressé avec son chien dans un bureau adjacent, opération ressentie comme une mise à l'écart et le licenciement.

La qualification de « licenciement abusif » ne sera exprimée que par conclusions déposées le 2 novembre 2015, soit plus d'un an après la rupture litigieuse.

Les extensions ou modifications de demandes sont permises en cours d'instance dans les limites prévues par l'article 807 CJ.

L'article 807 CJ précise que :

« La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente. »

Il n'est toutefois pas requis que l'extension de demande repose exclusivement sur le fait ou l'acte invoqué dans l'acte introductif d'instance¹.

La demande en justice peut être étendue ou modifiée par voie de conclusions lorsque les faits sur lesquels elle se fonde sont repris à l'acte introductif d'instance même si le demandeur n'en avait alors tiré aucune conséquence².

En l'espèce les faits invoqués à l'appui du licenciement abusif sont invoqués en terme de requête introductive d'instance.

Au terme de l'article 807 CJ, le demandeur est libre de les qualifier autrement en cours d'instance.

Au terme de la jurisprudence de la Cour de Cassation en matière de qualification, le juge pourrait d'ailleurs opérer seul la qualification des faits, sous réserve du respect des droits de la défense³.

Il s'ensuit que la demande relative au licenciement abusif est recevable.

1.2. Les principes

L'abus de droit de licencier en ce qui concerne les employés, doit être examiné à l'aune des principes de droit commun de la théorie de l'abus de droit.

La jurisprudence de la Cour de Cassation a retenu comme définition de l'abus de droit, le droit « exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée »⁴.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail⁵, la simple méconnaissance des règles relatives au congé ne constitue pas un abus de droit de licencier.

Par exemple, le fait que l'employeur ait résilié immédiatement le contrat de travail d'un employé sans motif grave mais en payant l'indemnité de congé, ne constitue pas un abus de droit⁶.

L'employé doit démontrer l'existence d'un préjudice particulier et indépendant de celui déjà réparé par l'indemnité de rupture pour pouvoir prétendre à l'indemnisation d'un abus du droit de rompre⁷.

¹ Cass 3 décembre 1982, *Pas* 1982, I, p.455.

² C.A. Mons 26 février 2010 consultable sur *strada lex*.

³ Cass 14 avril 2005, *J.L.M.B.* 2005, p.856.

⁴ Cass. 10 septembre 1971, *R.W.* 1971-72, 321.

⁵ Trib. Trav. Verviers, 19 décembre 1973; *J.T.T.* 1974, p.108.

⁶ C.Trav. Bruxelles, 12 juillet 1979, *Bull. FEB*, 1980, p.457 ; Trib. Trav. Bruxelles, 3 décembre 1984, *J.T.T.*, 1985, p.158.

En général l'indemnité de congé forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière du contrat de travail indemnise tous les dommages matériels et moraux qui découlent de la rupture du contrat de travail⁸.

1.3. L'application

Monsieur J C reste en défaut de démontrer la faute distincte de l'opération de licenciement qui aurait été commise par P et ne démontre pas l'existence d'un dommage spécifique qui ne serait pas couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Le tribunal constate que la décision de licenciement a été accompagnée du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis légale, de la délivrance des documents sociaux endéans le délai légal, que P a pris la peine de prévenir la ligue Braille du licenciement et a participé de bonne foi à l'enquête du Centre d'égalité des chances.

Le licenciement est exempt de toute attitude négative ou dénigrante à l'égard de Monsieur J C.

En d'autres termes, il s'agit d'un licenciement opéré correctement par un employeur normalement prudent et diligent.

La demande de dommages et intérêts sera déclarée non fondée.

2. Le licenciement discriminatoire – loi anti-discrimination 2007

2.1. Les principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, appelée « loi anti-discrimination 2007 » transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27/11/2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Cette loi crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales, un système de partage du fardeau de la preuve ainsi qu'un large champ d'application défini par son article 4.

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique donc à l'ensemble de la relation de travail depuis le recrutement jusqu'à la rupture et à conséquences.

⁷ C.Trav. Bruxelles, 8 janvier 1991, *R.S.R.* 1991, p.187, C.Trav. Mons 14 mai 1992, *Chron.D.S.* 1993, p.72.

⁸ C.Trav. Gand, 9 décembre 1981, *Chron.D.S.* 1982, p.20 ; C.T. Mons, 11 octobre 1984, *R.D.S.*, 1984, p.94 ; Trib.Trav. Bruxelles 2 février 1976, *J.T.T.*, 1977, p.73.

