



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 22 novembre 2022
Numéro du rôle 2019/AB/419
Décision dont appel 18/187/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

Madame R. _____, NRN _____, domiciliée à _____ ;

Appelante,
représentée par Maître

contre

La S.C.R.L. LIEDEKERKE WOLTERS WAELBROECK KIRKPATRICK, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, Boulevard de l'Empereur, 3 ;

Intimée,
représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

La S.C.R.L. LIEDEKERKE WOLTERS WAELBROECK KIRKPATRICK (ci-après dénommée le cabinet LIEDEKERKE) est un cabinet d'avocats, situé à 1000 Bruxelles, Boulevard de l'Empereur, 3.

2.

Madame R. _____ est titulaire d'un diplôme de master en droit, d'un diplôme de master spécial en droit fiscal, d'un diplôme de docteur en droit et enseigne le droit fiscal à l'Université.

3.

Le 13 octobre 2000, Madame R. _____ constitue la société civile à forme de société privée à responsabilité limitée MIND IN PROSPECT dont l'objet social est, notamment, l'exécution de tous travaux de recherche scientifique en matière de droit, de droit fiscal et de fiscalité et la rédaction de travaux, ouvrages et plaquettes à caractère scientifique, à l'exclusion expresse de toutes activités de conseil en matière fiscale et juridique.

4.

Madame R. s'inscrit au barreau de Bruxelles en 2006 et commence l'exercice de son métier d'avocat au sein du cabinet LIEDEKERKE, tout en continuant ses charges académiques.

Aucune convention écrite n'est conclue entre le cabinet LIEDEKERKE et Madame R. .

5.

Le 27 mars 2007, Madame R. modifie les statuts de sa société afin, notamment, d'étendre l'objet social à l'exercice de la profession d'avocat et de modifier la dénomination de la société en « MIND IN PROSPECT— Isabelle R. , société civile d'avocat SPRL ». Il est précisé dans l'acte notarié que les associés renoncent à l'exercice de la profession d'avocat à titre personnel.

À partir de cette modification, c'est cette société civile qui facture les prestations de Madame R. au cabinet LIEDEKERKE.

6.

Au terme de son stage d'avocat, Madame R. continue à travailler au cabinet LIEDEKERKE, le reste de son temps étant consacré à sa charge d'enseignement à l'Université.

7.

Madame R. travaille au sein du cabinet LIEDEKERKE principalement avec deux associés séniors, maîtres Jacques et Philippe M. , qui quittent le cabinet LIEDEKERKE en décembre 2016.

8.

Le 19 janvier 2017, le cabinet LIEDEKERKE met fin à la collaboration moyennant un préavis à prester d'une durée de 6 mois dans les termes suivants :

« Chère Isabelle,

Nous nous référons à l'entretien que tu as eu le 24 novembre 2016 avec Jean-Michel D. , en sa qualité de Practice Group Leader Tax, et à notre entretien d'hier matin.

Comme indiqué lors de ce dernier entretien, nous sommes au regret de lettre fin à la collaboration qui te lie au cabinet Liedekerke.

Cette collaboration prendra fin à l'issue d'un délai de préavis de six mois, prenant cours ce jour et prenant fin le 19 juillet 2017.

... »

9.

Madame R. conteste la durée du préavis de 6 mois par courriel du 26 janvier 2017 et demande de récupérer les données contenues dans son ordinateur ainsi que le paiement d'un bonus 2016.

« Vincent,

Je fais suite à ton dernier message.

Lors de notre réunion du 18 janvier, j'avais déjà exprimé que la rupture unilatérale de contrat voulue par Liedekerke me causait un très important dommage.

En effet, à mon âge, il est très douteux que je puisse retrouver une situation équivalente, dans un cabinet de même niveau. Il en résultera une importante perte de revenus, sans parler du préjudice causé à ma réputation professionnelle.

Mon ancienneté (plus de 10 ans chez Liedekerke) me paraît devoir être prise en considération également. Le coût de la recherche d'une source de revenus équivalente doit en outre être pris en considération. Il n'est pas envisageable, vu ma position de « Of Counsel » chez Liedekerke de procéder par l'envoi de curriculum vitae. Je devrai impérativement passer par des « chasseurs de tête ».

Il ne m'est pas possible d'accepter un préavis limité à 6 mois de rémunération.

