

numéro de répertoire 2022/3101
date du jugement <u>23 novembre 2022</u>
numéro de rôle R.G. : 21 / 569 / A

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère CH.

présenté le
ne pas enregistrer

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION VERVIERS

AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 novembre 2022
(Première Chambre)

R.G. : 21 /569/A

Rep : 22/3101

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE :

VI

Partie demanderesse comparissant par Maître GILSON Marc, avocat à VERVIERS.

CONTRE :

ASBL CENTRE D'AIDE, D'INFORMATION ET D'ÉDUCATION POUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES VERVIERS, en abrégé CENTRE FEMMES/HOMMES -
VERVIERS,
inscrite à la BCE sous le numéro 0422.287.421,
dont le siège social est établi à 4800 VERVIERS, Rue de Hodimont, 44.

Partie défenderesse comparissant par Maître RAHIER Marie-Noëlle loco Maître
ROBIDA Stéphane, avocat à BONCELLES.

.....
1. PROCEDURE

A l'audience de clôture des débats du 26 octobre 2022, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- La requête introductive d'instance déposée au greffe le 4 novembre 2021;
- Les dernières conclusions de la partie demanderesse et le dossier de pièces déposés le 22 août 2022;
- Les dernières conclusions de la partie défenderesse et le dossier de pièces déposés le 12 septembre 2022;

Après avoir constaté que les parties ne peuvent être conciliées, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées à la même audience.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. FAITS

Madame V est membre du conseil d'administration du CENTRE FEMMES/HOMMES – VERVIERS au moment des faits.

Au début de l'année 2021, la directrice de l'époque, Madame . G ..., également Présidente du conseil d'administration du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS, exprime le souhait de diminuer le temps qu'elle consacre au sein Centre. Des discussions sont dès lors entamées avec Madame V en vue de son engagement en qualité de directrice.

A cette époque, Madame V est également travailleuse sociale - juriste, engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, au sein de l'ASBL ESPACE 28 et ce, depuis le 4 juillet 2016.

A partir du 1^{er} mars 2021, Madame V commence à prêter un préavis de 15 semaines auprès de cet employeur, l'ASBL ESPACE 28.

Le 11 mars 2021, Madame V transmet sa candidature (datée erronément du 10 mars 2020) et son CV par courriel à Madame G Elle fait part de la rémunération à laquelle elle estime pouvoir prétendre.

Dans un procès-verbal (PV) daté du 19 mars 2021¹, le conseil d'administration du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS acte au point « Perspectives d'avenir pour le Centre » :

« Une Directrice est engagée à mi-temps pour le remplacement de . Vu son âge et sa condition physique, celle-ci ne peut plus assumer les deux postes (directrice et présidente). V. commencera le 1^{er} juillet 2021 (lettre de candidature jointe en annexe). »

La lettre de candidature transmise le 11 mars 2021 est jointe audit PV.

Ce PV est approuvé à l'unanimité des membres présents, par PV du 23 avril 2021².

Le 23 mars 2021, Monsieur G, également membre du conseil d'administration du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS écrit par courriel à Madame V et la félicite pour sa nomination au poste de Directrice du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS. Il s'y adresse à elle « *en tant que future directrice* ».

Par courriel du 12 mai 2021, Madame G invite Madame V à participer à un webinaire, ayant lieu le 21 juin 2021, à sa place. Elle évoque une réunion du conseil d'administration du 4 juin 2021 et lui dit qu'il faudra parler de son contrat à partir du 1^{er} juillet 2021.

Le 17 mai 2021, la secrétaire de direction du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS informe Madame V du souhait de Madame G de recevoir son passeport APE pour préparer son contrat.

