

Répertoire n° : 231919

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION LIEGE

2^{ème} chambre

Jugement du 15 mai 2023

R.G. n° 21/2879/A

EN CAUSE DE :

Madame R , RN n° , née le : , domiciliée à

Partie demanderesse, ayant comparu par Maître Bénédicte H loco Maître
Karim D/), avocat à 4500 HUY, a

CONTRE :

La SRL SARA-A-BELGIQUE, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, rue Sainte-Croix,
4, inscrite à la BCE sous le n° 0673.946.694.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Mariam K/ loco Maître Michaël
PC i, avocat à 4130 ESNEUX,

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière
judiciaire.

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 3 avril 2023 dont :

- le jugement du 13 juin 2022 qui dit la demande recevable et fondée, condamne la
SRL SARA-A à payer à Madame R.) une indemnité compensatoire de préavis
équivalente à une semaine de rémunération compte tenu de la rupture irrégulière
du contrat de travail qui s'est formé le 9 octobre 2020, déboute Madame RE
de ses autres demandes et ordonne une réouverture des débats pour permettre aux
parties de déterminer le montant de cette indemnité compensatoire de préavis ;
- les conclusions après réouverture des débats de Madame RE ;

Après avoir, à l'audience publique du 3 avril 2023, entendu les parties en leurs
explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il
serait statué à l'audience de ce jour.

I. JUGEMENT ORDONNANT LA REOUVERTURE DES DEBATS

Par jugement du 13 juin 2022, le Tribunal a :

- dlt la demande de Madame R) recevable et fondée dans la mesure ci-après précisée ;
- condamné la SRL SARA-A à verser à Madame RI une indemnité compensatoire de préavis équivalente à une semaine de rémunération compte tenu de la rupture irrégulière du contrat de travail qui s'est formé le 9 octobre 2020 ;
- débouté Madame RI de ses autres demandes ;
- ordonné une réouverture des débats pour permettre aux parties de déterminer le montant de cette indemnité compensatoire de préavis.

II. POSITION DES PARTIES

- Par conclusions après réouverture des débats, Madame RI demande au Tribunal, avant de dire droit, d'ordonner à la SRL SARA-A-BELGIQUE « *la production des fiches de paie du travailleur ayant obtenu le poste de la concluante* ».
- A l'audience du 3 avril 2023, la SRL SARA-A-BELGIQUE a indiqué n'avoir aucun élément à communiquer suite au jugement en réouverture des débats.

III. FONDEMENT

III.1. Principes juridiques applicables

- L'article 39, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. (...) »

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

{...} ».

Les avantages en nature, c'est-à-dire les avantages évaluables en argent, qui sont la contrepartie du travail, dont le travailleur bénéficie à la fin de son contrat de travail, entrent en considération pour déterminer la base sur laquelle l'indemnité de préavis doit être calculée¹, en tous cas, lorsque l'indemnité est due par l'employeur.

¹ Cass., 18 septembre 1989, J.T.T., 1990, p. 179.

- Les principales règles contenues dans le Code civil régissant la preuve sont les suivantes :

- Article 8.3. Règle générale :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, les faits ou actes juridiques doivent être prouvés lorsqu'ils sont allégués et contestés.

(...). »

- Art. 8.4. Règles déterminant la charge de la preuve :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

(...). »

- Art. 8.5. Règle générale – preuve certaine

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude. »

III.2. Application en l'espèce

- Le 8 octobre 2020, la société a fait parvenir à Madame R..., par courriel, un document dont l'objet est « *Promesse d'embauche* » rédigée comme suit :

*« Suite à notre entretien du 7 octobre 2020, nous avons le plaisir de vous informer que votre candidature a été retenue pour rejoindre notre entreprise et d'y occuper le poste de **Responsable des ressources humaines**.*

Le contrat qui vous est offert est un contrat à durée indéterminée (9/10 ème), prévoyant les avantages suivants :

- Salaire mensuel brut : 2000 €
- Véhicule de société
- Carte carburant : 300 € /mois
- Abonnement de parking
- Frais propres à l'employeur : 10 € /jour
- Frais de repas : 7 € /jour
- Forfait de télétravail : 126 € /mois

En cas d'accord de votre part, votre entrée en fonction débutera le : à convenir.

