

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## DU 22 AVRIL 2020

EN CAUSE :

Madame J. S.-C., RN : X,  
domiciliée X à BRUXELLES,  
partie demanderesse,  
comparaissant par Me A. L., loco Me A. C., avocats ;

CONTRE •

La S.P.R.L. K. C., BCE: .X  
dont le siège social est situé X à X BRUXELLES,  
première partie défenderesse,  
comparaissant par Me S. G., avocat ;

ET :

La société par actions simplifiée (SAS) E. C.,  
société de droit français, dont le siège social est établi à Strasbourg, X, immatriculée à la TVA sous le  
n° FR X,  
seconde partie défenderesse, comparaissant par Me I. F., loco Me J. T., avocats ;

EN PRESENCE :

L'OFFICE, BCE : X,  
dont les bureaux sont situés X à X BRUXELLES,  
comparaissant par Me A. D. C., loco Me É. T., avocats ;

\*\*\*\*\*

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

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

## I. LA PROCEDURE

La procédure a été introduite par une requête contradictoire déposée le 20 novembre 2018.

Par ordonnance notifiée aux parties le 30 janvier 2019, le tribunal a fixé un calendrier de mise en état et a fixé l'affaire pour plaidoiries par ordonnance rectificative du 13 mai 2019 à l'audience publique du 17 février 2020.

La première partie défenderesse a déposé des conclusions le 14 mars 2019.

La seconde partie défenderesse a déposé des conclusions le 15 avril 2019.

L'OFFICE a déposé des conclusions le 8 mai 2019.

Dans ses conclusions, l'OFFICE demande d'acter qu'il est d'accord pour que le jugement à intervenir lui soit déclaré commun et opposable et de mettre les dépens à charge de la partie demanderesse ou des défenderesses, en fonction de la teneur du jugement à intervenir.

La demanderesse a déposé des conclusions principales le 7 juillet 2019.

La première partie défenderesse a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse le 31 juillet 2019.

La seconde partie défenderesse a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse le 2 septembre 2019.

La demanderesse a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse le 12 novembre 2019.

La première partie défenderesse a déposé des conclusions de synthèse le 12 décembre 2019.

La seconde partie défenderesse a déposé des conclusions de synthèse le 13 janvier 2020.

L'affaire a été plaidée à l'audience publique du 17 février 2020.

Au préalable, la tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat. Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

## II. LES DEMANDES

Madame S.-C. demande de :

- Dire pour droit qu'elle a été engagée dans les liens d'un contrat de travail à dater du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 1<sup>er</sup> février 2018 au service des deux défenderesses qui ne forment qu'un même employeur ;
- Condamner les deux défenderesses solidairement ou in solidum à régulariser les prestations de travail du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 août 2017 auprès de l'OFFICE ;
- Condamner les défenderesses solidairement ou in solidum au paiement de :

- 3.472,42 EUR bruts au titre d'indemnité complémentaire de préavis, correspondant à 6 semaines de rémunération,
- 4.650,81 EUR bruts au titre de primes de fin d'année afférentes aux années 2016-2018,
- 8.892,86 EUR bruts au titre de pécules de vacances de départ afférents aux années 2016 à 2018,
- 15.047,17 EUR au titre d'indemnité de discrimination sur base de l'état de santé, équivalente à 6 mois de rémunération,
- 1.157,46 EUR au titre d'amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération,
- 9.838,54 EUR au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération,
- Les intérêts sur les montants précités, à l'exception de l'amende civile forfaitaire ;
- Condamner les défenderesses solidairement ou in solidum à délivrer dans les 5 jours du jugement les documents sociaux et fiscaux requis par la loi en fin des relations contractuelles modifiés conformément au jugement, soit le certificat d'acceptation (sic), le certificat de chômage, le compte individuel, les attestations de vacances, la fiche fiscale 281.10 sous peine d'une astreinte de 25 EUR par document manquant et par jour de retard ;
- Condamner les parties défenderesses, solidairement ou in solidum au paiement de l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure au montant majoré liquidé à 5.000 EUR ;
- Déclarer le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement.

### III. LES FAITS

1.

Le 31 mai 2016, la demanderesse (ci-après Madame S.-C.) a signé avec la seconde défenderesse (ci-après E.) une convention de collaboration pour une durée déterminée prenant cours le 1<sup>er</sup> juin 2016 et se terminant le 31 juillet 2016.

L'article 1<sup>er</sup> de la convention prévoit que E., en sa qualité de preneur de service, confie à Madame S.-C., en sa qualité de preneuse de service, dans le cadre d'un contrat de consultance et de sous-traitance, des missions de consultance en affaires publiques, stratégie et représentation commerciale.