¹ Pièce 6 de Madame V

² Pièce 8 de Madame V

En date du 28 mai 2021, Madame G invite les membres de l'assemblée générale à l'assemblée statutaire et extraordinaire qui doit avoir lieu le 30 juin 2021. A l'ordre du jour y est mentionné : « *Engagement d'une directrice à temps partiel à partir du 1^{er} juillet 2021.* »

Dans le PV du conseil d'administration s'étant tenu le 4 juin 2021, il est mentionné³ :

« *est engagée au poste de directrice à mi-temps suivant les barèmes de la CP 329.02 de la FWB avec une qualification 6 du barème, vu les responsabilités.* »

Ce PV n'est pas approuvé. En effet, dans le PV du 29 juin 2021⁴, il est mentionné qu'il n'a pu être distribué et que son approbation est reportée à la prochaine réunion du conseil d'administration. Le PV de la réunion suivante du 9 juillet 2021 ne fait pas mention de l'approbation de ce PV (mais uniquement de l'approbation du PV du 29 juin 2021).

En date du 24 juin 2021, Madame G écrit à Madame V par courrier recommandé en ces termes (syntaxe et orthographe conservées) :

« *Suite à un comité de gestion avec les partenaires financiers, il ressort de cette réunion que nous n'avons pas les moyens pour engager une personne de votre qualité.*

Notre asbl rencontre actuellement des soucis de trésorerie ; c'est pourquoi nous sommes dans l'obligation de renoncer à notre projet d'engagement.

Nous sommes franchement désolés de ne pas pouvoir poursuivre l'objectif que nous avons fixé ensemble.

Nous ne manquerons pas de reprendre contact avec vous si les circonstances étaient plus favorables.

Le conseil d'administration prend acte de la situation financière difficile qui ne permet pas l'engagement qui avait été projeté. »

Le même jour, la secrétaire de direction écrit par courriel aux membres du conseil d'administration pour les convoquer à une réunion urgente le mardi 29 juin 2021.

Le PV de la réunion du conseil d'administration du 29 juin commence comme suit :

« *Les comptes ont été revus comme prévu et il a été constaté qu'il n'était pas possible d'engager directement V au 1^{er} juillet. Il faudra attendre un moment. Une lettre recommandée a été envoyée à jeudi dernier mais elle n'a pas eu le temps d'aller la chercher à son retour de vacances.* »

On y lit ensuite notamment (syntaxe et orthographe conservées) :

« *a demandé à si elle pourrait assurer le rôle de directrice bénévolement mais actuellement, elle est dans l'embarras ...*

L'ESPACE 28 a déjà publié l'annonce de recherche d'emploi pour la fonction de juriste, et a déjà reçu son C4 pour être en ordre dans ses documents. Jusqu'à mi-juin, sa directrice

³ Pièce 9 de Madame V

⁴ Pièce 9 du CENTRE FEMMES/HOMMES - Verviers.

n'avait pas préparé le préavis au cas où il y aurait un problème mais depuis lors, le préavis a été déclaré au secrétariat social et ses jours de vacances ont été calculés, ce qui fait qu'au 9 juillet, _____ se retrouvera sans rien. A la mi-juin, _____ a assuré à sa directrice qu'il n'y aurait pas de problème donc, celle-ci a déclaré le préavis à ce moment-là.

_____ lui rappelle que jeudi dernier, _____ est venu vérifier les comptes et c'est pourquoi elle lui a immédiatement envoyé la lettre recommandée pour la prévenir.

_____ demande pourquoi on n'a pas attendu d'avoir l'avis de _____ : sur les comptes avant tout. C'était aller trop vite en besogne d'après elle.

_____ dit qu'on avait envie d'engager _____ et qu'elle ne pouvait pas savoir ce qui allait se passer.

_____ pense qu'on n'a pas les fonds pour engager et que si on le fait, on aura des problèmes, d'autant plus qu'on vient de recevoir l'amende de 2 950 E de l'ONSS pour laquelle on va essayer d'avoir des délais de paiement. On a déjà 3 plans d'apurement à l'ONSS pour les trimestres passés. Au niveau de la gestion du Centre, celui-ci effectuerait une faute grave s'il engageait pour le moment et on risquerait même la liquidation judiciaire. »

Ce PV est approuvé en date du 9 juillet, comme mentionné dans le PV de la réunion de ce jour⁵.