Je relève encore que, lors de notre conversation, tu as confirmé la possibilité pour moi de conserver mon adresse d'avocat chez Liedekerke, à tout le moins durant la période de 6 mois que tu avances. J'en prends bonne note.

Tu voudras bien m'indiquer ce qu'il convient de faire pour obtenir

-Une copie sur disque dur de mon espace Het du « bureau » de mon ordinateur

-Ainsi qu'une copie sur disque dur de ma boîte e-mail Liedekerke Et une copie des dossiers que j'ai traités et qui sont actifs dans mon VDI.

Concernant l'indemnité de sortie, j'espère que tu voudras bien en reconsidérer le montant, compte tenu des éléments de la présente. A titre informatif

-Perte de réputation

-Quasi impossibilité de retrouver une situation équivalente

-Rémunération annuelle de 50.000€ HT VA (perte de dix ans, si je considère le cours normal jusqu'à l'âge de la retraite)

-Plus de dix ans d'ancienneté chez Liedekerke (début en octobre 2006)

-Coût d'un chasseur de tête. minimum 30% de la rémunération annuelle brute

-Coût d'une installation à compte propre, le cas échéant. location immobilière, installation mobilière, système informatique, etc.

-Coût du déménagement de mon bureau Liedekerke par un déménageur.

J'attire encore l'attention sur le fait que j'ai, en 2013, presté à 75% d'un temps plein pour la rémunération d'un mi-temps (perte de 25.000 €). Les années suivantes également, j'ai presté largement plus qu'un mi-temps, sans compensation.

J'estime également avoir droit à mon bonus 2016.

Si la teneur de ton message du 19 janvier était cependant définitive, je me verrais contrainte d'examiner avec mon conseil les voies de droit qui devraient être exercées pour obtenir une juste indemnisation de mon préjudice. J'espère sincèrement de ne pas devoir en arriver là.

Bien cordialement,

Isabelle

(PS j'ai vainement tenté d'utiliser le VMWare, sans succès, malgré l'aide du Helpdesk ; j'utilise donc ma messagerie universitaire)».

10.

Par courriel du 8 février 2017, le cabinet LIEDEKERKE confirme sa position qu'un préavis de 6 mois est suffisant, compte tenu de l'ancienneté de Madame R. et des éléments propres au dossier. Le cabinet LIEDEKERKE expose à Madame R. que les prestations effectuées en 2016 ne justifient pas l'attribution d'un bonus.

11.

Madame R. ne preste pas le préavis de 6 mois, tout en continuant à adresser mensuellement, par le biais de sa société, une facture au cabinet LIEDEKERKE.

12.

Par requête déposée le 28 novembre 2017, Madame R. introduit une procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, afin d'entendre dire que la relation entre elle-même et le cabinet LIEDEKERKE l'était dans les liens d'un contrat de travail. Elle réclame dès lors différents montants qui en découlent.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame R. demande au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

«

Aux termes du dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 12 octobre 2018, la demande de la partie demanderesse est libellée comme suit:

« (...)

déclarer les demandes formulées par la concluante recevables et fondées ; condamner la défenderesse à verser à la concluante un montant de 25.208,35 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

-condamner la défenderesse à verser à la concluante un montant de 10.083,34 EUR à titre de bonus;

-condamner la défenderesse à verser à la concluante un montant de 44.475,29 EUR à titre d'heures supplémentaires ;

-condamner la défenderesse à verser à la concluante un montant de 21.427,00 EUR à titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable ;
-condamner la défenderesse à verser à la concluante un montant de 10.000,00 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
-condamner la concluante aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à son montant de base de 6.000,00 EUR; déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement avec affectation spéciale ».

2.

Par un jugement du 19 février 2019 le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande recevable mais non fondée.

Le tribunal a débouté Madame R. de ses demandes.

Le tribunal a condamné Madame R. aux dépens, liquidés à un montant de 6.000 € à titre d'indemnité de procédure.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Madame R. a fait appel le 27 mai 2019 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles du 19 février 2019.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. Le jugement a été signifié le 27 avril 2019; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 septembre 2019, prise à la demande conjointe des parties.

LIEDEKERKE a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame R. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 octobre 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1.

Madame R. demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 19 février 2019.

