

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.08.0136.F

GROUPEMENT EUROPEEN DE PROMOTION DU COMMERCE INTERNATIONAL, association internationale sans but lucratif, dont le siège est établi à Bruxelles, boulevard du Roi Albert II, 30,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Paul Alain Foriers, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 149, où il est fait élection de domicile,

contre

C. M.-H.,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Huguette Geinger, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue des Quatre Bras, 6, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 9 janvier 2008 par la cour du travail de Bruxelles.

Le conseiller Alain Simon a fait rapport.

L'avocat général Jean-Marie Genicot a conclu.

II. Les moyens de cassation

La demanderesse présente deux moyens dont le premier est libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *articles 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *articles 1134, 1156, 1315, 1341, 1353, 1710, 1779 et 1780 du Code civil ;*
- *article 870 du Code judiciaire ;*
- *article 149 de la Constitution.*

Décisions et motifs critiqués

Déclarant l'appel de la défenderesse fondé, l'arrêt réforme le jugement entrepris et, statuant à nouveau, dit que la demanderesse a occupé la défenderesse dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} janvier 2004 au 15 juillet 2004 et condamne, partant, la demanderesse à payer à la défenderesse différentes sommes brutes provisionnelles, et ce, sur la base des considérations suivantes :

« 15. [La défenderesse] a travaillé pour [la demanderesse] en qualité de travailleur salarié dans les liens d'un contrat de travail.

Cette conclusion résulte des éléments relatifs aux relations entre [la défenderesse] et [la demanderesse] (de janvier à juillet 2004 - n° 16 ci-dessous). Elle est confirmée par ceux qui concernent la relation avec le groupement d'intérêt économique (n° 17 ci-dessous). [La demanderesse] a en effet pour l'essentiel continué l'activité et l'organisation du groupement. Il s'en déduit que, normalement et sous réserve d'indication contraire, les éléments de la relation de travail avec [la défenderesse] sont restés les mêmes également.

16. [La demanderesse] a exercé sur [la défenderesse] l'autorité de l'employeur caractéristique du contrat de travail salarié, qui exclut la qualification de collaboration indépendante adoptée par les parties, en particulier la qualification de directeur de [la demanderesse], telle que cette fonction est définie par les statuts.

[La demanderesse] a en effet donné de manière habituelle des instructions relatives à la définition des tâches de [la défenderesse], à leur contenu et à leurs modalités d'exécution. En effet :

- Un message du 23 novembre 2003 (qui concerne [la demanderesse] puisque la liquidation du groupement est décidée à cette date) demande à [la défenderesse] de faire établir des cartes de visite pour le président, malgré l'observation de celle-ci que le budget ne le permet pas ;

- Un autre message lui demande de prendre à l'égard de la Poste les mesures nécessaires au suivi des courriers après le déménagement (courriel du 29 avril 2004) ;

- [La défenderesse] reçoit instruction de demander aux membres une provision sur les cotisations, du montant déterminé par le président (mars 2004) ;

- Elle reçoit des instructions précises sur la manière de mener des négociations avec des organismes susceptibles de devenir de nouveaux membres (19 février 2004 : laisser passer un mois avant de reprendre contact) ;

- Elle retravaille des lettres du président, il est donc à l'initiative de projets de lettres (décembre 2003) ;

- La lettre de rupture du 6 avril 2004 définit unilatéralement le contenu de ses tâches au cours des trois mois de préavis, d'une manière qui ne correspond pas à la convention du 5 décembre 2003 : il n'est plus question d'exécuter les décisions des organes mais seulement d'achever des tâches et de transmettre l'information ;

- [La défenderesse] ne signale pas au président de décision de nature à engager [la demanderesse] au-delà des limites fixées par l'assemblée générale et elle ne fait pas rapport au conseil d'administration sur le budget, les engagements et les négociations, comme le prescrivent les statuts. En réalité, elle ne prend pas d'engagement seule, elle demande une autorisation ou reçoit des instructions pour tout ;