Une assemblée générale « statutaire » a donc lieu le 30 juin 2021. Dans le PV de cette réunion, il est, entre autres choses, mentionné (point 2. Intitulé « Mot de la Présidente ») :

« Nous avons donc décidé d'engager une personne susceptible de me remplacer dans mon travail de directrice à mi-temps à partir du 2 juillet 2021.

Il s'agit de _____ V, _____, juriste de son état et bien engagée dans la recherche des droits des femmes (droits des femmes immigrées au niveau de la famille et des enfants,...). »

Au point 9, intitulé « Divers : engagement d'une Directrice à temps partiel à partir du 1^{er} juillet 2021 », il est encore précisé :

« _____ : V _____ était susceptible de replacer la présidente dans son travail de directrice à mi-temps aurait dû être engagée à partir du 2 juillet 2021.

Il a été dit à la présidente que c'était une faute grave d'engager quelqu'un sans avoir les moyens financiers pour le faire alors qu'on a encore des plans de paiement à payer à l'ONSS et au précompte professionnel.

(...) »

Lors de la réunion du conseil d'administration du 9 juillet 2021, il est indiqué concernant la question de l'engagement de Madame V

- « _____ reconnaît que la faute vient d'elle. Elle aurait dû dire, lorsque _____ lui a proposé ses services et que cela l'intéressait, qu'elle allait réfléchir. Puisqu'elle ne voulait plus la gestion journalière à partir du 1^{er} juillet, elle aurait dû dire qu'elle allait attendre que les comptes soient faits au 30 juin 2021. Elle ne voulait pas laisser les comptes de côté tant qu'ils n'étaient pas revus. Elle ne voulait pas qu'on l'accuse de mauvaise gestion financière. »
- « _____ rédige un courrier annulant la lettre recommandée envoyée à _____ V

⁵ Pièce 17 de Madame V

et 10 du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS.

le 24 juin dernier et le soumet aux membres présents au CA qui décident de le signer également. De cette manière, ils décident tous de ne pas souscrire aux propos repris dans ce courrier. Le rapport d' P est basé sur un état de trésorerie en date du 24 juin. »

- *« Le Centre doit d'abord se refaire une santé financière avant de décider si l'engagement de V est envisageable par la suite. »*

Par courrier du 9 juillet 2021 les administrateurs suivants se désolidarisent dès lors de la lettre adressée à Madame VI le 24 juin lui signalant son « non-engagement » : F, G, C, H

Le 16 juillet 2021, le conseil de Madame V écrit au CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS en dénonçant la situation. Il y est fait mention d'une réunion du conseil d'administration devant se tenir le 20 juillet 2021. La présence d'une associée accompagnant Madame VI y est mentionnée.

La réunion du conseil d'administration se tient finalement le 22 juillet 2021. La rencontre avec Madame V a lieu le même jour avec son conseil et Monsieur H ; mandaté par le conseil d'administration. Elle aurait été enregistrée à l'insu de Madame V Elle dénonce cet enregistrement.

Dans le PV du conseil d'administration, on lit les difficultés rencontrées relatives à la situation de Madame V ; et le fait que l'assemblée générale du 30 juin ne s'est pas légalement tenue. La convocation à ce conseil d'administration n'est pas jointe au dossier. Madame V n'y est pas présente et elle précise ne pas y avoir été invitée.

Un ultime courriel est envoyé au CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS le 29 juillet par le conseil de Madame V. Les parties restant sur leur position, Madame V introduit dès lors la présente procédure en date du 4 novembre 2021.

3. DEMANDE ET POSITIONS DES PARTIES

Madame V sollicite du Tribunal qu'il condamne le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS :

- au paiement de 484,92 € à titre d'indemnité de rupture correspondant à une semaine de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sous déduction des retenues sociales et fiscales ;
- au paiement de 80.000,00 € à titre de dommage matériel ;
- au paiement de 5.000 € à titre de dommage moral, à majorer des intérêt légaux et judiciaires.
- aux dépens liquidé par la demanderesse à 3.900,00 € d'indemnité de procédure.