Elle demande dès lors de condamner le cabinet LIEDEKERKE à lui payer:

- Un montant de 25.208,35 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- Un montant de 10.083,34 € à titre de bonus
- Un montant de 44.475,29 € à titre d'heures supplémentaires
- Un montant de 21.427,00 € à titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable
- Un montant de 10.000,00 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif

Elle demande de réduire le montant de l'indemnité de procédure de 6.000 €, édicté par le premier juge, en application de l'article 1022 § 3 du Code Judiciaire.

Elle demande de condamner le cabinet LIEDEKERKE aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel.

2.

Le cabinet LIEDEKERKE demande de déclarer l'appel recevable mais non fondé.

Elle demande de confirmer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 19 février 2019 en toutes ses dispositions.

Elle demande de condamner Madame R. aux dépens des 2 instances, liquidées à un montant de 6.000 € d'indemnité de procédure en première instance et 6.000 € d'indemnité de procédure en degré d'appel.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

A. Qualification des relations professionnelles entre parties.

Les principes.

Un contrat de travail peut-il être conclu entre deux sociétés ?

1.

Le lien de subordination n'est concevable qu'entre un employeur et une personne physique.

Lorsque deux personnes morales ont conclu une convention de collaboration, cette convention exclut en principe que les prestations exécutées en vertu de cette convention, soient considérées comme ayant pris place dans le cadre d'un contrat de travail. Aucun lien de subordination n'est possible entre un employeur et une société, sauf en cas de vice de consentement ou de simulation. (Cour Trav. Bruxelles, 9 décembre 2014, J. T. T. 2015,134 ; Cour Trav. Bruxelles, 26 octobre 2008, J. T. T. 2008, 468 ; Cour Trav. Bruxelles 6 novembre 2007, R.G. nr. 49.309 ; Cour Trav. Bruxelles 29 janvier 2003, R.G. nr. 36.028, www.juridat.be).

2.

Le consentement exprimé par une personne n'est pas valable s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol (article 1109 du Code civil).

La violence constitutive de vice de consentement se définit comme suit : Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.

On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes » (article 1112 du Code civil).

Quatre conditions sont requises pour que l'existence d'une violence viciant le consentement soit reconnue :

- i. la violence doit avoir été déterminante du consentement,
- ii. elle doit être de nature à faire impression sur la personne concernée,
- iii. elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable, de nature physique ou morale,
- iv. elle doit être injuste ou illicite (Cass., 8 janvier 1970 ; Cass., 12 mai 1980 et Cass., 23 mars 1998, www.cass.be).

Ne présente pas un caractère injuste ou illicite, la menace motivée par l'exercice normal d'un droit (Cass., 23 mars 1998), ni l'existence d'un rapport de subordination morale ou économique normale (article 1114 du Code civil et De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, t. I, p. 75 et 76).

Quant au dol, il s'agit de : « *manœuvres pratiquées par l'une des parties (qui) sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté* » (article 116 du Code civil).

Les éléments constitutifs du dol sont :

- i. la(es) manœuvre(s) intentionnelle(s) et malicieuse(s) émanant d'une partie au contrat,
- ii. le fait que ces manœuvres ont déterminé le consentement de l'autre partie, victime du dol.

3.

En ce qui concerne la simulation, l'article 1321 du Code civil stipule « *les contre-lettres ne peuvent avoir leur effet qu'entre les parties contractantes : elles n'ont point d'effet contre les tiers* ».

Partant de cet article, la théorie de la simulation a été élaborée par la doctrine et la jurisprudence. Il y a simulation lorsque les parties font un acte apparent dont elles conviennent de modifier ou de détruire les effets par une autre convention demeurée secrète.

La simulation suppose donc deux conventions, contemporaines l'une de l'autre, mais dont l'une n'est destinée qu'à donner le change. Il n'existe au fond qu'une seule convention réelle, la convention secrète. La convention apparente s'appelle acte ostensible; la convention secrète, la contre-lettre. (P. Van Ommeslaghe, « La simulation en droit civil », in Apparences, abus, simulations et fraudes à la loi : aspects civils et fiscaux, coll. Patrimoines & Fiscalités, Limal, Anthemis, 2015, pp. 173 et s.).

Si les 2 conventions doivent être simultanées, cette simultanéité peut n'être qu'intellectuelle en ce sens que la simultanéité des intentions suffit. Par ailleurs, il n'est pas obligatoire de constater l'acte secret par écrit, ni de l'assortir d'un quelconque formalisme. (P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, t. I, p. 395).