- De manière générale, [la demanderesse] n'énonce pas et ne produit pas de pièce relative à des tâches que [la défenderesse] aurait accomplies avec l'autonomie du directeur, telle qu'elle est organisée par les statuts : organe chargé de la gestion quotidienne de [la demanderesse] selon les instructions données par l'assemblée générale et le conseil d'administration, responsable de la gestion du budget, des engagements et des négociations ;

- [La demanderesse] n'énonce pas non plus et ne produit pas de pièce relative à des tâches ou des ensembles de tâches que [la défenderesse] aurait accomplies de manière indépendante – étant entendu que le travailleur salarié, notamment le directeur salarié d'une association, exerce nécessairement ses fonctions de travailleur salarié avec un certain degré d'autonomie. Le fait que Monsieur D. (ce n'est pas le cas des autres dirigeants) formule ses instructions sur le mode de la suggestion ('me semble-t-il') est un style et n'affaiblit pas la force des consignes : en fait le dossier révèle que [la défenderesse] reçoit des instructions et demande des autorisations.

17. *Les modalités d'exécution de la convention entre [la défenderesse] et le groupement d'intérêt économique, de 1994 à 2003, confirment l'autorité de l'employeur :*

- *[La défenderesse] soumet pour accord des projets de documents et de lettres (courriers du 26 mars 2003, du 18 septembre 2002, du 17 septembre 2002, du 16 septembre 2002, du 7 mai 2002 ; le 18 septembre 2002, il est inutile de renvoyer en projet une lettre dont le président vient d'approuver le modèle, c'est donc que des lettres de ce type sont soumises d'habitude à l'approbation du président), de contrats relatifs à la gestion quotidienne du groupement (comptable - courriel du 7 février 2002) ;*

- *C'est le président et pas [la défenderesse] qui accepte une offre de contrat, relative à la gestion quotidienne de [la demanderesse] (comptable - courriel du 5 février 2002) ;*

- *[La défenderesse] ne peut sans autorisation contacter les organismes susceptibles de devenir de nouveaux membres (octobre 2002) ;*

- *Elle demande l'autorisation du président, du vice-président et du trésorier avant d'envoyer des factures importantes (courriel du 22 janvier 2003);*

- *Il n'y a pas pour cette période non plus de rapport au président sur les engagements qui dépassent les limites fixées par l'assemblée générale, de rapport au conseil d'administration sur le budget, les engagements et les négociations, de preuve de tâches effectuées avec l'indépendance du directeur ou de manière générale d'un collaborateur indépendant.*

Le groupement exerçait aussi l'autorité de l'employeur de 1994 à 1997 lorsque [la défenderesse] était directeur adjoint. Le directeur lui donnait les instructions nécessaires pour : répondre à un correspondant, des rapports de travail, diffuser aux membres des documents étrangers aux assemblées générales et aux comités de direction.

[La défenderesse] demandait l'autorisation de prendre congé (1995, 1996) ».

Griefs

En vertu de l'article 1134 du Code civil, la convention fait la loi des parties sauf si elle contrevient à une disposition d'ordre public ou à une disposition impérative dont se prévaut la partie protégée par cette disposition.

Par un contrat de louage d'entreprise au sens des articles 1710, 1779 et 1787 du Code civil, l'entrepreneur s'engage à effectuer des prestations déterminées.

Le lien de subordination, qui est la caractéristique du contrat de travail au sens des articles 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'existe que lorsqu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne.

Lorsque l'existence d'un contrat de travail dans le chef d'un travailleur est contestée et en l'absence de présomption légale d'existence de pareil contrat, il appartient, en application des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, à celui qui en invoque l'existence d'en apporter la preuve.

En matière d'interprétation de contrats, l'article 1156 du Code civil oblige le juge à rechercher dans les conventions quelle a été la commune intention des parties.

