

Répertoire n° : 22/7710

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION LIEGE
2^{ème} chambre

Jugement du 13 juin 2022

R.G. n° 21/2879/A

EN CAUSE DE :

Madame F

Partie demanderesse, ayant comparu par Maître Inès MAAMAR *loco* Maître Karim DAOUD, avocat à 4500 HUY, avenue Albert 1^{er}, 71.

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 Michaël PONCELET, avocat à 4130 ESNEUX, rue de Mery, 42.

PROCEDURE

Vu la requête contradictoire reçue au greffe le 8 octobre 2021.

Vu l'ordonnance de fixation rendue sur pied de l'article 747§2 du Code judiciaire datée du 14 décembre 2021.

Vu les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 19 janvier 2022.

Vu les conclusions principales de la partie demanderesse reçues au greffe le 21 février 2022.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 21 mars 2022.

Vu le dossier de pièces de la partie demanderesse.

Vu le procès-verbal d'audience.

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

Aucune conciliation préalable, comme prévu à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie.

Après avoir, à l'audience publique du 9 mai 2022, 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. OBJET DE L'ACTION

Selon le dispositif de ses conclusions principales, Madame R demande au Tribunal de céans de :

« A titre principal,

- DIRE pour droit que la promesse d'embauche signée le 9 octobre 2020 constitue un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 ;
- CONDAMNER la SARA-A au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à une semaine, fixée provisionnellement à un euro à titre provisionnel ;
- CONDAMNER la SARA-A à euro à titre provisionnel à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- RESERVER à statuer pour le surplus ;
- CONDAMNER le défendeur aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidé à la somme de 142,12 euros ;
- DIRE le jugement à intervenir exécutoire par provision, sans caution ni cantonnement.

II. ANTECEDENTS PERTINENTS DE LA CAUSE

1. Le 5 octobre 2020, Madame R a contacté Monsieur L (administrateur de la SRL SARA-A) via la messagerie *LinkedIn* :

« Bonsoir, je souhaiterais avoir plus d'informations sur le poste de RH que vous avez publié.

Merci d'avance pour votre suivi ».

Monsieur L a répondu le soir même.

2. Les parties se sont rencontrées le 7 octobre 2020, au siège social de la société.
3. Le 8 octobre 2020, la société a fait parvenir à Madame R par courriel, un document dont l'objet précisé est « *Promesse d'embauche* ».

Il est rédigé de la manière suivante :

*« 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 a interpellé Monsieur L sur le montant du salaire brut qui, selon elle, ne correspondait pas à ce dont les parties étaient convenues.

4. Selon Madame R, 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.

La SRL SARA-A prétend ne pas avoir envoyé de seconde promesse d'embauche avec la modification de la rémunération brute.

5. Le 9 octobre 2020, Madame R a pris contact avec son employeur de l'époque (la société QJOBS).

Le même jour, à 11h46, Monsieur L a envoyé à Madame R le SMS suivant :

« Bonjour , attends avant d'appeler ton employeur ».

Madame R y répond de la manière suivante :

« OK »

« Il y a un problème ? »

« Parce que j'ai déjà sonné et elle doit me resonner dans quelques minutes ».

6. Le lundi 12 octobre 2020, à 10h03, Madame R a adressé un courriel qu'elle renseigne « urgent » à Monsieur L dont la teneur est :

« J'essaye de te joindre depuis vendredi, je tombe sur ta messagerie.

J'ai rdv à 11h pour signer ma démission et j'aurai aimé t'entendre avant. ».

Le même jour, à 16h30, Madame R a envoyé un courriel à Monsieur L : lui indiquant notamment :

« Ma démission avait déjà été remise vendredi matin et a été finalisée ce matin. Je serai disponible à partir du 21/10. ».

Le soir même, Monsieur L a fait parvenir un courriel à Madame R. lui indiquant entre autres : *« nous ne pouvons prêter une suite favorable à votre demande d'intégrer notre société. ».*

Il justifie sa position en invoquant un probable « second arrêt de travail » lié à la crise sanitaire.

7. Madame F a saisi le Tribunal de céans par requête déposée au greffe le 8 octobre 2021.

III. POSITION DES PARTIES

- Selon Madame F, les documents adressés par la société SARA-A constituent une promesse d'embauche qui doit être assimilée à un contrat de travail en ce qu'elle comprend ses éléments essentiels. Elle précise que la promesse d'embauche modifiée a été signée par les deux parties dans les bureaux de la société SARA-A et souligne qu'elle dispose d'ailleurs du document signé par le gérant. Elle postule dès lors le paiement d'une

indemnité compensatoire de préavis qu'elle chiffre à un euro à titre provisionnel.