Afin de prendre toutes les dispositions préalables pour vous intégrer à notre équipe avant cette date, nous vous prions de donner une réponse à cette proposition d'embauche avant le 10 octobre 2020. ».

Par courriel du même jour, Madame R [REDACTED] a interpellé Monsieur L [REDACTED] (administrateur de la SRL SARA-A) sur le montant du salaire brut qui, selon elle, ne correspondait pas à ce dont les parties étaient convenues.

Selon Madame R [REDACTED], suite à ce courriel du 8 octobre 2020, la société SARA-A a corrigé la promesse d'embauche en indiquant le montant de 2.200,00 € à titre de salaire mensuel brut, à la place de 2.000,00 €. Cette promesse d'embauche aurait ensuite été signée par les parties lors d'une entrevue qui aurait eu lieu le 9 octobre 2020, dans les bureaux de SARA-A. Chaque partie aurait gardé un exemplaire de cette promesse d'embauche.

Par son jugement du 13 juin 2022, le Tribunal a considéré que dès lors que ce document comporte la signature de Monsieur L [REDACTED] et que son contenu a été accepté par Madame R [REDACTED], cette dernière parvient à démontrer que la volonté des parties s'est rencontrée sur les éléments essentiels du contrat de travail le 9 octobre 2020 et que compte tenu de la rupture du contrat émanant de la SRL SARA-A le 12 octobre 2020, Madame R [REDACTED] est donc en droit de réclamer le versement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à une semaine.

L'objet de la réouverture des débats portait sur la détermination du montant de cette indemnité compensatoire de préavis.

- Compte tenu des règles civilistes relatives à la charge de la preuve, il revient à Madame R [REDACTED] de démontrer que les éléments rémunératoires qu'elle invoque constituent bien des avantages en nature faisant partie de la rémunération de base permettant l'évaluation de l'indemnité compensatoire de préavis.

Madame R [REDACTED] indique ne pas disposer des conventions collectives de travail applicables pour la SRL SARA-A-BELGIQUE et ignore dès lors si une prime de fin d'année devait être octroyée ou encore comment valoriser l'octroi d'un véhicule de société ainsi que l'abonnement de parking.

Elle demande au Tribunal d'ordonner à la SRL SARA-A-BELGIQUE « la production des fiches de paie du travailleur ayant obtenu (son) poste (...) ».

- Le Tribunal estime qu'il n'est pas dans l'intérêt d'une bonne justice de condamner la SRL SARA-A-BELGIQUE à la production de ces fiches de paie :
 - D'autres conditions salariales peuvent très bien avoir été négociées par cet autre travailleur.
 - A considérer même que ces fiches de paie révèlent l'octroi d'un véhicule de société et/ou d'une carte carburant à des fins privées pour ce travailleur, cela ne démontre pas pour autant que de tels avantages auraient aussi été concédés à Madame R [REDACTED] (dont l'octroi du véhicule visé dans la promesse d'embauche pourrait avoir été limité à des fins professionnelles).

En tout état de cause, l'avantage consistant dans l'usage à des fins privées d'un véhicule de société ne doit pas être évalué par rapport à la charge qu'il impose à l'employeur, mais par rapport à l'économie qu'il représente effectivement pour le travailleur². C'est donc la valeur de jouissance et l'avantage qui en découle pour le travailleur qui entrent en compte³. Or, ces documents ne renseigneront pas le type du véhicule permettant d'évaluer forfaitairement cet avantage.

- Les mêmes observations valent pour les « *frais repas* » ; à considérer même que la production des fiches de paie révèle l'octroi de « *chèque-repas* » à cet autre travailleur, cela ne démontre pas pour autant qu'un tel avantage aurait aussi été concédé à Madame R.