La première obligation du juge est toutefois de respecter les règles de la preuve en n'admettant pas une preuve par indices ou présomptions contre et outre le contenu d'une convention écrite (articles 1341 et 1353 du Code civil).

Le juge qui disqualifie une convention sur la base d'éléments qui ne permettent pas d'exclure la qualification convenue par les parties méconnaît la force obligatoire de leur convention (article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil).

Première branche

L'arrêt constate que le 5 décembre 2003, la demanderesse en formation et la défenderesse ont signé un « contrat de collaboration » de consultance, qui a pris cours le 1^{er} janvier 2004.

Pour conclure à l'existence d'un contrat de travail entre les parties, l'arrêt, sans avoir égard à cet écrit, affirme l'existence d'un contrat de travail (« [La défenderesse] a travaillé pour [la demanderesse] en qualité de travailleur salarié dans les liens d'un contrat de travail »), pour énumérer ensuite un faisceau d'indices qui seraient de nature à justifier cette conclusion (« Cette conclusion résulte des éléments relatifs aux relations entre [la défenderesse] et [la demanderesse] »).

En contredisant la qualification convenue par écrit par les parties et ce, sur la base d'indices (donc de présomptions) extérieurs à la convention, l'arrêt viole les règles de la preuve en recevant une preuve par présomption contre et outre le contenu de la convention écrite (violation de l'article 1341 du Code civil) et viole l'article 1353 du Code civil en admettant la preuve par présomption dans un cas où la preuve testimoniale n'est pas admise.

En omettant de rechercher la volonté réelle des parties dans le contrat écrit qu'elles avaient conclu, l'arrêt méconnaît en outre l'obligation pour le juge de rechercher dans les conventions la commune intention des parties (violation de l'article 1156 du Code civil).

Deuxième branche

Le juge ne peut modifier la qualification du contrat que les parties ont déclaré dans l'écrit vouloir adopter, en l'espèce un contrat d'entreprise au sens des articles 1710, 1779 et 1780 du Code civil, en se fondant sur la manière dont ledit contrat a été exécuté, que si les circonstances de fait qu'il retient sont incompatibles avec la qualification donnée par les parties, parce qu'elles révèlent que, dans les faits, une partie dispose du droit d'exercer l'autorité caractéristique du contrat de travail au sens des articles 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le louage d'ouvrage n'exclut pas la possibilité d'instructions à observer et d'un contrôle sur l'exécution des tâches remplies.

Pour écarter la qualification donnée par la demanderesse et la défenderesse à leur convention et pour décider que celle-ci était un contrat de travail, l'arrêt se fonde sur la constatation que la demanderesse « a donné de manière habituelle des instructions relatives à la définition des tâches de [la défenderesse], à leur contenu et à leurs modalités d'exécution » en se référant aux éléments suivants :

- « Un message du 23 novembre 2003 (qui concerne [la demanderesse] puisque la liquidation du groupement est décidée à cette date) demande à [la défenderesse] de faire établir des cartes de visite pour le président, malgré l'observation de celle-ci que le budget ne le permet pas ;

- Un autre message lui demande de prendre à l'égard de la Poste les mesures nécessaires au suivi des courriers après le déménagement (courriel du 29 avril 2004) ;

- [La défenderesse] reçoit instruction de demander aux membres une provision sur les cotisations, du montant déterminé par le président (mars 2004) ;

- Elle reçoit des instructions précises sur la manière de mener des négociations avec des organismes susceptibles de devenir de nouveaux membres (19 février 2004 : laisser passer un mois avant de reprendre contact) ;

- Elle retravaille des lettres du président, il est donc à l'initiative de projets de lettres (décembre 2003);

- La lettre de rupture du 6 avril 2004 définit unilatéralement le contenu de ses tâches au cours des trois mois de préavis, d'une manière qui ne correspond pas à la convention du 5 décembre 2003 : il n'est plus question d'exécuter les décisions des organes mais seulement d'achever des tâches et de transmettre l'information ;