La simulation peut avoir pour objet la personne du cocontractant. C'est l'interposition de personnes : un acte est apparemment conclu avec une telle personne déterminée mais, en réalité, c'est une autre qui en est le bénéficiaire ; le véritable bénéficiaire n'est pas la personne indiquée dans l'acte ostensible. (P. Van Ommeslaghe, « La simulation en droit des obligations », in Les obligations contractuelles, Bruxelles, Éd. Jeune barreau, 2000, p. 91).

La nature des relations de travail.

1.

L'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit :

« *Le contrat de travail d'employé est le contrat par lequel un travailleur, l'employé, s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement d'ordre intellectuel sous l'autorité d'un employeur* ».

Le lien de subordination existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne. L'autorité doit donc être simplement possible et non nécessairement effective.

C'est ce lien d'autorité qui constitue la caractéristique de la subordination juridique alors que la subordination économique est présente non seulement entre un employeur et son préposé mais aussi entre un entrepreneur et son sous-traitant lequel dépend des rentrées que le travail qu'il accomplit vont lui procurer pour rendre viable sa propre entreprise.

2.

En vertu des articles 870 du Code Judiciaire et de l'article 8.4. du livre 8 du nouveau Code civil, c'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail qu'il incombe de rapporter la preuve de son existence. Les parties ont un devoir de loyauté et sont tenues de collaborer à l'administration de la preuve.

3.

La loi-programme du 27 décembre 2006 (telle que modifiée par la loi du 25 août 2012) dispose:

L'article 328 :

Pour l'application du présent titre, il y a lieu d'entendre par :

5° « relation de travail » : collaboration professionnelle portant sur la prestation d'un travail par une partie en qualité soit de travailleur salarié, soit de travailleur indépendant, étant entendu qu'il y a lieu d'entendre :

*a) par « travailleur salarié » : la personne qui s'engage dans un contrat de travail à **fournir, contre rémunération, un travail sous l'autorité de l'autre partie au contrat, l'employeur ;***

b) par « travailleur indépendant » : la personne physique qui exerce une activité professionnelle en dehors d'un lien d'autorité visé sous a) et qui n'est pas engagée dans les liens d'un statut.

L'article 331 :

*Sans pouvoir contrevenir à l'ordre public, aux bonnes mœurs et aux lois impératives, **les parties choisissent librement la nature de leur relation de travail, dont l'exécution effective doit être en concordance avec la nature de la relation.** La priorité est à donner à la qualification qui se révèle de l'exercice effectif si celle-ci exclut la qualification juridique choisie par les parties.*

L'article 332:

*Soit lorsque l'exécution de la relation de travail laisse apparaître la réunion de suffisamment **d'éléments incompatibles avec la qualification donnée par les parties** à la relation de travail, appréciés conformément aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, soit lorsque la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 et que cette présomption n'est pas renversée, il y aura une requalification de la relation de travail et application du régime de sécurité sociale correspondant, sans préjudice toutefois des dispositions suivantes:1) l'article 2, § 1^{er}, 1° et 3°, de la loi du 27 juin 1969, l'article 2, § 1^{er}, 1° et 3°, de la loi du 29 juin 1981 et l'article 3, §§ 1^{er} et 2, de l'arrêté royal n° 38, ainsi que toute disposition prise sur la base de ces dispositions;2) de manière générale, toute disposition légale ou réglementaire imposant ou présumant de manière irréfutable l'exercice d'une profession ou d'une activité déterminée en qualité de travailleur indépendant ou de travailleur salarié au sens de la présente loi.*

Les éléments visés à l'alinéa 1^{er} sont appréciés sur la base des critères généraux tels que définis à l'article 333 et, le cas échéant, des critères spécifiques d'ordre juridique ou socio-économique déterminés conformément à la procédure d'avis du chapitre V.

La loi prévoit, à cet égard, des critères généraux ainsi que des critères neutres, c'est-à-dire des critères qui n'ont aucune influence sur l'évaluation d'une relation professionnelle.