Elle demande aussi la condamnation de la société au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif, sur la base de l'article 1382 du Code civil, qu'elle chiffre aussi à un euro provisionnel. Elle estime qu'en ne respectant pas son engagement, la société SARA-A a commis une faute qui lui a causé un dommage dès lors qu'elle se retrouverait sans emploi. Elle prétend aussi avoir subi un dommage moral du fait de devoir rechercher un nouvel emploi *« lors d'une période sanitaire particulièrement angoissante pour le surplus »*.

- Selon la SRL SARA-A, les parties ne se sont jamais accordées sur l'un des éléments essentiels propres au contrat de travail, à savoir, sur la rémunération. Elle prétend qu'aucun document reprenant l'ensemble de ces éléments essentiels n'a été signé conjointement et souligne que Madame R. ne produit aucun document signé par les deux parties. Elle conclut que puisque l'existence même d'un contrat est contestée, la demande en indemnité compensatoire de préavis est non fondée, tout comme *« l'indemnité pour licenciement abusif »*.

Elle ajoute que la lecture du corps du texte du document litigieux permet de constater qu'il s'agit en réalité d'une *« offre de contrat »* et non d'une *« promesse d'embauche »* au motif qu'*« un document qui ne précise pas la date de recrutement ou le lieu de travail n'est généralement pas considéré comme une promesse d'embauche »*.

IV. ANALYSE DU TRIBUNAL

IV.1. Quant à l'existence d'un contrat de travail

IV.1.1. Principes juridiques applicables

- 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 soutient l'existence du contrat de travail qui doit fournir la preuve des faits qu'elle invoque¹.
- Le contrat naît de la rencontre de la volonté réciproque des parties et prend naissance au moment de l'acceptation par une partie de l'offre faite par l'autre sans qu'il soit nécessaire que celle-ci soit constatée par écrit, sauf les exceptions prévues par la loi.²

¹ C. trav. Bruxelles, 7 juin 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 385 ; C. trav. Liège (div. Namur), 14 mars 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 98 ; Trib. trav. Bruxelles, 11 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 385 ; Trib. trav. Liège, 3 octobre 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 469.

² M. JAMOULLE, *« Le contrat de travail »*, Tome 1, Fac. Droit Liège 1982, p. 138 ; C. Trav. Mons, 19 mai 1999, R.G. n° 13.433, inédit.

Un accord de volonté est requis, ce qui suppose l'existence de deux parties qui ont la volonté de conclure un contrat de travail. La formation de cet accord de volonté peut être disséquée en plusieurs phases. L'offre de travail, l'acceptation du travail, la parution d'une annonce et la réponse à cette annonce ne sont pas encore des manifestations effectives de la volonté, mais relèvent de la phase précontractuelle. Le contrat naît dès le moment où l'offre de travail ou celle de prêter un travail est acceptée par l'autre partie.³

- 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 employeur⁴.

Les éléments constitutifs et spécifiques au contrat de travail sont donc au nombre de trois : l'accord des parties contractantes doit porter sur le travail qui sera fourni par l'employeur au travailleur, la rémunération qui sera octroyée en contrepartie du travail effectué et l'existence d'un lien de subordination.

Concernant la rémunération, l'auteur de doctrine 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* »⁵.

L'absence d'accord quant à la date d'entrée en service ne fait pas obstacle à l'existence du contrat de travail étant donné que cette date ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail⁶.

- 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'emploi⁷.

Pour que puisse en résulter le consentement, élément constitutif de la convention, il est ainsi nécessaire qu'il s'agisse d'une offre véritable et réelle,

³ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, « Consentement à la conclusion du contrat de travail » In *Compendium social droit du travail*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2020.

⁴ Cass., 16 octobre 1987, *Bull. ass.*, 1988, p. 180 ; Cass., 6 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 227.

⁵ V. VANNES, *Le contrat de travail. Aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, 2003, p. 64.

⁶ C. trav. Gand (section Bruges), 15 mars 2006, *Chron. D.S.*, 2007, p. 231.

⁷ Cass., 1^{er} février 1982, *J.T.T.*, 1984, p. 58 ; Trib. trav. Bruxelles, 11 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 385.

le contrat de travail étant conclu en considération de la personne ou des qualités des travailleurs⁸.

IV.1.2. Application en l'espèce

- Le document produit par Madame R intitulé « promesse d'embauche », signé par Monsieur L constitue bien une promesse d'embauche qui, ayant été acceptée par Madame F , a fait naître un contrat de travail entre les parties.