- [La défenderesse] ne signale pas au président de décision de nature à engager [la demanderesse] au-delà des limites fixées par l'assemblée générale ; elle ne fait pas rapport au conseil d'administration sur le budget, les engagements et les négociations, comme le prescrivent les statuts. En réalité, elle ne prend pas d'engagement seule, elle demande une autorisation ou reçoit des instructions pour tout ;

- De manière générale, [la demanderesse] n'énonce pas et ne produit pas de pièce relative à des tâches que [la défenderesse] aurait accomplies avec l'autonomie du directeur telle qu'elle est organisée par les statuts : organe chargé de la gestion quotidienne de [la demanderesse] selon les instructions données par l'assemblée générale et le conseil d'administration, responsable de la gestion du budget, des engagements et des négociations ;

- [La demanderesse] n'énonce pas non plus et ne produit pas de pièce relative à des tâches ou des ensembles de tâches que [la défenderesse] aurait accomplies de manière indépendante - étant entendu que le travailleur salarié, notamment le directeur salarié d'une association, exerce nécessairement ses fonctions de travailleur salarié avec un certain degré d'autonomie. Le fait que Monsieur D. (ce n'est pas le cas des autres dirigeants) formule ses instructions sur le mode de la suggestion ('me semble-t-il') est un style et n'affaiblit pas la force des consignes : en fait le dossier révèle que [la défenderesse] reçoit des instructions et demande des autorisations ».

Selon l'arrêt, cette autorité de l'employeur est confirmée par les modalités d'exécution de la convention entre la défenderesse et le groupement d'intérêt économique de 1994 à 2003, à savoir les éléments suivants :

- « [La défenderesse] soumet pour accord des projets de documents et de lettres (courriers du 26 mars 2003, du 18 septembre 2002, du 17 septembre 2002, du 16 septembre 2002, du 7 mai 2002 ; le 18 septembre 2002, il est inutile de renvoyer en projet une lettre dont le président vient d'approuver le modèle, c'est donc que des lettres de ce type sont soumises d'habitude à l'approbation du président), de contrats relatifs à la gestion quotidienne du groupement (comptable - courriel du 7 février 2002) ;

- C'est le président et pas [la défenderesse] qui accepte une offre de contrat, relative à la gestion quotidienne de la [demanderesse] (comptable - courriel du 5 février 2002) ;

- [La défenderesse] ne peut sans autorisation contacter les organismes susceptibles de devenir de nouveaux membres (octobre 2002) ;

- Elle demande l'autorisation du président, du vice-président et du trésorier avant d'envoyer des factures importantes (courriel du 22 janvier 2003) ;

- Il n'y a pas pour cette période non plus de rapport au président sur les engagements qui dépassent les limites fixées par l'assemblée générale, de rapport au conseil d'administration sur le budget, les engagements et les négociations, de preuve de tâches effectuées avec l'indépendance du directeur ou de manière générale d'un collaborateur indépendant.

Le groupement exerçait aussi l'autorité de l'employeur de 1994 à 1997 lorsque [la défenderesse] était directeur adjoint. Le directeur lui donnait les instructions nécessaires pour : répondre à un correspondant, des rapports de travail, diffuser aux membres des documents étrangers aux assemblées générales et aux comités de direction. [La défenderesse] demandait l'autorisation de prendre congé (1995, 1996) ».

Or, ni le fait de « faire établir des cartes de visite » ou de recevoir des instructions quant aux différentes tâches à exécuter (suivi des courriers, des provisions à demander aux membres, retravailler des lettres du président, achever des tâches et transmettre l'information), ni son obligation d'agir dans le cadre structurel de la demanderesse (par rapport au président ou au conseil d'administration de la demanderesse), ou d'organiser ses congés et cela, tant dans le cadre de ses relations contractuelles avec la demanderesse qu'antérieurement avec le groupement d'intérêt économique, ne sont des éléments qui, séparément ou conjointement, sont incompatibles avec l'existence d'un contrat d'entreprise, dès lors que ces éléments peuvent s'inscrire également dans le cadre d'un contrat d'entreprise et dans un souci de bonne concertation et organisation, nécessaire à la saine gestion de l'entreprise.