En tout état de cause, les fiches de paie n'indiquent pas nécessairement le montant de la part contributive de l'employeur alors que c'est généralement ce montant qui est repris dans la rémunération de base permettant le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Le Tribunal considère dès lors que les fiches de paie de cet autre travailleur ne constituent pas des documents suffisamment probants pour démontrer l'existence des éventuels avantages en nature qui étaient offerts à Madame R. et que ces documents ne seraient de toute façon pas suffisants pour déterminer la valorisation de tels avantages.

Le fait que l'octroi d'un avantage ait été mentionné par l'employeur dans le cadre de propositions formulées avant l'engagement ne suffit pas à le faire entrer dans le champ contractuel et à mettre à charge de celui-ci une obligation de paiement autre que celle pouvant éventuellement résulter d'un usage⁴. Un usage ne pourrait en tout état de cause pas être démontré en l'espèce dès lors que cette promesse d'embauche requalifiée en contrat n'a jamais reçu d'exécution.

- Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal estime que Madame R. parvient seulement à démontrer, avec un degré raisonnable de certitude, que la promesse d'embauche requalifiée en contrat de travail prévoyait, à titre de rémunération, l'octroi d'un salaire mensuel fixe de 2.200 € brut.

Pour le calcul de l'indemnité de congé d'un employé, le pécule de vacances constitue un avantage acquis en vertu de la convention, mais seul le double pécule de vacances doit explicitement être pris en considération, parce que le simple pécule de vacances n'est que le paiement normal de la rémunération⁵.

Dès lors, la rémunération de base de Madame R. s'établit comme suit :

- $2.200 \text{ €} \times 12,92 = 28.424 \text{ €}$.

² C. trav. Liège (sect. Neufchâteau), 6 mai 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 156 ; Trib. trav. Bruxelles, 5 février 1986, *J.T.T.*, 1986, p. 453 ; Trib. trav. Bruxelles, 1^{er} février 1988, *Jur. trav. Brux.*, 1988, p. 135.

³ C. trav. Bruxelles, 9 février 2021, *J.T.T.*, 2021, 273, note P. DE KOSTER ; Trib. trav. Nivelles, 25 novembre 1983, *J.T.T.*, 1984, p. 410.

⁴ Trib. trav. Liège (div. Namur), 8 septembre 2020, R.G. 18/983/A, www.terralaboris.be.

⁵ Cass, 2 février 1981, *R.W.*, 1980-1981, p. 2480 ; Cass., 10 mai 1982, *J.T.T.*, 1983, p. 94.

C'est à tort que Madame R. estime que dans cette rémunération de base, il convient de prendre en considération une prime de fin d'année. En effet, comme le relève l'auteur de doctrine F. VERBRUGGE, les avantages acquis en vertu du contrat et qui sont dus en fonction du nombre de mois prestés ou du nombre de jours assimilés à des prestations effectives (ex.: prime de fin d'année) ne doivent pas être repris dans la base de calcul dans l'hypothèse où le contrat n'a pas été exécuté.⁶

Les montants repris à titre de « *frais propres à l'employeur* » et le « *forfait télétravail* » ne doivent pas non plus entrer en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, s'agissant de remboursement de frais et non d'un élément de rémunération. En effet, une indemnité de frais n'a en principe aucun caractère rémunératoire parce qu'elle ne constitue pas la contrepartie du travail mais le remboursement d'une dépense. Elle n'est en principe pas un avantage acquis en vertu du contrat de travail et n'entre par conséquent pas en considération pour l'indemnité de préavis⁷.

Il en est de même pour l'abonnement de parking ; la mise à disposition d'un espace de parking ne fait pas partie de la rémunération et n'est pas un avantage acquis en vertu du contrat⁸.

Pour le surplus, le Tribunal estime que Madame R. n'apporte pas la preuve que le contrat de travail conclu avec la SRL SARA-A-BELGIQUE prévoyait l'octroi d'un véhicule de société ou d'une carte carburant à titre privé ou l'octroi de *chèque-repas* permettant de valoriser ces avantages en vue d'établir l'indemnité compensatoire de préavis.