Madame V, dans sa requête, demandait également la condamnation du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS au paiement d'une somme de 8.243,64 € bruts à titre de licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération. Par ses ultimes conclusions additionnelles et de synthèse, elle s'en réfère à justice quant à ce

point, CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS proposant le défaut d'ancienneté de six mois et ne formule plus de demande particulière à cet égard.

Le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS demande au Tribunal :

A titre principal, qu'il dise la demande recevable mais non fondée et déboute Madame V de l'ensemble de ces prétentions ;

A titre subsidiaire,

- qu'il diminue le montant réclamé à titre de dédommagement ;
- qu'il dise pour droit que Madame V ne peut prétendre à une indemnité de rupture ;
- qu'il dise pour droit que Madame V ne peut prétendre à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- qu'il condamne Madame V aux dépens liquidés dans le chef de concluante à l'indemnité de procédure de 3.900 euros.

4. RECEVABILITE

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les termes et délai légaux, Madame V ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître.

Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

Règles applicables

1. Le contrat de travail est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur⁶. Quatre éléments sont donc requis :

- une convention ;
- un travail ;
- une rémunération ;
- une autorité de l'employeur et donc la subordination du travailleur.

Concernant la rémunération, la Cour de cassation estime qu'à partir du moment où il y a accord sur cet élément essentiel, le contrat est formé⁷. Dans le sens inverse, sans cet élément essentiel, le contrat n'est pas formé.

2. En outre, de manière générale, pour qu'une convention soit valablement conclue, quatre conditions sont encore nécessaires :

- le consentement des parties ;
- leur capacité à contracter ;

⁶ Article 2 et 3 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

⁷ Cass., 2 oct. 1968, *J.T.*, 1969, p. 46, Cass. 5 juin 1977, *Pas.*, 1977, I, p. 483 et Cass. 25 mai 1998, *Ors*, 1998, n° 12, p. 1.

- un objet déterminé ;
- une cause licite⁸.

Les parties doivent manifester leur consentement au contrat de travail. Un accord de volonté est requis, ce qui suppose l'existence de deux parties qui ont la volonté de conclure un contrat de travail⁹.

Il y a concours de volonté lorsque le cocontractant a fait une offre et en a donné connaissance à l'autre partie qui l'a acceptée¹⁰. La simple offre ne suffit pas à présumer de l'existence du consentement de l'employeur. L'acceptation de l'offre, elle, doit être suffisamment précise : elle doit être ferme et définitive sur les éléments essentiels du contrat et sa date de prise de cours¹¹.

3. En ce qui concerne la forme du contrat de travail, sa validité n'est pas subordonnée à l'existence d'un écrit¹².

Le contrat de travail à temps partiel doit néanmoins être constaté par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat¹³. L'absence d'un écrit ne remet pas toutefois en cause l'existence du contrat de travail mais le fait qu'il est exécuté à temps partiel¹⁴.

4. La preuve de l'existence d'un contrat de travail peut être fournie par toutes voies de droit. La preuve testimoniale est en effet admise, en l'absence d'écrit, quelle que soit la valeur du litige¹⁵.

Conformément aux principes du droit de la preuve, c'est à la partie qui invoque l'existence du contrat de travail à fournir la preuve des faits qu'elle invoque¹⁶.

5. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail avant que son exécution n'ait pu commencer, une indemnité de rupture est due¹⁷. Dans le cas d'un licenciement de l'employeur, il sera tenu de

⁸ Article 1108 de l'ancien code civil.

⁹ Willy van Eeckhoutte, Vincent Neuprez, Compendium social : droit du travail 2020-2021 : contenant des annotations fiscales, Tome 1 Généralités. Formation du contrat de travail, version Socialeye, n° CO596622, 15/05/2022.