L'article 3, alinéa 1, de la convention prévoit par ailleurs ce qui suit :

« Le Prestataire s'engage à consacrer tout le temps nécessaire à l'exécution de la mission confiée. Les Parties évaluent ce temps nécessaire en moyenne à un minimum de 4 heures de travail par jour, pour au moins 43 jours. Le Prestataire exécutera ses prestations en toute autonomie, notamment quant aux horaires et lieux de prestation ; il ne sera soumis à aucun pouvoir juridique d'autorité au sein du preneur de service mais devra toutefois tenir compte de la politique générale et de la stratégie définie par le preneur de service. »

Le 18 juillet 2016, une nouvelle convention de collaboration fut conclue entre les parties en vue de fournir des services identiques. Celle-ci fut conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

L'article 3 de la convention précise que le prestataire s'engage à consacrer tout le temps nécessaire à l'exécution de la mission confiée et que les parties évaluent ce temps en moyenne à un minimum de 4 heures de travail par jour, pour au moins 225 jours de travail par an.

Il est admis que Madame S.-C. a fourni ses prestations dans le cadre de cette convention dans les bureaux de la première défenderesse situés à Bruxelles (ci-après K C).

Le 7 juillet 2017, Madame S.-C. a adressé un courrier aux dirigeants des deux défenderesses, notamment Monsieur D., dirigeant d'E. et Monsieur K., gérant de K C, libellé comme suit :

« Suite à l'échange que nous avons ce jeudi au sujet de votre offre pour rester au sein de votre entreprise, je me permets de revenir vers vous avec une proposition que vous trouverez ci-dessous.

Tout d'abord, je souhaiterais sincèrement vous remercier de votre confiance.

Après réflexion et suite à l'incident qui s'est déroulé la semaine dernière où vous m'avez notifié mon préavis, je me suis retrouvée du jour au lendemain sans travail et sans aucun droit.

Je souhaiterais accepter votre offre, mais vous comprendrez que je souhaite plus de sécurité cette fois-ci, c'est pour cela que :

- Je vous propose de changer mon statut d'indépendant en celui d'employée ;
- Je souhaiterais avoir 1.800 EUR nets/ mois (actuellement 3.000 EUR bruts/ mois = +/- 1.800 nets) ;
- Nous pourrions envisager ce changement à partir du 1er septembre 2017 (temps de clôturer mon entreprise sans payer une nouvelle (sic) trimestre de cotisations).

Je me suis renseignée auprès de mon comptable, et il semble que cela ne serait pas un grand coût supplémentaire pour vous à ce niveau de salaire.

Par ailleurs, cela serait un énorme changement pour moi.

Je vous remercie d'avance de l'intérêt que vous porterez à mon mail et je reste à votre disposition pour en parler. » (pièce 18 du dossier E.)

2.

Le 26 juillet 2017, Madame S.-C. a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec K C en qualité de consultante à mi-temps prenant cours le 1er septembre 2017.

La rémunération mensuelle brute fut fixée à 2.100 EUR.

3.

Le 21 septembre 2017, Madame S.-C. a informé son employeur qu'elle avait subi en date du 14 et 15 septembre 2017 une biopsie de la thyroïde.

Les 16 et 17 novembre 2017, Madame S.-C. s'est absentée pour des raisons médicales (pièce 23).

Le 13 décembre 2017, Madame S.-C. a informé Monsieur D. qu'elle souffrait très probablement d'un type de cancer de la thyroïde et qu'elle devrait vraisemblablement subir une intervention chirurgicale au mois de janvier 2018.

Elle a justifié son incapacité de travail du 13 au 15 décembre inclus.

Par la suite, Madame S.-C. a remis un certificat médical couvrant la période du 21 décembre 2017 au 8 janvier 2018 inclus. Ce certificat a été établi dans son pays d'origine, en Pologne. Il a été communiqué à K C le 5 janvier 2018.

4.

Le 9 janvier 2018, Monsieur K., gérant de K C, a adressé un message d'encouragement à Madame S.-C. (pièce 9 du dossier de Madame S.-C.).

Le 10 janvier 2018, Madame S.-C. a subi l'opération chirurgicale envisagée. Il ressort d'un certificat médical que Madame S.-C. a été déclarée incapable de travailler du 9 janvier 2018 au 2 février 2018 inclus et qu'elle a été hospitalisée du 9 janvier 2018 au 12 janvier 2018.

Le 18 janvier 2018, un échange par SMS a eu lieu avec Monsieur D. dans lequel elle lui a indiqué qu'elle se rendait auprès de son médecin pour obtenir les résultats complets et ainsi être informée de quel cancer il s'agissait exactement.

Dans l'après-midi, elle a confirmé qu'il s'agissait d'un cancer malin et qu'elle attendait des résultats complémentaires afin de savoir si elle devrait subir une radiothérapie.

Le 23 janvier 2018, Madame S.-C. a informé son employeur de son retour au travail le 12 février en l'attente de la connaissance du traitement qu'elle devrait suivre.

Le 24 janvier 2018, Madame S.-C. a avisé son employeur qu'il n'y avait pas de métastases cancéreuses mais qu'elle devrait néanmoins suivre une radiothérapie.

5.

Par lettre recommandée du 7 février 2018, K C a communiqué sa décision de mettre fin au contrat de travail de Madame S.-C. à la date du 31 janvier 2018 moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité de rupture de 4 semaines couvrant la période du 7 février au 28 février 2018.

