

N° Répertoire : 22/2072

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION LIEGE

2ème Chambre

Jugement du 14 février 2022

R.G. n° 20/791/A

EN CAUSE DE :

Monsieur E

Partie demanderesse ayant comparu personnellement.

CONTRE :

La SPRL NEWAY PARTNERS, dont le siège social est établi à 4040 HERSTAL, rue Pierre-Joseph Antoine, 79 A, inscrite à la BCE sous le numéro 0682.691.344.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître David JOSSAAR avocat à 4040 HERSTAL, Large Voie, 226.

PROCEDURE

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

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 10/01/2022 et notamment :

- La requête contradictoire déposée au greffe le 2/03/2020.
- Les conclusions des parties.
- Les dossiers de pièces des parties.

Entendu la partie demanderesse et le conseil de la partie défenderesse en leurs dires et moyens à cette même audience.

Vu la non conciliation des parties.

I. RÉTROCATES

1. Le 14 février 2019, Monsieur E prend connaissance (via un SMS adressé par le FOREM) d'une offre d'emploi pour un travail de « *conseiller commercial* »

externe » au sein de la SRL NEWAY PARTNERS (pièces 6, 7 et 8 de Monsieur E).

Cette société est active dans les secteurs des télécoms, de l'énergie, de la sécurité et de la communication. Elle propose des services de ventes externalisées pour les particuliers et les sociétés.

Cette offre d'emploi précise notamment :

« Missions :

- Assurer la prospection de terrain en équipe,*
- Développer un portefeuille clients et le fidéliser en proposant des solutions claires et adaptées,*
- Construire la relation commerciale avec votre client dont vous êtes le référent et le point de contact,*
- Rédiger un reporting commercial et fournir une situation journalière avec votre responsable.*

Régime de travail

Temps plein de jour

Durée de contrat

A partir du 15/02/2019

Commentaire

CDD de 2 semaines suivi d'un CDI

Commentaires (avantages)

NEWAY SPRL offre :

- Une rémunération composée d'un salaire net FIXE, de commissions attractives, de bonus et de nombreuses incentives,*
- Des formations, un suivi personnel et coaching qui vous permettront de développer vos qualités de vente,*
- Une évolution dans une entreprise en plein essor. » (pièces 7 et 8 de Monsieur E).*

- 2. Le 28 février 2019, Monsieur E adresse un courriel à la SRL NEWAY PARTNERS par lequel il marque son intérêt pour l'offre d'emploi et y joint son curriculum vitae. (pièces 9 et 10 de Monsieur E).*
- 3. Par courriel du 4 mars 2019, Madame B (assistante de direction de la SRL NEWAY PARTNERS) confirme un entretien fixé au lendemain (pièce 11 de Monsieur E).*
- 4. Le 8 mars 2019, la SRL NEWAY PARTNERS adresse le courriel suivant à Monsieur E :*

« Bonjour,

Faisant suite à votre entretien de cette semaine, j'ai le plaisir de vous confirmer votre participation à notre cycle de formation.

Vous êtes donc attendu dans nos locaux ce mercredi 13/03 à 10h00.

A toutes fins utiles, veuillez-vous munir d'un bloc note.

Merci de confirmer votre présence par retour de mail.

Cordialement » (pièce 12 de Monsieur E)

5. Le 11 mars 2019, Monsieur E répond à ce courriel dans les termes suivants :

« Mademoiselle E Monsieur B ,

Encore merci pour cet excellent entretien de la semaine passée.

Je serai très heureux d'intégrer votre formation de ce mercredi après éclaircissement de certaines conditions d'engagements reprises dans votre offre d'emploi du forem.

Je vous confirme ne pas être intéressé par un statut d'indépendant ni un mi-temps.

Votre offre stipule un CDD de 2 semaines suivi d'un CDI temps plein de jour ainsi qu'un véhicule de société et carte de carburant et ce dès le début du contrat (ou à défaut un remboursement des frais kilométriques au début sera également pour moi l'équivalent).

Vous m'aviez également signalé ne pas connaître avec exactitude le salaire mensuel brut proposé car vous ne l'aviez pas encore indexé mais je ferai partie de la CP 200.

Je vous remercie de me faire savoir dans quelle catégorie figure ma fonction et le montant de mon salaire fixe brut à ce jour car il y a beaucoup de possibilités !

Enfin combien de jours durera la formation, où aura-t-elle lieu et quels sont les horaires de celle-ci afin que je puisse m'organiser si elle doit durer plusieurs jours.

Dans l'attente (...) ». (pièce 12 de Monsieur E)

6. Le 12 mars 2019, la SRL NEWAY PARTNERS répond à Monsieur E :

« Bonjour Mr E

Nous accusons bonne réception de votre retour de courrier.

L'offre stipule effectivement un CDD de deux semaines et si tout se passe bien un CDI à la clef.