L'article 4,4° de la loi a instauré une liste « fermée » de motifs de discrimination envisagés comme des critères protégés : « l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ».

L'article 14 loi anti-discrimination 2007 distingue les discriminations directes (distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II) des discriminations indirectes (distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II).

Ce même article 14 pose le principe d'interdiction de toute forme de discrimination dans la matière qui relève du champ d'application de la loi, les faits de discrimination doivent être définis comme :

- «- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

La loi prévoit que l'employeur peut dans certaines limites justifier des distinctions directes ou indirectes.

L'article 7 prévoit que : « Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

Toutefois, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophie ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Les articles 27 et 28 de la loi anti-discrimination 2007 organise un partage du fardeau de la preuve proche du système existant en matière de harcèlement :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

La Cour Constitutionnelle a précisé :

« ...il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou loi anti-discrimination 2007 donné des instructions qui pourraient , de prime abord, être discriminatoires....

Les faits doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites... »⁹.

La notion d'handicap doit être appréhendée de manière large mais n'est pas définie par la loi, la Cour du travail de Bruxelles précise cependant que : « ...l'abandon de cette proposition de définition, lors des travaux préparatoires à la loi de 2003, a été motivée par une nette volonté de ne pas limiter la notion de handicap. »¹⁰

La jurisprudence européenne définit la notion de handicap comme :

«une limitation , résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychique et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle » et précise que « La circonstance que la personne concernée ne puisse accomplir son travail que de façon limitée ne constitue pas un obstacle à ce que l'état de santé de cette personne relève de la notion de « handicap »¹¹.

Le handicap suppose une atteinte à l'intégrité physique, psychique ou mentale du travailleur qui restreint durablement ses capacités professionnelles mais l'origine du handicap est sans importance¹².

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis émanant de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bien eu discrimination¹³.

Tant la preuve des faits qui permettent de présumer une discrimination que la preuve de l'absence de discrimination peuvent être rapportées par toutes voies de droit.

2.2. L'application

En l'espèce, il n'est pas contestable que Monsieur J C est atteint d'un handicap au sens des législations précitées, ce dont P avait connaissance lors de l'engagement.

Il appartient dans le cadre du partage du fardeau de la charge de la preuve que Monsieur J C démontre l'existence de faits précis imputables à des personnes identifiables qui laissent présumer l'existence de faits ou de comportements discriminatoires.

⁹ CC 12/02/2009, arrêt n°17/2009.

¹⁰ C.Trav. Bruxelles 9 janvier 2013, RG 2011/AB/668, consultable sur le site terra laboris.

¹¹ Arrêt Ring, C.J.U.E 11/04/2013, C-335/11.

¹² JFr Neven, Le droit européen de la non-discrimination: un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ?, in Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes, AJPDS, Anthémis 2013, p 54.

¹³ Prés.Trib.Trav. Audenarde 5 juin 2008, T.G.R. 2008, p.316. ; Trib. Trav. Bruxelles, 6 mai 2015, www.terralaboris.be.

Or il n'invoque aucun fait discriminatoire précis. Le simple fait du licenciement n'est pas en soi discriminatoire dès lors qu'il a été précédé de la mise en place de divers aménagements raisonnables.

Il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir finalement invité Monsieur J C à quitter l'open-space avec son chien et à s'installer dans un bureau plus petit permettant la présence de 2 ou 3 travailleurs, dès lors que plusieurs collègues de l'open-space étaient incommodés par l'odeur du chien.

Le tribunal peut comprendre que la situation de Monsieur J C n'est pas facile à vivre dans un univers professionnel mais il ne peut pas être reproché à P d'avoir voulu l'isoler.

En effet, le bureau litigieux était situé à côté de l'open-space au même étage ; il avait été proposé à Monsieur J C soit d'être seul avec son chien dans cette pièce, soit de l'occuper avec un collègue qui s'était proposé et qui n'était pas incommodé par le chien-guide, soit enfin d'équiper le second bureau d'un poste de travail volant permettant à divers collègues d'y travailler ponctuellement.

Aucune de ses solutions n'a été acceptée positivement par Monsieur J C.

Avant d'arriver à la solution du licenciement, P a accepté et organisé divers aménagements raisonnables tels que l'adaptation de l'ordinateur, le principe de la présence du chien-guide dans les bureaux, le fait de suivre des cours avec un représentant de la ligue Braille pendant les heures de service et le dialogue avec un agent d'insertion de la ligue Braille.