Dans la mesure où les éléments qu'il cite ne sont pas de nature à exclure la qualification conventionnelle de contrat d'entreprise, l'arrêt n'est pas légalement justifié en ce qu'il méconnaît la notion légale de lien de subordination (violation des articles 1^{er}, 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), viole la notion légale de contrat d'entreprise au sens des articles 1710, 1779 et 1780 du Code civil et, en écartant la qualification conventionnelle qui fait la loi des parties, méconnaît la force obligatoire du contrat de collaboration indépendante conclu entre les parties (violation de l'article 1134, alinéa 1^{er}, du Code civil).

A tout le moins, à défaut d'indiquer en quoi les éléments qu'il retient seraient de nature à exclure la qualification convenue par les parties, l'arrêt ne permet pas à la Cour d'exercer le contrôle de légalité qui lui est confié et, par suite, n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

Troisième branche

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en apporter la preuve.

Pour conclure à l'existence d'un contrat de travail, l'arrêt considère notamment que, « de manière générale, [la demanderesse] n'énonce pas et ne produit pas de pièce relative à des tâches que [la défenderesse] aurait accomplies avec l'autonomie du directeur telle qu'elle est organisée par les statuts : organe chargé de la gestion quotidienne de [la demanderesse] selon les instructions données par l'assemblée générale et le conseil d'administration, responsable de la gestion du budget, des engagements et des négociations. [La demanderesse] n'énonce pas non plus et ne produit pas de pièce relative à des tâches ou des ensembles de tâches que [la défenderesse] aurait accomplies de manière indépendante - étant entendu que le travailleur salarié, notamment le directeur salarié d'une association, exerce nécessairement ses fonctions de travailleur salarié avec un certain degré d'autonomie ».

En concluant à l'existence d'un contrat de travail au motif que la demanderesse n'apporte pas la preuve de l'indépendance dont jouissait la défenderesse dans l'exercice de ses fonctions, l'arrêt renverse la charge de la preuve qui incombait à la défenderesse, et, par conséquent, viole les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

III. La décision de la Cour

Sur le premier moyen :

Quant à la deuxième branche :

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.

Pour écarter la qualification de contrat d'entreprise que, selon ses constatations, les parties ne contestaient pas avoir donnée à leur convention lors de sa conclusion, l'arrêt se fonde sur les circonstances, relevées dans la relation contractuelle entre les parties, qu'il est demandé à la défenderesse de faire établir des cartes de visite, qu'elle reçoit des instructions pour faire suivre le courrier et pour les provisions à demander aux membres, qu'elle retravaille des lettres du président, doit achever des tâches, transmettre l'information et agir dans le cadre des structures de la demanderesse en relation avec le président et le conseil d'administration de la demanderesse.

Ni séparément ni conjointement, ces éléments ne sont incompatibles avec l'existence d'un contrat d'entreprise.

Les éléments relevés par l'arrêt dans la relation contractuelle précédente entre la défenderesse et le groupement d'intérêt économique ne peuvent, dès lors, servir à confirmer la qualification qu'il retient.

Partant, l'arrêt ne décide pas légalement que les parties étaient liées par un contrat de travail.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Il n'y a lieu d'examiner ni les autres branches du premier moyen ni le second moyen, qui ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué, sauf en tant qu'il reçoit l'appel ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Mons.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président Christian Storck, les conseillers Daniel Plas, Sylviane Velu, Martine Regout et Alain Simon, et prononcé en audience publique du vingt-trois mars deux mille neuf par le président Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean-Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Jacqueline Pigeolet.

J. Pigeolet

A. Simon

M. Regout

S. Velu

D. Plas

Ch. Storck