Comme explicité, le choix de démarrer à temps partiel vise à éviter de mettre la pression sur le candidat en lui laissant le temps de s'acclimater à son rythme et de progresser à sa meilleure convenance.

Démarrer à temps plein est possible mais cela vous demandera d'être immédiatement opérationnel dans ce cas.

Par ailleurs, je pense avoir expliqué durant notre entretien que l'octroi d'un véhicule de société était conditionné à la réalisation d'objectifs.

Le remboursement de kms est en revanche disponible dès le démarrage de votre contrat.

Le salaire mensuel brut sera de +/- 1950€ au 01/04/19.

Nous espérons avoir apporté les éclaircissements souhaités et vous souhaitons bonne réception du présent mail.

Bien cordialement. » (pièce 13 de Monsieur E

7. Par courriel du même jour, Monsieur E confirme sa présence à la formation du lendemain (pièce 14 de Monsieur E)
8. Par courriel du 16 mars 2019, Monsieur E s'adresse à Madame B. dans les termes suivants :

« Bonjour Madame B,
Lors de la formation d'hier, Monsieur K nous a dit de ne pas prendre de note sur l'argumentaire de vente AIDA et que celui-ci nous parviendrait par mail via vous. Cependant jusqu'à maintenant je n'ai rien reçu or il nous a demandé d'effectuer une réflexion dessus pour lundi mais sans le document cela va être difficile ;
Merci de nous le communiquer au plus vite.
(...) (pièce 15 de Monsieur E).

Ce document sera adressé par Madame B. à Monsieur E le 18 mars 2019. (pièces 15 de Monsieur E et pièce 7 de la SRL NEWAY PARTNERS)

9. Monsieur E indique que cette formation a duré 4 jours (du mercredi 13 au vendredi 15 mars 2019 ainsi que le lundi 18 mars 2019, de 10 à 17h) et qu'à l'issue de celle-ci, il ne restait que deux candidats (lui-même ainsi qu'un certain Monsieur F) (conclusions de synthèse de Monsieur E reçues au greffe le 10 décembre 2021¹, pg 4).

La SRL NEWAY PARTNERS prétend que cette formation n'a duré que 3 jours et qu'à l'issue de celle-ci, elle aurait conclu un contrat avec deux candidats (conclusions de synthèse après remise de la SRL NEWAY PARTNERS, pg 4).

Lors de cette formation, la SRL NEWAY PARTNERS a remis à Monsieur E une série de documents.

Il s'agit :

- de listes de prix de fourniture d'énergie (pièces de Monsieur E. n° 100, 147 à 166) ;
- de prospectus promotionnels (pièces de Monsieur E n°144 à 146) ;
- de descriptifs d'offres de *packs* de services proposés par des fournisseurs en télécommunication (pièces de Monsieur E n°101 à 116) ou en énergie (pièces de Monsieur E n°117 à 124) ;
- de copies de projets de contrats pré-signés par ELECTRABEL portant sur :
 - o des services de maintenance (pièce de Monsieur E n°126) ;

¹ Ci-dessous : « conclusions de synthèse de Monsieur E. »

- une ouverture de compte (pièces de Monsieur E n°127, 128, 130 et 131) ;
- d'un formulaire de « reprises d'énergie »² (pièce de Monsieur E n°129);
- de copies de projets de contrat d'abonnement de téléphonie et internet (pièce de Monsieur E n°132) ;
- d'une copie d'un article de l'ECHO relatif aux avantages liés à l'installation d'un thermostat (pièces de Monsieur E n°133 à 136) ;
- d'une annexe aux conditions générales d'ENGIE (pièces de Monsieur E n°137 à 140).

Monsieur E précise qu'il a dû « étudier et apprendre » ces documents lors de la formation. (conclusions de synthèse de Monsieur E , pg 8).

Parmi les documents qu'il produit, figurent aussi le relevé des salaires barémiques institués par la commission paritaire³ 200 et la description des fonctions (pièces de Monsieur E n°141 et 142) ainsi qu'une explication sur les dispositions applicables en durée de travail en CP 200 (pièce de Monsieur E n°143).

10. Le 19 mars 2019, Monsieur E écrit le courriel suivant à la SRL NEWAY PARTNERS :

*« Madame H. , Monsieur B.
Comme convenu hier soir après la formation, je me suis rendu en vos locaux Neway à Herstal ce jour à 9h30' précises afin de procéder enfin à la signature de mon contrat d'emploi.
Hier encore vous me demandiez de remplir une fiche d'identification travailleur afin d'établir celui-ci.
Aujourd'hui vous me dites ne plus être en mesure de signer un contrat temps plein pour des raisons de trésorerie.
J'ai pourtant été clair, aussi bien plusieurs fois verbalement que dans la confirmation de mon mail du 11 mars dernier mais aussi dans votre offre d'emploi forem (...) qu'il s'agissait d'un temps plein de jour.
Je ne comprends donc pas votre revirement soudain !
Votre problème de trésorerie n'est pas apparu en un jour ?
Ensuite vous m'avez demandé de participer à une formation de 3 jours (mercredi, jeudi, vendredi) qui au final en est devenue 4 (ce lundi suivant inclus), ce que j'ai fait.
Je me suis donc tenu à la disposition de mon futur employeur Neway en vos locaux à Herstal, ce qui fait naître selon la loi un contrat d'emploi tacite.
(...) ».*