En effet, cette promesse d'embauche précise :

1. la fonction que la SRL SARA-A propose à Madame R d'occuper ;
2. l'engagement dans le cadre d'un contrat de travail (donc dans un lien de subordination) ;
3. la rémunération octroyée en contrepartie de ces prestations de travail (de même que les remboursements de frais).

Dès lors que ce document comporte la signature de Monsieur L et que son contenu a été accepté par Madame R 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 (date à laquelle Madame R a contacté son ancien employeur pour lui faire part de sa décision de démissionner de son poste de travail).

- La société SARA-A ne peut être suivie lorsqu'elle prétend que les parties ne se sont jamais accordées sur le montant de la rémunération dès lors que la promesse d'embauche signée par Monsieur L comprend bien le montant sur lequel les parties s'étaient accordées. En tout état de cause, ce qui importe pour déterminer l'existence d'un contrat de travail, c'est l'intention de rémunérer et d'être rémunéré⁹. Cette intention transparait des deux promesses d'embauches que la SRPL SARA-A a fait parvenir à Madame R .

Par ailleurs, il importe peu que le document déposé par Madame R ne contienne que la signature de Monsieur L (et non celle de Madame R). En effet, pour que naisse un contrat de travail, il n'est pas exigé que les manifestations effectives de la volonté des parties soient simultanées. Il ne fait pas de doute que cette promesse d'engagement a bien été acceptée par Madame R (cf., entre autres, ses SMS du 9 octobre 2020 et son courriel du 12 octobre 2020).

Enfin, il n'est pas nécessaire, pour qu'il existe un contrat de travail, que le lieu de prestation soit déterminé explicitement dès lors qu'il ne s'agit pas d'un

⁸ M. JAMOULLE, *op. cit.*, p. 276.

⁹ V. VANNES, *Le contrat de travail. Aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, 2003, p. 64.

élément essentiel pour déterminer s'il y a formation ou pas d'un contrat de travail.

IV.1.3. Conclusion

Madame R démontre qu'un contrat de travail est né entre les parties le 9 octobre 2020.

IV.2. Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis

IV.2.1. Principes juridiques applicables

- Il appartient au demandeur en justice de prouver l'existence du mode de rupture sur lequel il fonde son action. Si le travailleur, demandeur en justice, s'appuie sur un congé donné par l'employeur, il doit en apporter la preuve.¹⁰

Le congé est informel et peut résulter d'un moyen d'expression quelconque. Il n'est donc soumis à aucune condition de forme particulière et peut même être verbal ou tacite¹¹.

Pour être valable, la volonté de rompre doit néanmoins être extériorisée et notifiée, c'est-à-dire portée à la connaissance de l'autre partie¹².

- Les conséquences de la rupture d'un contrat de travail opérée avant l'entrée en service effective du travailleur sont régies par les mêmes règles de droit commun et de droit du travail que celles qui s'appliquent en cas de rupture d'un contrat de travail en cours d'exécution¹³.

À défaut de notification d'un préavis, le travailleur peut donc prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire correspondant au préavis auquel il aurait pu prétendre selon les règles ordinaires en vigueur.

IV.2.2. Application au cas d'espèce

- La volonté de la SRL SARA-A de rompre tout lien contractuel avec Madame R ressort clairement du courriel que Monsieur L lui a adressé le 12 octobre 2020.
- Le contrat a été rompu de manière irrégulière en ce que sa rupture n'a pas fait l'objet d'une notification d'un délai de préavis conformément aux articles 37 et 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁰ Cass. 15 janvier 1996, *Chron. D.S.*, 1996, p. 335 ; Cass. 31 janvier 1978, *R.D.S.*, 1978, p. 329.

¹¹ Cass. 11 mai 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 356 ; Cass. 6 janvier 1997, *J.T.T.* 1997, p. 119.

¹² J. Clesse, "La rupture non motivée", in *Contrats de travail, 20^e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Éd. J.B.B. 1998, p. 162.

¹³ Cass., 10 avr. 1974, *J.T.T.*, 1975, p. 10.

Conformément à l'article 37/2 précité, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté, ce qui est le cas en l'espèce.

IV.2.3. Conclusion

Madame R est en droit de réclamer le versement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à une semaine.

Comme le sollicite Madame R il y a lieu d'ordonner une réouverture des débats pour permettre aux parties de déterminer le montant dû à Madame R à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à une semaine.

IV.3. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

IV.3.1. Principes juridiques applicables

- Le droit de mettre fin au contrat de travail peut être exercé par chacune des parties de manière discrétionnaire. Sauf protection particulière, la loi ne limite pas les circonstances dans lesquelles ce droit peut être exercé.