Par lettre recommandée du 6 mars 2018, Madame S.-C. a sollicité la communication des motifs concrets ayant conduit à son licenciement, conformément à l'article 4 de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Par lettre recommandée du 7 mars 2018, K C a informé Madame S.-C. qu'elle n'était pas tenue de lui communiquer ces motifs dès lors qu'elle avait été licenciée durant les 6 premiers mois de son occupation (application de l'article 2 de la CCT n° 109).

Dans le document C4 — Certificat de chômage, K C a renseigné comme motif précis du chômage : « Réorganisation ».

6.

Le 1<sup>er</sup> juin 2018, le conseil de Madame S.-C. a adressé une mise en demeure à K C ainsi qu'à E..

#### IV. DEVELOPPEMENTS

##### IV.A. La nature des relations de travail avec E.

7.

Madame S.-C. conteste la qualification de la convention de collaboration indépendante conclue avec E..

Elle estime qu'elle a travaillé dans le cadre d'un contrat de travail salarié depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016 jusqu'à son entrée au service de K C, le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

8.

En premier lieu, Madame S.-C. conteste qu'elle a librement fait Choix, lors de la signature des deux conventions de collaboration, du statut d'indépendant.

Elle soutient que les circonstances entourant la conclusion du premier contrat de collaboration que le statut de travailleur indépendant lui a été imposé. Elle invoque, à l'appui de sa thèse, le fait qu'elle a reçu un e-mail de la directrice d'E. afin de lui indiquer comment procéder pour s'inscrire comme travailleuse indépendante en Belgique (pièce 14 de son dossier).

Elle se prévaut également d'un mail de cette directrice à Monsieur K., gérant de K C, dans lequel celle-ci indique qu'elle va aviser Madame S.-C. sur les options possibles en matière de statut (Pologne ou Belgique) pour les indépendants (pièce 26 d'E.).

Le tribunal estime que, sur base de ces pièces, il ne peut pas être considéré que Madame S.-C. n'a pas librement choisi le statut de travailleuse indépendante en Belgique.

De plus, Madame S.-C. a renouvelé par la suite le contrat de collaboration indépendante pour une durée indéterminée, sans remettre en cause son statut de travailleuse indépendante.

Elle n'a par ailleurs jamais remis en cause ce statut ou soutenu que celui-ci lui avait été imposé.

Par la suite, lorsqu'elle a sollicité une occupation en qualité de travailleuse salariée, elle a mentionné d'initiative l'existence de son statut de travailleuse indépendante sur la fiche signalétique qu'elle a complétée (pièce 8 d'E.).

Elle a également sollicité en connaissance de cause son changement de statut tel qu'il ressort de sa lettre du 7 juillet 2017 reprise dans l'exposé des faits.

Il ne peut donc être soutenu que Madame S.-C. n'a pas librement choisi le statut de travailleuse indépendante lorsqu'elle a conclu la convention de collaboration avec E..

9.

En second lieu, Madame S.-C. soutient que l'exécution concrète qui a été donnée à ces conventions est incompatible avec une collaboration de travail indépendante (page 12 de ses conclusions).

10.

Il convient de rappeler en premier lieu que la charge de la preuve de l'existence d'un contrat de travail avec E. repose sur la partie qui s'en prévaut, en l'espèce, Madame S.-C. (CT Liège, 14 mars 2019, J-FT, 2020, 101 et la jurisprudence citée).

Le contrat de travail se distingue d'un contrat de collaboration indépendante par l'existence d'un lien de subordination.

La loi ne définit pas la notion de lien de subordination.

Selon la doctrine :

« La subordination juridique implique un pouvoir de direction accordé à l'employeur, corrélativement, elle suppose que le travailleur soit tenu d'obéir aux ordres et aux instructions qui émanent directement ou indirectement de son contractant. » (M. J., Seize leçons sur le droit du travail, Fac. Dr. Liège, 1994, 112).

Les principes régissant la qualification de relation de travail sont énoncés dans la loi-programme du 27 décembre 2006 sur la nature de la relation de travail.

L'article 331 de cette loi précise que les parties choisissent librement la nature de leurs relations de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation.

La priorité est donnée à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.

L'article 332 de la loi énonce que si l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties, il y aura requalification de la relation de travail.

Ces éléments à prendre en considération sont repris à l'article 333 de la loi et sont les suivants :

- La volonté des parties pour autant que l'exercice effectif de la convention n'exclue pas la qualification choisie par elles ;
- La liberté d'organisation du temps de travail ;
- La liberté d'organisation du travail ;
- La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

La priorité est ainsi donnée à la qualification donnée aux parties à leurs relations de travail.

Le juge ne peut s'en écarter que lorsqu'il constate que les clauses du contrat ou son exécution par les parties sont incompatibles avec cette qualification.

Par ailleurs, sont considérées comme neutres selon l'article 333, § 2, de la loi, les éléments suivants :

- L'intitulé de la convention ;
- L'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale ;
- L'inscription auprès de l'administration de la TVA;
- La manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

11.

Dans la présente cause, Madame S.-C. fait valoir, en premier lieu, que certaines clauses des contrats de collaboration témoignent de l'existence d'un contrat de travail au mépris de la qualification retenue.

Ces éléments sont les suivants :

1.° Le caractère *intuiti personae* de la relation tel que repris au sein de l'article 2 de la convention.