Dans ce même courriel, Monsieur E demande à la SRL de l'« indemniser pour le travail effectué ainsi que de calculer la période de préavis ». Il réclame également des frais de déplacement. (pièce 18 de Monsieur E)

11. Le 25 mars 2019, Monsieur E envoie le courriel suivant à Madame B :

² A établir en cas de changement de fournisseur d'énergie

³ CI-dessous : « CP »

« Bonsoir Mademoiselle B,

Je n'ai pas encore eu de réponse à mes mails de la semaine passée ni la documentation que je vous avais demandé de m'envoyer.

Pouvez-vous me dire si je dois passer à la société pour en prendre et si oui quand car vous n'en aviez plus SVP;

Quelle est la procédure pour la remise des contrats clients ?

Comment dois-je transmettre les Kms parcourus pour remboursement ? Disposez-vous d'un formulaire à la société à vous remettre et à quelle fréquence ?

Merci d'avance. Cordialement E » (pièce 15 de Monsieur E)

12. Par courrier du 3 avril 2019, la SRL NEWAY PARTNERS a répondu à Monsieur E par l'intermédiaire de son conseil, qu'elle contestait l'existence d'un contrat de travail et lui être redevable d'un quelconque montant à son égard (pièce 1 de la SRL NEWAY PARTNERS).

13. Par requête déposée au greffe le 2 mars 2020, Monsieur E a porté le litige devant le Tribunal de céans.

II. OBJET DE L'ACTION ET DEMANDES DES PARTIES

II.1. Par conclusions de synthèse, Monsieur E demande, en substance, au Tribunal :

- *« de reconnaître l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée tacite ou même d'un CDD qui se transformera en CDI puisque ce contrat n'a pas été signé au plus tard dès l'entrée en fonction du candidat. »*
- *de lui « accorder une rémunération de minimum un mois de salaire » ainsi qu'une indemnité de rupture et un préavis soit un montant de 2.001,75 € pour un représentant de la CP 200 avec + de 4 ans d'expérience classe D.*
- *de lui accorder le remboursement de ses frais de déplacement ainsi que des pécules de vacances et un 13^e mois.*

Monsieur E demande également au Tribunal de majorer des intérêts légaux les montants qu'il réclame, de condamner la SRL NEWAY PARTNERS à la délivrance des documents sociaux ainsi que d'une attestation d'emploi pour la période concernée.

Enfin, Monsieur E demande la condamnation de la SRL NEWAY PARTNERS au paiement d'une indemnité de procédure et « *aux frais de justice* ».

II.2. La SRL NEWAY PARTNERS demande au Tribunal de :

- statuer ce que de droit quant à la recevabilité de la demande de Monsieur E et au respect du Code judiciaire ;
- déclarer la demande de Monsieur E non-fondée et de ce fait, débouter Monsieur E de ses prétentions ;
- donner acte à la SRL NEWAY PARTNERS qu'elle se propose d'établir une attestation de suivi de formation à l'intention de Monsieur E ;

- condamner Monsieur E aux entiers dépens en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code Judiciaire et liquidée dans le chef de la concluante, faute d'évaluation de sa demande par Monsieur E , à 1.440,00 € (non-évaluable en argent).

III. DISCUSSION

III.1. Les conclusions et pièces de Monsieur E

III.1.1. Les conclusions de synthèse de Monsieur E

La SRL NEWAY PARTNERS considère que les conclusions de synthèses de Monsieur E rédigées après remise⁴ ne répondent pas au prescrit de l'article 744 du Code judiciaire.

La sanction en lien avec la méconnaissance des prescriptions de l'article 744 du Code judiciaire consiste en l'absence de réponse aux moyens de la partie par le tribunal⁵. Toutefois, la faculté d'appliquer cette sanction est laissée au juge.

En l'occurrence, le Tribunal considère que les dernières conclusions de synthèse de Monsieur E répondent bien au prescrit de l'article 744 du Code judiciaire.

Même s'ils ne sont pas intitulées comme telles, les arguments développés par Monsieur E sous le titre « *Contexte juridique* » reprennent bien les moyens qu'il invoque.

Le Tribunal répondra donc aux dernières conclusions de synthèse de Monsieur E reçues au greffe le 10 décembre 2021.