L'article 333 stipule :

1^{er}. Les critères généraux dont il est question à l'article précédent et qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont:

– la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention, pour autant que cette dernière soit exécutée conformément aux dispositions de l'article 331;

– la liberté d'organisation du temps de travail;

– la liberté d'organisation du travail;

– la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

§ 2. Sans préjudice des dispositions visées à l'article 332, les contraintes inhérentes à l'exercice d'une profession qui sont imposées par ou en vertu d'une loi, ne peuvent être prises en considération pour apprécier la nature d'une relation de travail.

§ 3. Les éléments suivants sont, à eux seuls, impuissants à qualifier adéquatement la relation de travail:

– l'intitulé de la convention;

– l'inscription auprès d'un organisme de sécurité sociale;

– l'inscription à la Banque-carrefour des entreprises;

– l'inscription auprès de l'administration de la T.V.A.;

– la manière dont les revenus sont déclarés à l'administration fiscale.

« Les formulations quelque peu alambiquées des articles 331 et 332 consacrent, en réalité, l'approche jurisprudentielle traditionnelle, particulièrement celle de la Cour de cassation selon laquelle le juge du fond ne peut substituer une qualification différente à celle donnée par les parties à leur convention lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure celle-ci. La loi innove toutefois en fixant désormais les critères à la lumière desquels ces éléments doivent être appréciés. Ceux-ci doivent être appréciés sur la

*base des critères généraux tels que définis par la loi elle-même et, le cas échéant, de critères spécifiques d'ordre juridique ou socioéconomique déterminés conformément à la procédure d'avis instituée par la loi. La loi précise également les éléments inaptés à qualifier une convention, ceux dont le juge ne pourra tenir compte pour apprécier la nature de la relation de travail » (E. PLASSCHAERT, « Le ruling social », in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p.191, spéc. p.206.)*

Dans un arrêt rendu le 26 mars 2013, la Cour de cassation confirme que la primauté ainsi donnée à l'écrit ne crée pas une présomption mais celui qui entend s'écarter de l'écrit doit apporter la preuve d'indices incompatibles avec la qualification donnée à la convention en se fondant sur les critères généraux.

Il faut donc prendre comme point de départ la convention qui reflète la volonté commune des parties et pour s'en écarter, il faut examiner l'exécution et vérifier si des éléments inconciliables avec la qualification sont établis par référence aux critères généraux.

Il existe trois groupes d'éléments inconciliables, à savoir la liberté d'organisation du travail, la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique sur le travail et la liberté d'organisation du temps de travail.

4.

La loi-programme du 27 décembre 2006 (telle que modifiée par la loi du 25 août 2012) prévoit également une possibilité de requalification dans le cas où la qualification donnée par les parties à la relation de travail ne correspond pas à la nature de la relation de travail présumée, conformément à la loi sur les relations de travail, et que cette présomption n'est pas renversée.

La loi sur les relations de travail dispose que certaines relations de travail sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail, il apparaît que plus de la moitié des 9 critères repris à l'article 337/2 de la loi sont remplies, donc au moins 5 critères sur 9. La présomption ne vaut que pour les relations de travail dans certains secteurs.

L'article [337/2](#) de la loi prévoit :

§ 1er. Les relations de travail visées à l'article 337/1, sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail il apparaît que plus de la moitié des critères suivants sont remplis:

a) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, d'un quelconque risque financier ou économique, comme c'est notamment le cas :
- à défaut d'investissement personnel et substantiel dans l'entreprise avec du capital propre, ou,

- à défaut de participation personnelle et substantielle dans les gains et les pertes de l'entreprise;

b) défaut dans le chef de l'exécutant des travaux, de responsabilité et de pouvoir de décision concernant les moyens financiers de l'entreprise dans le chef de l'exécutant des travaux;

c) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de tout pouvoir de décision concernant la politique d'achat de l'entreprise;

d) défaut, dans le chef de l'exécutant des travaux, de pouvoir de décision concernant la politique des prix de l'entreprise, sauf si les prix sont légalement fixés;

e) défaut d'une obligation de résultats concernant le travail convenu;

f) la garantie du paiement d'une indemnité fixe quel que soient les résultats de l'entreprise ou le volume des prestations fournies dans le chef de l'exécutant des travaux;

g) ne pas être soi-même l'employeur de personnel recruté personnellement et librement ou ne pas avoir la possibilité d'engager du personnel ou de se faire remplacer pour l'exécution du travail convenu;

h) ne pas apparaître comme une entreprise vis-à-vis d'autres personnes ou de son cocontractant ou travailler principalement ou habituellement pour un seul cocontractant;

i) travailler dans des locaux dont on n'est pas le propriétaire ou le locataire ou avec du matériel mis à sa disposition, financé ou garanti par le cocontractant.