Madame S.-C. soutient que cet élément est primordial puisque la possibilité de se faire remplacer est propre au contrat d'indépendant tandis que le caractère *intuiti personae* implique un contrat de travail.

Le tribunal estime que la référence au caractère *intuiti personae* de la collaboration indépendante n'exclut nullement la réalité de celle-ci.

En effet, le caractère *intuiti personae* de l'engagement résulte de l'expertise spécifique de Madame S.-C., dont notamment le fait qu'elle était occupée auprès d'une autre société active dans les affaires européennes basée en Pologne.

C'est son expertise spécifique qui a justifié son engagement afin d'accomplir des missions de veille juridique, de consultance ou encore de prospection à l'égard de clients situés dans les pays de l'Europe de l'Est.

La référence au caractère intuiti personae de la collaboration n'est donc pas nécessairement incompatible avec une relation de travail indépendante. Elle peut s'expliquer, comme en l'espèce, par les compétences spécifiques du travailleur ou par les objectifs poursuivis.

2° La détermination d'un minimum de 4 heures de travail par jour ainsi que la fixation d'un nombre de jours de travail minimum.

Cet élément n'est pas inconciliable avec la qualification d'un travail indépendant (CT Bruxelles, 13 décembre 2012, RG n° 2011/AM/371, cité in G. W., La fausse indépendance, Kluwer, 2014, p. 66).

3° La détermination exclusive du lieu de travail.

Or, les contrats de travail prévoyaient des prestations soit dans les bureaux, soit auprès de la clientèle.

Cette référence est justifiée par la nature des prestations à fournir.

4° La fixation d'une rétribution mensuelle forfaitaire (article 3 de la convention).

Cet élément n'est pas contraire à une relation de travail indépendante.

5° La participation aux frais de missions par l'employeur (article 5 de la convention).

Cet élément n'est nullement incompatible avec une relation de travail indépendante.

6° La clause de non-débauchage et de non-concurrence (article 6 de la convention).

Une telle clause est parfaitement envisageable dans le cadre d'une collaboration de travail indépendante.

Il résulte de ce qui précède qu'aucun élément des conventions conclues entre les parties n'est incompatible avec une relation de travail indépendante.

12.

Il convient à présent au tribunal d'examiner si l'exécution qui a été donnée par les parties aux conventions est incompatible avec la qualification retenue dans celles-ci.

A cet égard, il convient de prendre comme point de départ les conventions écrites.

Celles-ci reflètent la volonté commune et constituent par conséquent la loi des parties.

Pour s'en écarter, il convient au tribunal d'examiner l'exécution qui en a été faite et de vérifier si Madame S.-C. apporte la preuve d'éléments incompatibles avec cette qualification au regard des critères qui sont la liberté d'organisation du temps de travail, la liberté d'organisation du travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique sur celui-ci.

Dans ce cadre, il appartient au tribunal d'examiner si les éléments produits par Madame S.-C. laissent apparaître un exercice ou la possibilité d'un exercice d'une autorité caractéristique d'un contrat de travail, laquelle est incompatible avec le simple exercice d'un contrôle ou la simple communication de directives dans le cadre d'une convention de travail à caractère indépendant (Cass., 6 décembre 2010, 5.10.073.F/1, publié sur Terra Laboris ; Cass., 23 mars 2013, RG n° P12.0387.N/7, publié sur Juridat).

IV.A.1. La liberté d'organisation du temps de travail

13.

Madame S.-C. fait valoir que sa présence était requise sur le lieu de travail tous les jours de 9h00 à 13h00.

Elle indique qu'elle devait avertir en cas de retard.

Madame S.-C. affirme que cette exigence de présence est contraire avec les conventions lesquelles indiquent que le prestataire s'engage à consacrer le temps nécessaire à l'exécution de la mission confiée, que les parties évaluent ce temps en moyenne à un minimum de 4 heures de travail par jour. Les conventions précisent également que le prestataire organisera son temps de travail comme il l'entend et qu'il ne sera astreint à aucun horaire de travail.

A l'examen du dossier, il ressort que Madame S.-C. n'établit nullement qu'elle était astreinte à un horaire sur base des deux mails qu'elle produit (pièces 31 et 62 de son dossier).

Le premier mail énonce qu'elle décide de rester au bureau durant une après-midi en raison d'une surcharge de travail et le second qu'elle sera un peu en retard au travail.

Ces deux éléments ne suffisent nullement à démontrer que des horaires de travail lui étaient imposés.

Madame S.-C. soutient également qu'E. exerçait un contrôle sur le temps de travail sur base de la pièce 28 de son dossier dans laquelle il est indiqué qu'E. a besoin d'avoir une certaine visibilité sur l'avancement de son temps de travail et qu'elle doit compter sur sa présence le matin.

Cet élément est un indice d'une restriction de la liberté d'organisation du temps de travail.

Cependant, il ressort du dossier que Madame S.-C. disposait bien de la possibilité de refuser une mission parce qu'elle était en congé (pièce 27 du dossier d'E.).

14.

Précisément en ce qui concerne les congés, Madame S.-C. fait valoir sur base de deux pièces de son dossier (pièces 8f et 18) qu'elle était tenue de solliciter ceux-ci et qu'ils devaient être acceptés.