Le tribunal se rallie à l'avis de l'Auditorat qui souligne l'absence de preuve d'indice de discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap.

Il ne peut dès lors être procédé au renversement de la charge de la preuve et il ne peut être exigé – à ce stade- que l'employeur démontre l'existence de motifs de licenciement distincts de la problématique du handicap.

La demande d'indemnisation de Monsieur J C fondée sur la discrimination sera déclarée non fondée.

3. La mise à disposition de personnel

3.1. Les principes

La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs vise l'interdiction de principe de mise à disposition de travailleurs en faveur de tiers – les utilisateurs- qui exerceraient sur eux une part de l'autorité patronale, et ce en dehors des règles relatives au travail intérimaire ou temporaire.

Le principe de l'interdiction est repris à l'article 31 de la loi qui précise que : « § 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.

Pour l'application du présent article, ne constitue toutefois pas l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, le respect par ce tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail.

Pour l'application du présent article, ne constituent pas non plus l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, les instructions données par le tiers aux travailleurs de l'employeur en vertu d'un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, à condition que ce contrat écrit prévoie explicitement et de manière détaillée quelles sont précisément les instructions qui peuvent être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur, que ce droit du tiers de donner des instructions ne porte atteinte en aucune manière à l'autorité dont dispose l'employeur et que l'exécution effective de ce contrat entre le tiers et l'employeur corresponde entièrement aux dispositions expresses du contrat écrit précité.

Pour l'application du présent article, constitue par contre l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, toute instruction autre que celles prévues au deuxième alinéa, qui est donnée soit sans qu'il y ait un contrat écrit entre le tiers et l'employeur, soit lorsque le contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne répond pas aux conditions prévues à l'alinéa précédent, soit lorsque l'exécution effective du contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne correspond pas aux dispositions expresses qui figurent dans ce contrat.

Lorsque, conformément aux dispositions de l'alinéa 3, un contrat est conclu entre un tiers et un employeur stipulant quelles instructions peuvent être données par le tiers en exécution de ce contrat aux travailleurs de l'employeur, le tiers informe sans délai son conseil d'entreprise de l'existence de ce contrat. Le tiers fournit ensuite, aux membres de son conseil d'entreprise qui en font la demande, une copie de la partie du contrat écrit précité qui précise les instructions pouvant être données par le tiers aux travailleurs de l'employeur. Lorsque le tiers, après en avoir reçu la demande, refuse de transmettre la copie susmentionnée, le contrat écrit est censé ne pas exister pour l'application du présent article. A défaut d'un conseil d'entreprise, les informations visées au présent alinéa sont fournies au comité pour la prévention et la protection au travail et, à défaut de celui-ci, aux membres de la délégation syndicale. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, la procédure selon laquelle les obligations d'information précisées au présent alinéa sont mises en oeuvre.

§ 2. Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1er est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 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. »

L'article 32 de la loi organise des exceptions à cette interdiction ; ainsi un employeur peut mettre certains de ses travailleurs permanents à disposition d'un utilisateur pour une période limitée pour autant qu'il demande préalablement l'autorisation au Contrôle des lois sociales.

Toutefois cette autorisation n'est pas requise lorsque le travailleur est mis exceptionnellement à disposition d'un utilisateur « dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière ».

Mais dans ce cas, l'utilisateur doit en aviser 24h à l'avance le fonctionnaire chargé de la surveillance¹⁴.

La mise à disposition de travailleurs sans que l'employeur délègue d'autorité à l'utilisateur n'est pas interdite par la loi comme il ressort a contrario de l'article 32, §1^{er} de la loi précitée¹⁵.

Certains aspects de l'autorité qui appartiennent normalement à l'employeur peuvent être exercés par l'utilisateur dès lors qu'ils sont exclus de la notion d'autorité¹⁶.

3.2. L'application

Il appert de l'instruction d'audience, des dossiers et des explications des parties que P et M font partie de la même entité économique, ces deux sociétés ont le même actionnariat et les mêmes structures dirigeantes, leurs sièges sociaux sont situés à la même adresse et elles occupent les mêmes locaux.

M gère l'interface internet du groupe et des activités de P

Monsieur J C a visiblement été invité à répondre par courriel, de manière très ponctuelle, à certains clients de M dans le cadre de conseils fiscaux ou de placements et de décembre 2013 à février 2014, il a répondu – par des conseils relativement basiques notamment en matière d'épargne pension- à 15 clients.