III.1.2. Les pièces transmises par Monsieur E

A l'audience de plaidoiries, Monsieur E a expliqué que son dossier de pièces ne comportait effectivement pas 166 pièces mais que l'ensemble des pages des 9 pièces reprises dans l'inventaire figurant à la fin de ses conclusions de synthèses ont été numérotées de 1 à 15 et qu'il en est de même pour les pièces complémentaires à la production desquelles Monsieur E a été invité par le Tribunal de céans lors de l'audience du 10 mai 2021, dont chaque page a été numérotée de 100 à 166.

Ces pièces complémentaires ont été adressées par un courrier daté du 29 novembre 2021 à destination tant du greffe que du conseil de la SRL NEWAY PARTNERS. A l'audience de plaidoiries du 10 janvier 2022, le conseil de la SRL NEWAY PARTNERS n'a pas contesté avoir reçu ce même courrier et ses annexes.

Le Tribunal constate donc que l'ensemble des pièces produites par Monsieur E a bien été communiqué préalablement au conseil de Monsieur E qui y fait d'ailleurs référence dans ses conclusions de synthèse et qu'il ne faut procéder à l'écartement d'aucune pièce pour ce motif.

⁴ Soit les conclusions de synthèse reçues au greffe le 10 décembre 2021.

⁵ Liège (7^e ch.), 11 janvier 2017, J.L.M.B., 2017/20, pp. 933-941

III.2. Quant à l'existence d'un contrat de travail

III.2.1. Principes applicables

- Un contrat de travail est un contrat de louage de travail par lequel une partie, le travailleur, s'engage vis-à-vis de l'autre partie, l'employeur, à effectuer un travail contre rémunération, dans un lien de subordination ou sous l'autorité d'un employeur⁶.

Les contours de ces notions ont été précisés en doctrine et en jurisprudence :

- La prestation de travail

Le but d'un contrat de travail est la fourniture de travail afin de permettre au travailleur de subvenir à ses besoins (ou à tout le moins de l'y aider). Cet élément distingue le contrat de travail du contrat d'apprentissage ou de stage⁷.

Il y avait lieu d'entendre par travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tout travail auquel le travailleur s'est engagé par contrat, effectué contre rémunération et sous l'autorité d'un employeur, même si les prestations sont d'une durée et d'une ampleur limitées⁸.

- La rémunération

Le contrat de travail requiert que les parties conviennent d'une rémunération ; il n'y a pas de contrat de travail gratuit. La Cour de cassation a décidé que l'arrêt qui constate qu'une personne a fourni certaines prestations pour le compte et sous l'autorité d'une autre personne sans constater qu'une rémunération a été convenue, ne peut légalement décider qu'un contrat de travail existe entre ces deux personnes⁹.

Sur cet élément, V. VANNES écrit : « *Ce qui importe pour déterminer l'existence d'un contrat de travail, c'est l'intention de rémunérer et d'être rémunéré. En conséquence, lorsque la rémunération n'a pas été clairement définie, mais que les circonstances établissent l'intention des parties pour rémunérer les prestations accomplies, il y a contrat de travail* »¹⁰.

Il n'est pas nécessaire que le montant de la rémunération soit convenu expressément : il suffit qu'il soit convenu qu'une rémunération sera payée et que son montant soit déterminable. Même en l'absence de toute indication quant au montant de la rémunération à payer, le montant de la rémunération est déterminable puisqu'en règle générale, au moins la rémunération due suivant l'échelle barémique ou la rémunération minimale doit être considérée comme la rémunération convenue¹¹.

⁶ Cass., 16 octobre 1987, *Bull. ass.*, 1988, 180; Cass., 6 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, 227

⁷ LENAERTS, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gand, Story Scientia, 1973 p. 10, n° 6 et p. 142-143, n° 112

⁸ Cass., 19 mai 2008, *J.T.T.*, 2008, 279 et *R.A.B.G.*, 2009, 188

⁹ Cass., 6 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 227

¹⁰ V. VANNES, *Le contrat de travail. Aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, 2003, p. 64

¹¹ Cass., 22 novembre 2004, *J.T.T.*, 2005, 25

- Le pouvoir d'autorité

Suivant la Cour de cassation, le pouvoir d'autorité qui caractérise le contrat de travail « existe dès lors qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne »¹².

Le pouvoir d'autorité de l'employeur, spécifique au contrat de travail, consiste à pouvoir adresser des ordres au travailleur, lui donner des directives et le surveiller. Ce pouvoir tend à déterminer la prestation de travail dans son contenu et les conditions de l'exécution de cette prestation¹³.

Il y a donc contrat de travail lorsque les éléments précités sont réunis et il n'y en a pas si un ou plusieurs de ces éléments fait défaut.

Selon la Cour du travail d'Anvers, la règle suivant laquelle un contrat de travail existe lorsqu'un travail est exécuté contre rémunération dans le cadre d'un lien de subordination relève de l'ordre public puisque cette règle détermine l'ordre juridique de la société¹⁴.

- Par application de l'article 8.4, al. 1^{er} du nouveau Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire, c'est la partie qui invoque l'existence du contrat de travail qui doit fournir la preuve des faits qu'elle invoque¹⁵.