La pièce 8f de son dossier est une note adressée à l'ensemble du personnel dans laquelle la directrice d'E. recommande d'éviter que deux membres du même binôme soient absents en même temps en dehors de la période de fermeture du bureau (Noël et août). Elle précise que la demande nécessite son retour par mail avant qu'elle ne soit validée.

La pièce 18 est également une demande adressée à l'ensemble du personnel qui contient une demande de communiquer les congés au préalable.

Ce critère n'est pas nécessairement incompatible avec une relation de travail indépendante. En l'espèce, il se justifie par une mesure d'organisation interne.

En effet, en tant que cabinet de conseil et de lobbying en matière européenne, E. était tenu de calquer son activité de manière prioritaire sur celles des institutions européennes et devait ainsi s'assurer qu'un nombre suffisant de travailleurs étaient disponibles pour faire face aux demandes des clients.

15.

Madame S.-C. allègue encore qu'elle avait l'obligation d'informer E. en cas d'incapacité de travail et de remettre un certificat médical.

Or, il ne ressort d'aucun élément du dossier que Madame S.-C. était dans l'obligation de justifier ses incapacités. Sa démarche spontanée, effectuée souvent avec retard, ne permet donc pas d'établir l'existence d'un lien d'autorité dans le chef de son employeur sur base de ce critère.

#### IV.A.2. La liberté d'organisation du travail

16.

Madame S.-C. invoque des instructions claires et précises de la direction d'E..

Cependant, le tribunal ne voit dans les pièces invoquées par Madame S.-C. que la communication de :

- priorités nécessaires pour l'organisation du travail (pièce 15),
- l'orientation générale ou la stratégie (pièce 19),
- d'instructions générales en vue d'une bonne organisation (pièce 20),
- de nouvelles méthodes internes de communication (pièce 21) ou de partage d'agendas (pièce 29).

il est également question de récapitulatifs de discussions sur les dossiers (pièce 32) ou de rappel d'une échéance (pièce 34).

Ces communications qui contiennent des directives d'ordre général ne permettent pas d'établir l'existence d'un lien de subordination. Elles ont été données à Madame S.-C. à des finalités d'organisation du travail et visaient à une exécution optimale des missions confiées.

Ces directives ne peuvent donc être considérées comme des ordres unilatéraux en exécution d'un contrat de travail (en ce sens : Cass., 5 octobre 1998, CDS, 1999, 231).

17.

Madame S.-C. fait également valoir l'organisation de réunions régulières du staff.

Il ressort cependant des pièces produites que leur objet n'étaient nullement de donner des instructions précises sur le travail à fournir mais qu'il s'agissait plutôt de réunions destinées à l'ensemble des travailleurs afin de les informer sur les différents projets et d'échanger ensemble sur les prospects à identifier (pièce 17).

18.

Madame S.-C. soutient qu'elle ne pouvait décider librement de son lieu de travail.

Dans les conventions de collaboration, il est prévu que le Preneur garantit un accès aux différents sites à partir desquels le Prestataire exercera exclusivement ses activités. La mission du Prestataire peut également être exercée chez les clients ou en tout autre lieu, à condition de respecter les obligations de confidentialité et de discrétion.

Cependant, l'exécution qui a été donnée à cette clause n'est pas en tout point conforme à ce qui a été convenu puisqu'il ressort d'un e-mail du 28 novembre 2016 qu'à défaut d'être malade, Madame S.-C. était censée travailler dans les bureaux (pièce 28 du dossier de Madame S.-C.).

Cet élément est donc interpellant mais n'est pas nécessairement incompatible avec une bonne organisation du travail et un suivi adéquat des clients.

E. justifie d'ailleurs cette contrainte non pas afin de pouvoir donner des instructions précises et/ou les contrôler mais par le fait qu'elle dispose maintenant de bureaux qui sont pleinement fonctionnels.

#### IV.A.3. La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique

19.

Madame S.-C. fait valoir qu'elle était tenue d'établir un reporting précis de son activité selon un modèle « Progress, Plan, Problems » (pièce 25).

Vu la nature de ce reporting qui visait en réalité à mesurer l'avancement des différents projets, il n'est pas démontré que celui-ci est incompatible avec la relation de travail convenue entre les parties.

En effet, vu la nature très large des missions confiées à Madame S.-C. et l'autonomie dont elle disposait dans les moyens à mettre en oeuvre pour les réaliser, il est normal qu'elle devait rendre compte de l'évolution de ses missions.

Toute relation de travail implique par ailleurs la nécessité de rendre compte du travail accompli.

il est donc tout à fait normal qu'E. ait déterminé la manière dont elle entendait être informée de l'avancement des missions et des problèmes rencontrés empêchant leur bon accomplissement.

Madame S.-C. ne démontre nullement qu'il s'agissait d'un outil permettant à E. de se réserver la possibilité en tout temps d'exercer un contrôle hiérarchique sur ses prestations.

En outre, sans être contredite sur ce point et pièce à l'appui (pièce 28), E. démontre que Messieurs D. et K. établissaient également de tels rapports.

20.