Le simple fait d'avoir exercé ces travaux ponctuels en faveur de M ne démontre pas une mise à disposition illicite.

Aucun exercice de l'autorité patronale ne semble avoir été fait par M, les seules instructions ont été données par Monsieur C M (mail du 2 janvier 2014) qui est le supérieur hiérarchique de Monsieur J C chez P

¹⁴ Article 2 A.R. 9 décembre 1987.

¹⁵ C.A. Bruxelles 7 septembre 1994, *J.T.T.* 1996, p.81.

¹⁶ C.Trav. Bruxelles, 9 juin 2009, *J.T.T.* 2009, p.428.

D'une part il n'est pas démontré que P ait cédé son autorité patronale à M , ni que cette société sœur ait exercé une quelconque parcelle d'autorité patronale et d'autre part l'activité réduite et ponctuelle de Monsieur J C en faveur de M est visée par l'exception de l'article 32 précité, à savoir la collaboration entre sociétés de la même entité économique.

En l'espèce, P et M se trouvent dans un cas de mise à disposition autorisée, le simple fait que M ne prouve pas avoir prévenu 24h à l'avance le fonctionnaire chargé de la surveillance (article 2 A.R. du 9 décembre 1987) expose, le cas échéant, ces sociétés à des contrôles de l'inspection sociale et/ou à des sanctions de droit social pénal mais n'a pas d'incidence sur la situation de Monsieur J C dès lors que P reste son employeur.

Si un problème du paiement des cotisations sociales et rémunérations s'était posé ce qui ne fut pas le cas- M aurait été solidairement responsable.

Monsieur J C n'explique pas sur quelle base légale dans le cadre d'une mise à disposition autorisée, il postule une indemnisation de 3 mois de salaire.

Cette demande sera déclarée non fondée.

4. Les arriérés de commissions

Il ressort des pièces et de l'instruction d'audience que Monsieur J C procédait également de manière ponctuelle au placement de quelques contrats d'assurance-vie.

Il n'est pas contesté que son taux de commissionnement était de 2,5%, ainsi qu'en atteste les décomptes relatifs à l'année 2013, les commissions étaient payées l'année suivante.

Les décomptes repris au courriel du 2 avril 2014 (pièce 13 dossier Monsieur J C) sont relatifs à l'année 2013.

Les commissions réclamées par Monsieur J C sont relatives à l'année 2014 durant laquelle il a travaillé du 1^{er} janvier au 7 mars 2014, soit environ deux mois.

P démontre avoir payé le 7 septembre 2015 la somme de 289,35 € bruts (pièce 17 dossier P) ce dont Monsieur J C reconnaît avoir été crédité.

Monsieur J C plaide qu'il existerait un autre solde de commissions qui atteindrait 12.000 € ce qui est contesté par P. Monsieur J

C ne fournit aucune liste de clients chez qui il aurait placé des contrats d'assurances, ni aucun décompte.

Par ailleurs, si Monsieur J C avait droit à 12.000 € de commissions (2,5 %) pour deux mois de travail, il faudrait admettre que l'assiette des contrats vendus atteindrait 480.000 €, ce qui est hautement improbable.

Dans l'état actuel du dossier, cette demande doit être déclarée non fondée.

5. L'indemnité de procédure

L'indemnité de procédure doit être supportée par Monsieur J C qui succombe à ses demandes.

Eu égard aux montants postulés, l'indemnité de base indexée serait de 2.400 €, il appert toutefois de l'instruction d'audience, que Monsieur J C a bénéficié de l'aide juridique, l'indemnité de procédure dès lors qu'elle est mise à sa charge, doit être fixée au montant minimum¹⁷ soit 1.200 € (indexation au 1^{er} juin 2016).

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL

Statuant contradictoirement,

Entendu en son avis oral conforme, Monsieur Henri Funck, substitut de Monsieur l'Auditeur du travail auquel les parties ont pu répliquer ;

- Déclare les demandes recevables mais fondées ;
- Déboute Monsieur J C de ses demandes ;
- Condamne Monsieur J C aux dépens soit 1.200 € (indemnité de procédure).

¹⁷ Article 1022, alinéa 4 CJ.

Ainsi jugé par la 2^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

M. FORET,
G. ELEBAUT,
S. SIMON,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du
présent :

10 OCT. 2016

à laquelle était

M. FORET, Juge,
assisté par M. COMPS, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

M. COMPS

G. ELEBAUT & S. SIMON

M. FORET