La preuve par présomption est autorisée¹⁶. Toutefois la preuve d'un contrat de travail ne peut évidemment pas être apportée au moyen d'un aveu, puisque l'aveu ne peut porter que sur des faits, non sur du droit. Il n'y a donc pas d'aveu lorsque les déclarations des parties se rapportent à un point de droit qui ne doit pas être prouvé mais qui doit être résolu par le juge sur la base de sa connaissance du droit¹⁷.

- Une offre d'emploi exige essentiellement qu'une manifestation définitive de la volonté de l'une des parties soit encore acceptée par l'autre pour que le contrat prenne naissance. De simples discussions, préliminaires ou propositions qui n'ont pas pour but la formation d'un contrat de travail, mais qui visent uniquement à préparer ou faciliter ce contrat, ou à en examiner la possibilité, ne constituent pas une offre d'emploi¹⁸.
- Le passage d'épreuves ou de tests ne donne pas naissance au contrat de travail, même si ces épreuves se déroulent durant plusieurs jours, lorsque le travail exécuté n'a aucune utilité pour l'employeur.¹⁹

Selon la Cour du travail de Mons :

¹² Cass., 14 novembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 68 ; Cass., 9 janv. 1995, *Pas.*, 1995, 28.

¹³ C. trav. Mons, 14 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 213.

¹⁴ C. trav. Anvers, 2 avril 2001, *R.W.*, 2001-2002, 384.

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 7 juin 2017, *J.T.T.*, 2018, 385 ; C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2019, *J.T.T.*, 2020, 98 ; Trib. trav. Bruxelles, 11 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, 385 ; Trib. trav. Liège, 3 octobre 2005, *J.T.T.*, 2005, 469.

¹⁶ Liège, 30 octobre 2002, *J.L.M.B.*, 2004, 609 ; C. trav. Mons, 16 juin 2000, *J.T.T.*, 2000, 318

¹⁷ C. trav. Bruxelles, 19 mai 1989, *Jur. trav. Brux.*, 1989, 370

¹⁸ Cass., 1^{er} février 1982, *J.T.T.*, 1984, 58 ; R.D.S., 1982, 449 ; Trib. trav. Bruxelles, 11 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, 385

¹⁹ Trib. trav. Verviers, 28 juin 1978, *J.T.T.*, 1979, 161 ; C. trav. Bruxelles, 17 mars 1993, *Chron. D.S.*, 1994, 261

« L'employeur peut, avant de procéder à l'engagement d'un travailleur, éprouver sa capacité en le soumettant à des examens ou des épreuves consistant, dans certains cas, en un test pratique en entreprise. L'essai a également pour objet de vérifier le niveau de connaissance et les capacités d'une personne sur la base du travail fourni par celle-ci mais se distingue du test pratique par le caractère approfondi de la vérification à laquelle il procède.

Les indices suivants permettent de déterminer si, lors de l'exécution du contrat, il existe entre les parties un accord de volonté suffisant sur les éléments essentiels du contrat du travail:

— la finalité du test: la productivité du travail doit demeurer aléatoire et ne peut constituer une activité rentable pour l'entreprise;

— le test ne doit pas être rémunéré;

— la durée des tests pratiques doit être limitée au temps nécessaire à l'appréciation des capacités du candidat. »²⁰

- La loi relative aux contrats de travail instaure une présomption en vertu de laquelle l'intermédiaire qui exerce des activités de représentation commerciale pour un commettant est occupé en qualité de travailleur salarié et non en qualité de travailleur indépendant. La présomption légale porte sur l'existence du lien de subordination, élément caractéristique du contrat de travail²¹.

III.2.2. Application en l'espèce

Conformément à l'article 3 de la loi relative aux contrats de travail, il convient de vérifier si Monsieur E parvient à démontrer l'existence d'un travail contre rémunération dans un lien de subordination.

A. La prestation de travail

Les parties s'accordent sur le fait qu'aucune activité de prospection et de visite de clientèle n'a été réalisée par Monsieur E et que ce dernier a suivi une « formation » durant plusieurs journées en mars 2019 afin d'être directement opérationnel.

Elles sont par contre contraires en fait sur la durée de cette formation et sur le cadre juridique dans lequel celle formation s'est tenue :

- Monsieur E prétend que cette formation de quatre jours a eu lieu dans le cadre d'un contrat de travail verbal tacite conclu avant le début de cette formation. Il précise que cette formation portait sur « l'apprentissage des produits et des services de l'entreprise (Engie et VOO), les prix, comment remplir les contrats clients, la concurrence, la façon de forcer les portes (au sens figuré bien sûr) etc. » (conclusions de synthèse de Monsieur E pg 8). Il indique encore : « C'est ce travail préliminaire à toute prospection et ventes que la société

²⁰ C. trav. Mons (2e ch.) n° 20.862, 1^{er} septembre 2008, J.T.T., 2009, liv. 1044, 317.