§ 2. Lorsqu'il apparaît que plus de la moitié des critères, visés au paragraphe 1er ne sont pas remplis, la relation de travail est présumée de manière réfragable être un contrat d'indépendant.

Cette présomption peut être renversée par toutes voies de droit et notamment sur la base des critères généraux fixés dans la présente loi. »

L'article 337/1 de la loi prévoit que la présomption réfragable d'un contrat de travail ou d'un contrat de collaboration indépendante, tel que prévue à l'article 337 § 2, ne s'applique qu'aux relations de travail qui se situent dans les secteurs de travaux immobiliers, de surveillance et /ou de services de garde, de transport et de nettoyage.

« Ce chapitre est applicable aux relations de travail qui se situent dans le cadre suivant :

1° l'exécution des activités énumérées à l'article 20, § 2, de l'arrêté royal n° 1 du 29 décembre 1992, relatif aux mesures tendant à assurer le paiement de la taxe sur la valeur ajoutée;

2° l'exercice de l'activité consistant à effectuer pour le compte de tiers, toutes sortes de surveillance et/ou des services de garde;

3° le transport de choses et ou personnes pour le compte de tiers, à l'exception des services d'ambulance et le transport de personnes avec un handicap;

4° Les activités qui ressortent du champ d'application de la commission paritaire pour le nettoyage, qui ne sont pas déjà visées au 1°.

...

§ 3. Ce chapitre n'est pas applicable aux relations de travail familiales.

... »

Application des principes dans le cas d'espèce.

1.

Madame R. ne soutient pas et ne prouve pas l'existence d'une quelconque violence ou d'un quelconque dol dans le sens de l'article 1109 du Code civil.

Madame R. effectuait ses prestations d'avocat par le biais de la société civile « Mind in Prospect — Isabelle R. Société d'Avocats SPRL », à laquelle elle a fait apport de l'exercice de sa profession d'avocat en 2007.

Madame R. a librement décidé de modifier les statuts, l'objet social et la dénomination de la société Mind in Prospect, dont elle est gérante et unique associée, afin de pouvoir exercer la profession d'avocat par le biais de cette société.

Le cabinet LIEDEKERKE n'est intervenu en aucune manière dans ce processus dont l'initiative revient exclusivement à Madame R., qui, étant une fiscaliste, a agi en toute connaissance de cause en interposant la société civile « Mind in Prospect — Isabelle R. Société d'Avocats SPRL » dans ses relations contractuelles avec le cabinet LIEDEKERKE.

2.

Madame R. reste également en défaut de prouver l'existence d'une quelconque simulation.

Il résulte des statuts même de la société civile « Mind in Prospect — Isabelle R. Société d'Avocats SPRL » que ses associés (en l'espèce, Madame R.) ont renoncé à l'exercice de la profession d'avocat à titre personnel.

Cela signifie que l'interposition de cette société dans les relations entre Madame R. et le cabinet LIEDEKERKE était souhaitée par Madame R.

Le cabinet LIEDEKERKE n'a pu que prendre acte de l'interposition de la société civile « Mind in Prospect, Isabelle R. Société d'Avocats SPRL », suite à la modification des statuts et à sa publication au Moniteur belge.

Madame R. a agi en conformité avec les statuts de sa propre société et a facturé ses prestations par le biais de celle-ci.

Il n'existe aucune preuve de l'existence, à côté de la convention de collaboration entre la société civile « Mind in Prospect, Isabelle R. Société d'Avocats SPRL » et le cabinet LIEDEKERKE, d'une autre convention, demeurée secrète, que Madame R. elle-même et le cabinet LIEDEKERKE auraient conclu.

3.

L'examen des critères de la loi-programme du 27 décembre 2006 ne permettent pas non plus de conclure à une quelconque simulation.

En l'absence de dispositions légales ou réglementaires instituant des critères spécifiques aux secteurs pour la profession dont il est question en l'espèce, seuls les critères généraux prévus par la loi programment du 27 décembre 2006 doivent être appliqués.

La volonté des parties telle exprimée dans la convention.