Madame S.-C. fait encore valoir qu'elle était astreinte à établir des time-sheets (pièces 8f, 16, 17 et 24).

Toutefois, elle ne démontre nullement que cette obligation était destinée à permettre à E. d'exercer un contrôle hiérarchique.

E. justifie l'établissement de ces time-sheets afin de lui permettre d'évaluer l'efficacité de Madame S.-C. au regard de sa rémunération fixe ainsi que par la nécessité de refacturer les prestations de Madame S.-C. à la clientèle.

Cet élément est confirmé par la pièce 17 du dossier d'E. qui indique que le fait de compléter les time-sheets est un élément-clé, notamment pour la renégociation des contrats et par la pièce 8f qui indique que cette formalité est importante afin d'évaluer la rentabilité des comptes client et de distribuer le travail de manière équitable au niveau de l'équipe.

#### IV.A.4. Conclusion

21.

Il ressort de l'ensemble des éléments que Madame S.-C. ne démontre nullement que l'exécution donnée aux deux conventions de travail indépendantes est incompatible avec la qualification qui a été donnée à la relation de travail.

Le seul élément qui peut être retenu à cet égard est celui qui résulte du fait qu'E. exigeait la présence obligatoire de Madame S.-C. dans les bureaux le matin mais cet élément est insuffisant pour permettre de conclure que l'exécution qui a été donnée aux deux conventions est incompatible avec la qualification qui a été donnée par les parties à leur collaboration (application de l'article 332 de la loi-programme du 27 décembre 2006).

Le tribunal conclut donc que la demande visant à faire dire pour droit que Madame S.-C. a travaillé dans les liens d'un contrat de travail jusqu'au 31 août 2017 est non fondée.

#### IV.B. Conséquences de l'absence de contrat de travail avant le 1<sup>er</sup> septembre 2017

22.

Dès lors que Madame S.-C. ne disposait pas d'un contrat de travail avant le 1<sup>er</sup> septembre 2017, ses demandes visant à obtenir le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis, des primes de fin d'année ainsi que des pécules de vacances de départ sont non fondées.

En effet, Madame S.-C. ne conteste pas qu'elle a reçu les pécules de vacances de départ pour son occupation à dater du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Pour ce qui concerne la prime de fin d'année pour l'année 2017, Madame S.-C. disposait d'une ancienneté inférieure à 6 mois et ne pouvait donc pas prétendre au paiement d'une prime de fin d'année conformément à l'article 3 de la convention collective de travail du 9 juin 2016 conclue au sein de la commission paritaire 200 dont ressortit K C.

Il en est de même pour ce qui concerne la prime de fin d'année pour l'année 2018 au prorata de son occupation puisqu'à la date de la rupture de son contrat de travail, elle ne disposait pas davantage de 6 mois d'ancienneté.

Les prétentions formulées par Madame S.-C. sur base de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement sont également non fondées.

En effet, l'article 2 de cette convention collective de travail précise qu'elle ne s'applique qu'aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail pour autant qu'ils bénéficient de 6 mois d'occupation au moment de leur licenciement.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Enfin, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Madame S.-C. de délivrer des documents sociaux et fiscaux rectifiés dès lors que la période d'occupation a été correctement reprise dans le certification d'occupation et que les autres documents sociaux ont été correctement remplis.

#### IV.C. Indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé

23.

Madame S.-C. réclame l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération sur base de l'article 18, § 2, 2<sup>o</sup>, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Elle allègue qu'elle a été discriminée à l'occasion de son licenciement en raison du fait que celui-ci est intervenu sur base de son état de santé au motif qu'elle venait d'être diagnostiquée d'un cancer de la thyroïde et qu'elle se trouvait en convalescence après une intervention chirurgicale urgente.

24.

La loi du 10 mai 2007 interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés.

Parmi ces critères protégés figure l'état de santé actuel ou futur (article 4, 4<sup>o</sup>, de la loi du 10 mai 2007). Une discrimination directe ou indirecte existe lorsqu'une distinction de traitement directe ou indirecte ne peut être justifiée.

La distinction directe est « la situation qui se produit lorsque sur l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est ou ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » (article 4, 6° de la loi).

Le traitement moins favorable est en l'espèce le licenciement.

Le critère protégé est l'état de santé actuel ou futur de Madame S.-C. au moment où celui-ci est intervenu. Pour que cette distinction de traitement ne soit pas constitutive d'une discrimination sur base de l'état de santé, cette distinction doit être objectivement justifiée par un but légitime et les moyens de réaliser ce but doivent être appropriés et nécessaires (article 7 de la loi).

A cet égard, l'employeur fait valoir que le licenciement n'est pas intervenu pour des motifs liés à l'état de santé de Madame S.-C. mais bien pour des motifs liés à une réorganisation générale de K C ou encore pour des motifs liés à des résultats insatisfaisants de Madame S.-C..

25. La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée.

Ainsi, lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28, § 1er de la loi).

La doctrine et la jurisprudence estiment que la personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver, et non seulement d'alléguer, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination (CT Bruxelles, 11 septembre 2019, JTT, 2019, p. 479 et les références citées).

26.