Le droit de licencier ne peut toutefois être exercé de manière abusive.¹⁴

- Selon la Cour de cassation, constitue un abus de droit, l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente¹⁵ ou sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit¹⁶.

L'abus de droit suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit et requiert l'existence d'une faute distincte du simple fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail¹⁷.

L'employé licencié, qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif mais doit apporter la preuve que l'acte juridique que constitue la rupture, soit est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit est révélateur d'une intention de nuire, soit détourne le droit de sa finalité économique ou sociale, soit révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice

¹⁴ C. trav. Bruxelles, 25 avril 2018, R.G. 2016/AB/936, inédit.

¹⁵ Cass. 8 février 2001, RG n° 980470.N ; Cass., 1^{er} février 1996, *Pas.*, 1996, I, n° 66.

¹⁶ Cass. 30 janvier 1992, *Pas.*, 1992, I, p. 546 ; Cass. 20 février 1992, *Pas.*, 1992, I, n° 325.

¹⁷ Trib. trav. Verviers, 19 décembre 1973, *J.T.T.*, 1974, 108.

distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis¹⁸.

- L'exercice abusif du droit de licencier est réparé par l'octroi de dommages et intérêts ; le préjudice doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer.¹⁹ En effet, l'indemnité compensatoire de préavis couvre en principe tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture²⁰.

IV.3.2. Application en l'espèce

- Madame R. considère que la société SARA-A a commis une faute lui ayant causé un dommage dès lors qu'elle se retrouverait sans emploi. Elle prétend aussi avoir subi un dommage moral du fait de devoir rechercher un nouvel emploi « *lors d'une période sanitaire particulièrement angoissante pour le surplus* ».
- Si l'attitude de la SRL SARA-A consistant à ne pas respecter la promesse d'engagement puis à ne plus répondre aux appels et messages de Madame R. manque d'élégance, à considérer même qu'elle soit jugée fautive, Madame R. ne démontre pas avoir subi un dommage distinct de celui qui est réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par ailleurs, Madame R. a adopté une attitude imprudente en ce qu'elle a « *finalisé* » (comme elle l'indique) sa démission le lundi 12 octobre 2020 alors que le vendredi précédent, elle avait reçu un SMS de Monsieur L. lui demandant d'attendre avant d'appeler son employeur. Partant, il y a lieu de considérer que Madame R. a contribué à la réalisation du dommage dont elle se plaint maintenant.

IV.3.3. Conclusion

Cette demande n'est pas fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement.

¹⁸ C. Trav. Mons 14 mai 1992, *Chron. D.S.*, 1993, p. 72 ; C. Trav. Mons 24 avril 1994, *J.L.M.B.*, 1994, 1409 ; C. Trav. Mons 25 septembre 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 315 ; C. Trav. Mons 28 mai 1998, 3^e ch., R.G. n° 12.918, inédit ; C. Trav. Mons 13 décembre 2001, R.G. n° 16441, inédit ; C. Trav. Liège 18 octobre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 378.

¹⁹ Cass. 19 février 1975, *Pas.*, p. 622.

²⁰ Cass. 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

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

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après précisée.

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 R de ses autres demandes.

Ordonne une réouverture des débats pour permettre aux parties de déterminer le montant de cette indemnité compensatoire de préavis.

Dit qu'en application de l'article 775 du Code judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et pièces :

- le 25 juillet 2022 au plus tard pour Madame R
- le 5 septembre 2022 au plus tard pour la SRL SARA-A.

Fixe la réouverture des débats au **5 décembre 2022 à 15 heures**, (temps de plaidoiries : 20 minutes) à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège – division Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du Palais de Justice, Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.O.B.

Réserve à statuer pour le surplus et quant aux dépens.

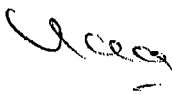
Ainsi jugé par:

Mme Clémentine de BECO,	Juge, présidant la chambre,
Mr Yves RENTMEISTER,	Juge social au titre d'employeur,
Mr Etienne LOMBART,	Juge social au titre d'employé,

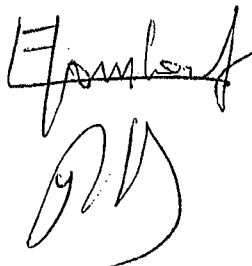
Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le **TREIZE JUIN DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par Mme Clémentine de BECO, Juge présidant la chambre,

assistés de Nathalie MAGOTTE, Greffier.

Le Greffier,



Les Juges Sociaux,



Le Juge.