Les parties n'ont pas signé de convention dans laquelle elles ont exprimé leur volonté quant à la qualification de leurs relations professionnelles.

Toutefois, Madame R. a interposé la société civile « Mind in Prospect, Isabelle R. Société d'Avocats SPRL » dans sa relation contractuelle avec le cabinet LIEDEKERKE. Elle a agi, conformément au statut d'indépendant à l'égard des organismes de sécurité sociale et en déclarant des revenus qui ne sont pas des revenus de travailleur salarié à l'administration fiscale.

La Cour déduit de ce qui précède que les parties ont bel et bien exprimé la volonté de donner la qualification de contrat d'entreprise à leurs relations professionnelles.

La liberté d'organisation du temps de travail.

Le critère de la liberté d'organisation du temps de travail, regroupe des éléments comme l'obligation faite au travailleur de respecter un horaire de travail, de se soumettre à une durée du travail ou encore à des périodes de vacances, de prévenir et de justifier de ses absences.

Il doit être tenu compte des contraintes organisationnelles qui peuvent avoir pour conséquence que les obligations ne seront pas retenues comme étant un indice de subordination .

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le cabinet LIEDEKERKE donnait à Madame R. des instructions relatives à l'organisation de son temps de travail.

Il ressort d'aucune pièce du dossier que Madame R. devait respecter personnellement un horaire de travail où avait des jours fixes de présence au cabinet LIEDEKERKE.

Il est vrai que Madame R. devait remplir des « timesheets » et devait justifier d'un minimum d'heures prestées.

Cela s'explique d'une part par le fait que la société civile « Mind in Prospect, Isabelle R. Société d'Avocats SPRL » percevait des honoraires fixes. Ces honoraires fixes avaient pour

corollaire la prestation d'un nombre d'heures attendues sur une base annuelle (facturables et non facturables). Madame R. ne démontre pas que ces « timesheets » avait vocation à contrôler le temps de travail ou le respect d'un quelconque horaire, inexistant. D'autre part, ces « timesheets » sont utilisés pour la facturation des clients du cabinet LIEDEKERKE. Ces « timesheets » sont utilisés par tous les avocats, en ce compris les avocats associés.

Madame R. invoque le fait qu'elle devait établir un relevé des prestations annuelles. Il s'agit de documents préparés par Madame R., permettant au cabinet LIEDEKERKE de déterminer dans quelle mesure les prestations réalisées étaient éventuellement éligibles à l'attribution d'un bonus individuel. Si Madame R. y liste personnellement les principaux dossiers sur lesquels elle a travaillé au cours de l'année écoulée, c'est précisément parce que le cabinet LIEDEKERKE ne procédait pas à un relevé journalier de ses prestations et n'avait pas nécessairement une vue d'ensemble de celles-ci, vu l'autonomie dont jouissait Madame R. En outre, les activités « non billable », c'est-à-dire non facturables, étaient en grande partie déterminées par Madame R. Dans ce document de prestations annuelles, Madame R. évalue elle-même le degré de réalisation des objectifs qu'elle s'était personnellement fixés et mentionne ses projets pour l'année à venir.

Madame R. ne démontre pas qu'elle devait obtenir un accord du cabinet pour ce qui était des dates de ses congés ou de ses vacances. En 2016, Madame R. s'est absentée le mois de juillet pour donner des cours à Kinshasa. Ceci n'a pas fait l'objet d'une demande d'autorisation au cabinet LIEDEKERKE.

Elle ne démontre pas que le cabinet lui imposait un quelconque régime de déclaration, de justification et /ou de contrôle des absences pour cause de maladie.

Madame R. dépose 2 courriels envoyés par Maître B. dans la foulée des attentats du 22 mars 2016 et du lock-out de Bruxelles qui s'ensuivit. Ces courriels ont été envoyés à l'ensemble des collaborateurs du cabinet LIEDEKERKE. Ils ne contiennent que des consignes isolées et générales d'ordre organisationnel et ne sont pas retenues comme étant un indice de subordination.

Il ressort de ce qui précède et des pièces du dossier que Madame R. jouissait d'une liberté d'organisation de son temps de travail.

La liberté d'organisation du travail lui-même.

Le critère de la liberté d'organisation du travail ne vise pas le temps de travail mais son organisation : définition des tâches à accomplir, détermination du lieu de travail, moyens et procédés à mettre en œuvre, faculté de se faire assister ou remplacer. Des directives générales peuvent être compatibles avec un contrat d'entreprise.