²¹ Cass., 5 mai 2014, J.T.T., 2014, 316 et R.W., 2014-15, 1261, concl. H. VANDERLINDEN, note K. NEVENS.

Neway nous demandait d'effectuer. » (cf. conclusions de Monsieur E , pg 6 et 7).

- La SRL NEWAY PARTNERS prétend quant à elle que cette formation de trois jours s'inscrivait dans le cadre d'un processus de sélection.

Rien n'exclut qu'une formation, telle que suivie par Monsieur E puisse constituer une « *prestation de travail* » au sens de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 à partir du moment où elle donne lieu au paiement d'une rémunération (qui doit au moins être déterminable) et qu'elle ait lieu dans le cadre d'un pouvoir d'autorité.

Une telle formation semble d'ailleurs plutôt avoir pour but de rendre les « *candidats* » directement opérationnels pour entamer une activité de visite et de prospection plutôt que de les sélectionner en vue de signer un contrat de travail. Il existe effectivement une certaine incohérence à réaliser un « *cycle de formation* » de cette ampleur tout en considérant qu'elles s'inscrivent dans un processus de « *sélection* ».

B. La rémunération

Monsieur E dépose des documents permettant de déterminer le montant de la rémunération correspondant aux missions précisées dans l'offre d'emploi.

Toutefois, il apparaît des échanges de courriels concernant cet élément (cf. échanges de mails les 11 et 12 mars 2019 – pièces 12 et 13 de Monsieur E) que la SRL NEWAY PARTNERS évoque ces éléments rémunératoires dans le futur et non lors de la formation.

Le Tribunal ne constate dès lors pas d'accord des parties sur le principe même du paiement d'une rémunération lors de cette formation.

C. Le pouvoir d'autorité

La participation à une telle formation semble plutôt s'inscrire dans une démarche volontaire de la part des candidats (qui pouvaient l'abandonner à tout moment) plutôt que dans le cadre d'un quelconque lien de subordination.

D'ailleurs, Monsieur E relève qu'à l'issue de la formation (soit le 18 mars 2019), il n'y avait plus que deux candidats (conclusions de synthèse de Monsieur E , pg 4), ce qui indique que les « *candidats* » n'étaient pas tenus par une obligation de prestation de travail comme c'est le cas durant l'exécution d'un contrat de travail.

Les éventuelles obligations dont Monsieur E devait répondre à l'égard du FOREM (voire même de l'ONEm) ne peuvent créer un lien de subordination juridique vis-à-vis de la SRL NEWAY PARTNERS.

III.2.3. Conclusion

- Un contrat de travail verbal n'a pu se former dès le 5 mars 2019 comme Monsieur E le prétend puisqu'à cette date, celui-ci n'était même pas

encore informé de l'invitation à la formation du 13 mars 2019 (il ne l'a été que par courriel du 8 mars 2019 – pièce 12 de Monsieur E).

La lecture du courriel du 11 mars 2019 adressé par Monsieur E à la SRL NEWAY PARTNERS témoigne également de l'absence d'accord des parties quant aux éléments constitutifs d'un éventuel contrat de travail. (pièce 12 de Monsieur E)

En effet, dans ce courriel, Monsieur E

- demande explicitement l' « *éclaircissement de certaines conditions d'engagements* » ;
- indique ne pas être intéressé « *par un statut d'indépendant ni un mi-temps* » ;
- demande dans quelle catégorie figure sa fonction et le montant de son salaire fixe brut.

La question de l'existence d'un contrat de travail ne se pose donc qu'à partir du 13 mars 2019 (soit le premier jour de « *formation* »).

- Comme déjà indiqué, rien n'exclut qu'une formation telle que suivie par Monsieur E puisse constituer une « *prestation de travail* » au sens de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 à partir du moment où elle donne lieu au paiement d'une rémunération (si les parties se sont accordées sur le principe du paiement d'une rémunération qui doit au moins être déterminable) et qu'elle s'inscrive dans le cadre d'un pouvoir d'autorité.

Le Tribunal ne partage pas l'affirmation de la SRL NEWAY PARTNERS qui prétend que l'échange de courriels entre les parties témoigne du fait que Monsieur E avait accepté le fait que cette formation ne débouche sur l'octroi d'aucune rémunération (conclusions de synthèse après remise de la SRL NEWAY PARTNERS, pg 14). Toutefois, il apparaît des pièces du dossier que la SRL NEWAY PARTNERS n'a jamais entendu payer de rémunération à Monsieur E durant cette formation mais qu'elle entendait par contre l'engager à l'issue de celle-ci (si elle considérait qu'elle était concluante). Monsieur E ne parvient donc pas à démontrer l'intention de la SRL NEWAY PARTNERS de prévoir une rémunération en contrepartie du suivi de cette formation.