En l'espèce, le tribunal considère que Madame S.-C. établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

Cette preuve est apportée sur base de la chronologie des faits repris aux points 3 et 4 ci-dessus ainsi qu'en raison du fait que le licenciement de Madame S.-C. est intervenu alors que celle-ci était en incapacité de travail ininterrompue depuis un mois et demi et qu'elle subissait encore, durant cette période, les conséquences d'un grave problème de santé ayant nécessité une intervention chirurgicale urgente et un traitement de radiothérapie.

27.

K C fait valoir qu'avant de l'engager, elle savait que Madame S.-C. avait des problèmes de santé et que ceci ne l'a nullement empêchée de l'engager.

Cet élément n'est nullement établi.

En effet, au moment de son engagement par K C, Madame S.-C. a simplement retardé le début de ses prestations de quelques jours en informant son employeur du fait qu'elle avait subi une hospitalisation dans son pays d'origine. Cet élément n'est pas de nature à établir la connaissance par l'employeur au moment de son engagement d'un grave problème de santé.

En outre, cet élément est indifférent pour apprécier si le licenciement, qui est en l'espèce le traitement défavorable, est intervenu en raison de son état de santé.

28.

K C fait également valoir que Madame S.-C. l'a avisé dès le 21 septembre 2017 qu'elle avait subi une biopsie de la thyroïde entre le 14 et le 15 septembre 2017 et que ceci n'avait eu aucun impact sur la poursuite de sa carrière.

Elle expose qu'il en est de même pour l'examen ultérieur au mois de novembre 2017 ainsi que durant sa longue période d'incapacité.

Elle fait également valoir que le licenciement n'est intervenu que le 7 février 2018, soit quelques jours avant la date à laquelle Madame S.-C. avait déclaré être apte à reprendre le travail (12 février 2018).

29.

Selon le tribunal, ces éléments ne sont pas de nature à remettre en cause le fait que Madame S.-C. établit bien le lien entre son état de santé et son licenciement.

En effet, si effectivement l'employeur a été informé de manière graduelle de l'évolution des problèmes de santé de Madame S.-C., sans remettre en cause l'existence du contrat de travail, il n'en demeure pas moins que ce n'est que le 18 janvier 2018, soit 8 jours après son intervention chirurgicale que Madame S.-C. a alerté son employeur du caractère malin de son cancer et ceci à un moment où elle n'était pas encore informée totalement de la nécessité de suivre un traitement par la suite.

A ce stade donc, l'incertitude sur l'état de santé futur et des traitements nécessaires demeurait entière.

C'est dans ce contexte que, le 23 janvier 2018, Madame S.-C. a annoncé une reprise du travail le 12 février 2018.

Le 24 janvier 2018, Madame S.-C. a encore annoncé à son employeur qu'elle devrait suivre une thérapie iode.

Elle a ensuite été licenciée le 7 février 2018 sans qu'aucune explication ni motif ne lui soit communiqués.

Au regard de l'état de santé de Madame S.-C. à ce moment et la chronologie des événements, le tribunal considère que le licenciement doit bien être présumé fondé sur son état de santé.

30.

Compte tenu du mécanisme de preuve rappelée ci-dessus, il appartient à l'employeur de démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination.

K C soutient à cet égard que le licenciement est intervenu non pas en raison de l'état de santé mais pour des motifs étrangers liés, d'une part, à des résultats insatisfaisants de Madame S.-C. et, d'autre part, à des nécessités d'entreprise suite à une réorganisation.

Le tribunal constate que ces affirmations ne sont pas établies par des pièces.

Ainsi, jamais durant la période d'occupation de Madame S.-C., il n'a été fait état d'une quelconque réorganisation qui pourrait avoir une répercussion sur le maintien de son emploi.

La correspondance fournie entre les parties durant la période de l'incapacité n'en fait nullement état.

Pour ce qui est des résultats insatisfaisants, aucun élément du dossier produit par l'employeur ne permet de démontrer que Madame S.-C. ne donnait pas satisfaction.

Tout au plus est-il question de divergences de vues à propos de l'approche d'un seul client, en l'occurrence P. M..

Cependant, à aucun moment, il n'est question de manquements ou de résultats insatisfaisants pouvant avoir comme conséquence le licenciement de Madame S.-C. à défaut d'amélioration.

Même la lettre de licenciement ne contient pas de tels motifs ni davantage la lettre de réponse à la demande de communication des motifs du licenciement formulée par Madame S.-C..

Enfin, le document C4 n'évoque pas davantage une quelconque insatisfaction du travail fourni puisqu'il mentionne de manière laconique comme motif précis du chômage l'existence d'une réorganisation.

31.

Il résulte de ce qui précède que l'employeur ne démontre nullement le moindre motif étranger à l'état de santé de Madame S.-C. pour justifier son licenciement.

Dans ses conclusions, K C sollicite la réduction de l'indemnité forfaitaire pour le préjudice subi par Madame S.-C. à 3 mois de rémunération brute.

Elle se fonde pour ce faire sur l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 qui stipule que l'indemnisation du préjudice moral et matériel subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail est équivalente à 6 mois de rémunération brute à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

En l'espèce, cette preuve n'est nullement apportée.