- Au regard de la rémunération annuelle de base de Madame R., l'indemnité compensatoire de préavis qui doit être versée par la SRL SARA-A-BELGIQUE s'élève donc à 546,62 € brut⁹.

IV. L'EXECUTION PROVISoire ET LE CANTONNEMENT

IV.1. En droit

- Le Code judiciaire prescrit :

« Art. 1397. 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, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.

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 et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition ou l'appel formé par la partie

⁶ F. Verbrugge, « La rupture du contrat avant le début de son exécution », www.socialeve.be.

⁷ C. trav. Liège (sect. Neufchâteau), 6 mai 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 56 ; C. trav. Gand, 5 septembre 1998, *T.G.R.*, 1998, p. 236 ; C. trav. Bruxelles, 7 novembre 2014, *J.T.T.*, 2015, p. 25 ; Trib. trav. Anvers, 20 avril 1976, *Bull. F.E.B.*, 1978, p. 356 ; Trib. trav. Charleroi, 16 mars 1998, *Chron. D.S.*, 1999, p. 37.

⁸ C. trav. Bruxelles, 18 mars 1980, *Bull. F.E.B.*, 1981, p. 3306.

⁹ 28.424 € / 12 mois x 3 mois / 13 semaines.

défaillante contre les jugements définitifs prononcés par défaut en suspendent l'exécution.

L'exécution par provision est de droit pour les jugements avant dire droit, ce qui englobe tous les types de mesures provisoires. ».

L'exécution provisoire étant devenue la règle, les situations où le juge serait amené à en décider autrement sont celles où l'exécution d'un jugement emporterait des effets irréversibles ou difficilement réversibles. Il appartient au juge « *d'apprécier si les effets de son jugement sont, ou non, réversible et, dans la négative d'en ordonner la suspension de l'exécution tant que le délai d'appel n'est pas écoulé ou que l'appel n'a pas été tranché.* »¹⁰.

➤ L'article 1398 du même code dispose :

« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.

Elle se poursuit sans garantie si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement. ».

Le cantonnement est un droit dont dispose le débiteur. Il ne peut être privé de ce droit que si, d'une part, son exclusion était expressément sollicitée et si, d'autre part, le juge motive sa décision sur cette question litigieuse en prenant comme critère d'appréciation de l'exclusion du droit l'existence d'un préjudice grave¹¹.

IV.2. En l'espèce

Madame R demande que le jugement à intervenir soit exécutoire par provision, sans caution ni cantonnement.

En vertu de l'article 1397 précité, l'exécution provisoire du jugement est de droit.

Néanmoins, l'exécution provisoire ne porte pas préjudice aux règles du cantonnement.

En l'occurrence, rien ne justifie que celui-ci soit exclu.

V. LES DEPENS

V.1. En droit

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

V.2. En l'espèce

La SRL SARA-A-BELGIQUE est condamnée aux dépens.

¹⁰ F. LEJEUNE, « Simplification de la procédure par défaut et métamorphose de l'appel, pour quelle efficacité ? », in *Le procès civil efficace*, Anthémis, 2015, p. 140, n° 66.

¹¹ C. Trav. Bruxelles, 5 décembre 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 106.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement.

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

La demande de Madame R. ayant déjà été déclarée recevable et partiellement fondée, condamne la SRL SARA-A à lui verser 546,62 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, dont à déduire les retenues sociales et fiscales.

Déboute Madame R. de ses autres demandes.

Condamne la SRL SARA-A-BELGIQUE au versement des dépens liquidés par Madame R. à 142,12 € à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'à 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par :

Mme Clémentine de B
Mme Denise D
Mr Etienne L

Juge, présidant la chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **QUINZE MAI DEUX MILLE VINGT-TROIS**, par Mme Clémentine de BECO, Juge présidant la Chambre,

assistés de Nathalie M. , Greffier.

Le Greffier,

Les Juges Sociaux,

Le Juge.