Le fait que les listes de prix remises à Monsieur E ne soient valables que, pour certaines, jusqu'au 24 mars 2019 ne peut démontrer qu'un contrat ait débuté dès le 5 ou le 13 mars 2019. En effet, il n'est pas contesté que la SRL NEWAY PARTNERS entendait faire débiter les activités de prospection commerciale par Monsieur E dès le 19 mars 2019. Cet élément démontre par contre que la SRL NEWAY PARTNERS voulait rendre Monsieur E directement opérationnel pour réaliser des activités de visites et de prospection dès la fin de cette « *formation* ».

A cet égard, le Tribunal relève que l'attitude de la SRL NEWAY PARTNERS manque, à tout le moins, de transparence à l'égard de ces candidats (qui, souhaitant être sélectionnés et engagés par la SRL NEWAY PARTNERS, suivent

une longue et lourde formation), sans suffisamment attirer leur attention sur le fait que cette formation ne s'inscrit pas dans le cadre d'un contrat de travail.

La lecture du courriel adressé par Monsieur E à la SRL NEWAY PARTNERS le 19 mars 2019 traduit la déception de ce dernier qui attendait la signature d'un contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée lors de l'entrevue le matin même :

« Je me suis donc tenu à la disposition de mon futur employeur Neway en vos locaux à Herstal, ce qui fait naître selon la loi un contrat d'emploi tacite. »
(pièce 18 de Monsieur E)

Les termes employés par Monsieur E (« futur employeur ») laissent toutefois penser que dans son esprit également, un contrat de travail n'avait pas encore été établi.

- Monsieur E prétend que la SRL NEWAY PARTNERS ne pouvait dispenser une telle formation en dehors d'un contrat d'emploi, qu'elle devait être organisée dans le cadre d'un contrat de formation-insertion et qu'elle ne répond pas aux conditions du « test préalable à l'embauche » (cf. conclusions de synthèse de Monsieur E , page 7).

Rien n'interdit la SRL NEWAY PARTNERS de dispenser de telles formations en dehors d'un contrat d'emploi ou d'un contrat de formation-insertion.

Il est exact que, selon une certaine jurisprudence, lorsqu'une partie invoque l'existence d'un test préalable à l'embauche, les indices suivants permettent de déterminer si, lors de l'exécution du contrat, il existe entre les parties un accord de volonté suffisant sur les éléments essentiels du contrat du travail:

« — la finalité du test: la productivité du travail doit demeurer aléatoire et ne peut constituer une activité rentable pour l'entreprise;

— le test ne doit pas être rémunéré;

— la durée des tests pratiques doit être limitée au temps nécessaire à l'appréciation des capacités du candidat. »²²

En l'espèce, cette formation suivie par Monsieur E ne peut être considérée comme étant un « test à l'embauche » au sens de l'article 16 de la Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs n° 38²³ qui dispose :

« Si la procédure de sélection comprend des travaux productifs à titre d'épreuve pratique, ceux-ci ne peuvent durer plus longtemps qu'il n'est nécessaire pour tester les capacités du candidat. »

Aucune des parties ne soutient que cette « formation » constituait en fait « des travaux productifs à titre d'épreuve pratique ». Il en aurait été autrement s'il

²² Cf. par ex. C. trav. Mons (2e ch.) n° 20.862, 1^{er} septembre 2008, J.T.T., 2009, liv. 1044, 317

²³ Cf.-dessous : « CCT n° 38 »

avait été demandé à Monsieur E de se rendre « sur le terrain » et d'entamer un travail de prospection à titre de test.

- Compte tenu de l'ensemble de ces motifs, le Tribunal considère que Monsieur E reste en défaut de démontrer la réunion de l'ensemble des éléments constitutifs d'un contrat de travail.

III.3. Quant aux demandes de Monsieur E visant à obtenir des arriérés de rémunération, une indemnité de rupture, le remboursement de ses frais de déplacement, le versement de pécules de vacances et d'une prime de fin d'année ainsi qu'à l'obtention de documents sociaux

Dès lors que Monsieur E reste en défaut de démontrer l'existence d'un contrat de travail entre les parties, il n'est pas fondé à réclamer des arriérés de rémunération, une indemnité de rupture (à considérer même qu'il soit parvenu à démontrer une rupture dans le chef de la SRL NEWAY PARTNERS), le remboursement de ses frais de déplacement, le versement de pécules de vacances et d'une prime de fin d'année.

Il en est de même pour la délivrance des documents sociaux.

III.4. Quant au remboursement des frais de déplacement en vertu de la CCT 38

- De manière subsidiaire, dans la description de sa demande, Monsieur E sollicite le remboursement de ses frais de déplacement.

Il invoque à l'appui de cette demande un arrêt rendu 5 août 2008 par la Cour du Travail de Liège qui précise :

« L'appelant ne peut réclamer le remboursement des frais consentis par lui en se fondant sur la convention des parties puisqu'elle n'a été conclue qu'en janvier 2004. Par contre, les frais de procédure et de sélection sont à charge de l'employeur conformément à la C.C.T. n°38, disposition rendue obligatoire par arrêté royal.