Madame R. travaillait dans les dossiers et pour les clients du cabinet LIEDEKERKE, il est dès lors normal qu'elle effectuait principalement ses prestations dans les locaux de son cocontractant.

Le fait d'effectuer des travaux dans les locaux d'un cocontractant et/ou de disposer du matériel de celui-ci, n'est pas un indice de subordination juridique (Cass. 2.4.1978, J.T.T. 1980, 78; Cass. 2.12.1985, R.W. 1985-86, 2915) et n'est donc pas incompatible avec l'existence d'un contrat d'entreprise.

Madame R. ne démontre pas que le cabinet LIEDEKERKE définissait les tâches qu'elle devait accomplir, ni que le cabinet LIEDEKERKE déterminait les moyens et les procédés à mettre en œuvre par Madame R.

Madame R. ne démontre pas qu'elle n'avait pas la possibilité de refuser ou d'accepter les dossiers qui lui étaient proposés. Le cabinet LIEDEKERKE conteste d'ailleurs cet élément.

Cette allégation est en outre peu probable, compte tenu de l'expérience, du degré de spécialisation et de la connaissance très pointue que a Madame R., professeur d'université, du droit fiscal.

Comme pour tout dossier traité par plusieurs avocats, il y avait des échanges et discussions sur la stratégie du dossier, les arguments, les délais dans le traitement, etc.

Ces échanges sont compatibles avec un contrat d'entreprise.

Il n'était pas interdit à Madame R. de développer une clientèle personnelle.

Il ressort de ce qui précède et des pièces du dossier que Madame R. jouissait d'une liberté d'organisation de son travail.

La possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Un contrôle effectif n'est pas requis : il suffit qu'il soit possible. Ce contrôle est de nature hiérarchique susceptible de déboucher sur des sanctions internes ; il suppose l'insertion du travailleur dans la structure d'un service ou d'une entreprise .

Des directives générales peuvent être compatibles avec un contrat d'entreprise .

Il ne peut être déduit des pièces du dossier que le cabinet LIEDEKERKE exerçait un contrôle hiérarchique sur Madame R. ou qu'elle disposait de la possibilité de le faire.

Madame R. ne démontre aucun contrôle de nature hiérarchique susceptible de déboucher sur des sanctions internes.

Au contraire, il ressort de l'ensemble des pièces du dossier que, de par son parcours académique, ses charges de cours universitaires et son expérience acquise avant de

rejoindre le cabinet LIEDEKERKE, Madame R. disposait d'une grande autonomie dans son travail, tant sur le plan intellectuel que sur le plan organisationnel et que les échanges avec les associés du cabinet LIEDEKERKE étaient dépourvue de tout lien hiérarchique.

4.

Il n'y a pas lieu de requalifier le contrat d'entreprise en contrat de travail, de sorte que il ne peut être fait droit aux différents chefs de demande formulés par Madame R. , fondés sur l'existence d'un contrat de travail.

Les demandes de Madame R. sont non fondées.

L'appel est non fondé.

B. Les dépens.

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Madame R. . Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est 6.000 € par instance.

3.

Madame R. demande la diminution des indemnités de procédure des 2 instances.

L'article 1022 du code judiciaire tel que modifiée par la loi du 21 avril 2007 relative à la répétabilité des honoraires et des frais d'avocat, dispose qu'à la demande d'une des parties, et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité, soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le roi.

Dans son appréciation, le juge tient compte :

- De la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité
- la complexité de l'affaire
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause

- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

Madame R. invoque sa capacité financière faible afin de justifier une diminution de l'indemnité de procédure de base, sans toutefois démontrer cette faiblesse financière.

Madame R. ne démontre pas correspondre à des critères prévus à l'article 1022 du code judiciaire.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable mais non fondé;

Confirme le jugement attaqué.

Déboute Madame Isabelle R. de ses demandes.

Condamne Madame Isabelle R. à payer à la S.C.R.L. LIEDEKERKE WOLTERS WAELBROECK KIRKPATRICK les dépens des 2 instances, liquidés à un montant de 6.000 euros d'indemnité de procédure en première instance et 6.000 euros d'indemnité de procédure en degré d'appel.

Met à charge de Madame Isabelle R. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.