En effet, K C ne démontre nullement que, même en l'absence de discrimination, Madame S.-C. aurait été licenciée en raison d'une réorganisation ou de résultats insatisfaisants.

32.

Ce chef de demande est donc entièrement fondé.

Le mode de calcul des dommages et intérêts équivalents à 6 mois de rémunération n'est pas contesté par l'employeur.

#### IV.D. Le débiteur de l'indemnité pour discrimination

33.

Madame S.-C. soutient qu'il convient de condamner les deux défenderesses solidairement ou in solidum, puisqu'elles doivent être considérées comme un seul et même employeur.

Elle se réfère à cet égard à une décision de la Cour du travail de Liège qui précise ce qui suit :

« Lorsque deux sociétés étroitement liées exercent l'une et l'autre le pouvoir d'autorité envers un travailleur et entretiennent une confusion de fait au niveau de leur direction, leur gestion et leur activité, elles doivent être considérées toutes les deux comme l'employeur de ce travailleur. Elles sont dès lors tenues in solidum de l'exécution des obligations découlant du contrat de travail. » (CT Liège, 13 mars 2013, JLMB, 2014, 651)

En l'espèce, il ressort du dossier que l'autorité caractéristique du contrat de travail a été exercée indifféremment par E. et par K C, par le biais de leur dirigeant respectif, Messieurs D. et K., lesquels sont d'ailleurs intervenus de manière indifférente pour les deux entités juridiques (voir pièces 29, 32, 33, 57, 59 et 66 du dossier de Madame S.-C. dans laquelle Monsieur D., dirigeant d'E., donne des instructions).

C'est également Monsieur D. qui a maintenu des échanges de correspondance avec Madame S.-C. durant son incapacité de travail (voir pièces 9, 33, 43, 44, 52, 54 et 55) du dossier de Madame S.-C.).

E. et K C ont donc exercé ensemble les prérogatives de l'employeur à l'égard de Madame S.-C. depuis le 1er septembre 2017.

Il en est de même lors de la prise de la décision de rupture même si celle-ci émane formellement de K C.

Les deux défenderesses doivent donc être condamnées in solidum au paiement de l'indemnité et non pas solidairement.

En effet, l'obligation in solidum ne nécessite pas d'être prévue par la loi ou par un contrat mais elle résulte de circonstances ou d'une situation de fait particulière impliquant des fautes concurrentes.

#### IV.E. Les dépens

34.

Madame S.-C. demande la condamnation solidaire ou in solidum, d'E. et de K C au paiement de l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide à un montant majoré de 5.000 EUR.

Les défenderesses demandent de condamner Madame S.-C. au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elles liquident à une somme de 3.000 EUR.

Le tribunal considère qu'il n'y a pas lieu d'augmenter le montant de l'indemnité de procédure tel que fixé par l'article 1022 du Code judiciaire.

Il convient par conséquent de condamner les deux parties défenderesses in solidum au montant de l'indemnité de procédure de base liquidée à la somme de 3.000 EUR dans le chef de Madame S.-C. et de condamner les parties défenderesses à supporter leurs propres dépens.

#### IV.E. L'exécution provisoire

35.

Selon l'article 1397 du Code judiciaire, les jugements définitifs sont exécutoires par provision, nonobstant appel et sans garantie, sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée.

En l'espèce, aucun élément ne justifie que l'exécution provisoire ne soit pas accordée.

Par contre, la faculté de cantonner dans le chef des défenderesses ne peut être exclue.

Madame S.-C. ne fournit aucun élément à cet égard.

PAR CES MOTIFS,  
Le Tribunal du travail francophone de Bruxelles,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les demandes de Madame S.-C. recevables et partiellement fondées.

EN CONSEQUENCE,

Condamner la SAS E. C. et la SPRL K C in solidum au paiement à Madame S.-C. de la somme de 15.047,17 EUR au titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé augmenté des intérêts légaux depuis le 27 février 2018 et des intérêts judiciaires.

Déboute Madame S.-C. du surplus de ses demandes ;

Déclare le présent jugement commun à l'OFFICE ;

Condamne la SAS E. C. ainsi que la SPRL K C à supporter leurs propres dépens ainsi que les dépens de Madame S.-C. fixés à la somme de 3.000 EUR au titre d'indemnité de procédure et à 20 EUR de contribution au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 2e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

C. D.,	Juge,
L. D. B.,	Juge social employeur,
P. D.,	Juge social employé,

Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossibles la mise à disposition d'un grand nombre de jugements à signer par de nombreux juges différents dans le respect des mesures de distanciation sociale et vu l'absence de système certifié de signature électronique, il est constaté, en application de l'article 786 du Code judiciaire, l'impossibilité pour tous les juges de signer le présent jugement.

Et prononcé le 22 avril 2020 par :

F. D., présidente, et ce conformément à l'article 782 bis du Code judiciaire, assistée de F.-X. B., greffier en chef délégué,

Le risque auquel expose le coronavirus COVID-19 s'étend à l'ensemble du territoire national, à un point tel que les rassemblements dans des lieux clos et couverts constituent un danger particulier pour la santé publique. Les audiences de prononcé des jugements sont donc toutes tenues portes closes.