Sur cette base, l'appelant est donc en droit de prétendre au remboursement des frais de déplacement consentis en décembre 2003. Il s'agit selon le décompte qu'il produit, et qui apparaît comme très vraisemblable au vu des pièces jointes à son dossier, de 245 km. Il lui revient donc $245 \times 0,2754$ euro = 67,47 euro. »²⁴

- Selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 38, « Les frais afférents aux épreuves et examens organisés dans le cadre de la procédure de sélection sont à charge de l'employeur s'il les a ordonnés ».

Le commentaire de cet article précise qu'il « vise à éviter que les candidats ne doivent supporter eux-mêmes les frais des épreuves et examens qui sont effectués dans le cadre de la procédure de sélection. Il s'agit plus particulièrement de tests et examens qui sont effectués à la demande de l'employeur par des experts. »

²⁴ C. Trav. Liège (13^e ch. - section Namur), arrêt n° F-20080805-1 (8507/07) du 5 août 2008, consultable sur www.juridat.be

L'article 17 de cette convention collective de travail n° 38 concerne les déplacements et indique :

« L'employeur organise la sélection de telle sorte que les déplacements des candidats soient limités dans la mesure du possible. »

Le commentaire de cet article est le suivant : *« On ne peut exiger du candidat qu'il fasse des déplacements trop fréquents. C'est pourquoi il convient, lors de l'organisation de la procédure de sélection, de s'efforcer de grouper dans la mesure du possible les divers tests, épreuves, examens et interviews. »*

- Sur son site Internet, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale précise que les frais de déplacement restent en principe à charge du candidat :

« Les frais éventuels afférents aux tests et épreuves (tests psychologiques, examens médicaux, ...) sont à charge de l'employeur s'il les a ordonnés. Les frais de déplacement étant quant à eux en principe à charge du candidat, l'employeur doit veiller à organiser la sélection de manière à limiter autant que possible les déplacements de celui-ci. »²⁵

Cette interprétation est partagée par les auteurs de doctrine L. CAPPELLINI²⁶ et V. VANNES ; cette dernière considère, elle aussi, que l'article 17 de la CCT n° 38 vise les « frais de déplacement »²⁷ alors que l'article 3 de la CCT n° 38 vise quant à lui à : *« éviter que les candidats ne doivent supporter les frais d'épreuves et examens qui sont effectués dans le cadre de la procédure de sélection. Il s'agit notamment des tests psychotechniques, des examens médicaux et autres examens effectués à la demande de l'employeur par des experts. »²⁸*

- L'article 17 de la CCT n° 38 ne permet donc pas à Monsieur E de contraindre la SRL NEWAY PARTNERS à lui rembourser ses frais de déplacement qui, selon la doctrine, à faut d'accord dans le sens contraire, restent à sa charge.

Par ailleurs, dès lors que dans son courriel du 12 mars 2019, la SRL NEWAY PARTNERS a précisé : *« Le remboursement de kms est en revanche bien disponible dès le démarrage de votre contrat »²⁹*, Monsieur E ne peut prétendre à l'existence d'un quelconque accord avec la SRL NEWAY PARTNERS concernant une intervention dans ses frais de déplacement avant la conclusion du contrat de travail.

- Monsieur E n'est donc pas en droit de réclamer le remboursement de ses frais de déplacements.

²⁵https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/conclusion-du-contrat-de-travail/droits-et-obligations-des-parties-avant#toc_heading_4

²⁶ Les conventions collectives du C.N.T. - La phase pré-contractuelle, *Chron. D.S.*, 2002, liv. numéro à thème, 50-65.

²⁷ Vannes, V., « Titre III - La formation du contrat de travail et la réglementation du travail » in *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4e édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 235

²⁸ *Ibidem*, p. 226-227

²⁹ Pièce 13 de Monsieur ERNOUX

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais **non fondée**.

Condamne Monsieur E aux dépens, qui s'élèvent pour la SRL NEWAY PARTNERS à **1.440 €** d'indemnité de procédure.

Laisse à charge de Monsieur E le montant de 20 € qu'il a déjà payé au profit du Fonds servant à cofinancer l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par:

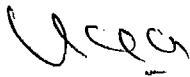
Mme Clémentine de BECO,
Mr Yves RENTMEISTER,
Mr Etienne LOMBART,

Juge suppléant, président la chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre d'employé,

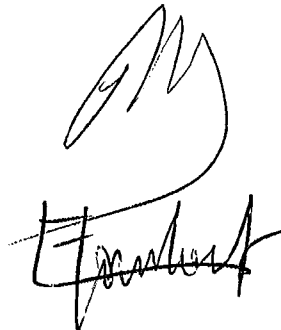
Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **QUATORZE FEVRIER DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par Mme Clémentine de BECO, Juge président la Chambre,

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,



Les Juges sociaux,



Le Juge.