¹⁰ DE GREEF, C., « *Les conditions de validité du contrat de travail* », in Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I - Livre I, Titre II, Chapitre I, 80, qui cite Cass., 16 juin 1960, Arr. cass., 1960, p. 932; J.T., 1960, p. 557; Pas., 1960, I, p. 1190; Rev. Banq., 1961, p. 782, obs. J. HEENEN et R.C.J.B., 1962, p. 301, obs. J. HEENEN.

¹¹ DE GREEF, C., « *Les conditions de validité du contrat de travail* », *op. cit.*, 110, qui cite C. trav. Bruxelles, 18 nov. 1992, J.T.T., 1993, p. 152-153.

¹² Cass., 28 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 99.

¹³ Article 11bis de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

¹⁴ Cela ressort notamment de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 ainsi que de l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989. Voyez notamment BALLARIN, L., « Contrats de travail Exécutés à temps partiel » in Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre III, Chapitre I, 2-10 - Partie I, Livre I, 290.

¹⁵ Article 12 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

¹⁶ Application de l'article 8.4, al. 1^{er}, du nouveau Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire.

¹⁷ Indemnité due en application de l'article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, voyez Cass., 10 avril 1974, J.T.T., 1975, p. 10 ; C. trav. Bruxelles, 17 avril 2007, J.T.T., 2007, p. 436 et C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 23 février 2022,

payer au travailleur une indemnité correspondant à un préavis d'une semaine. Il s'agit de la durée du préavis applicable pour une ancienneté de moins de 3 mois¹⁸.

6. En outre, les conventions doivent être exécutées de bonne foi¹⁹. Il en va de même lors de la période des négociations qui la précèdent, notamment, celles relatives à un contrat de travail entre un employeur et un candidat travailleur²⁰.

Comme le précise Monsieur BEDORET, « une obligation générale de négociation de bonne foi s'applique dès lors à tout employeur en pourparlers, directs ou indirects, avec un candidat postulant pour un emploi vacant »²¹. Cette obligation puise également sa base légale dans les articles 1382 et 1383 du Code civil qui fixent comme norme de responsabilité le comportement prudent et diligent. Sur cette base, l'obtention de dommages et intérêts réparera le dommage causé par la faute consistant au non-respect de cette obligation.

7. Par ailleurs, le conseil d'administration d'une ASBL a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet de l'association, à l'exception de ceux que la loi ou les statuts réservent à l'assemblée générale²². Le pouvoir de décider d'engager du personnel fait ainsi partie de son pouvoir de gestion²³.

8. Et dans les cas où un conflit d'intérêts apparaît avec un administrateur, l'article 7:96 du Code des sociétés et des associations prévoit :

« § 1er. Lorsque le conseil d'administration est appelé à prendre une décision ou à se prononcer sur une opération relevant de sa compétence à propos de laquelle un administrateur a un intérêt direct ou indirect de nature patrimoniale qui est opposé à l'intérêt de la société, cet administrateur doit en informer les autres administrateurs avant que le conseil d'administration ne prenne une décision. Sa déclaration et ses explications sur la nature de cet intérêt opposé doivent figurer dans le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration qui doit prendre cette décision. Le conseil d'administration ne peut déléguer sa décision.

(...)

L'administrateur ayant un conflit d'intérêts tel que visé à l'alinéa 1er ne peut prendre part aux délibérations du conseil d'administration concernant ces opérations ou ces décisions, ni prendre part au vote sur ce point. (...)

§ 2. Sans préjudice du droit des personnes mentionnées aux articles 2:44 et 2:46 de demander la nullité ou la suspension de la décision de l'organe d'administration, la société peut demander la nullité des décisions prises ou des opérations accomplies en violation du présent article, si l'autre partie à ces décisions ou opérations avait ou devait avoir connaissance de cette violation.

(...). »

RG n° 2021/AU/14, disponible sur www.terralaborls.be.

¹⁸ Voyez C. trav. Bruxelles, 4e ch., 25 avr. 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 450.

¹⁹ Article 1134, al 1^{er} du Code civil

²⁰ L'article 5.15 du nouveau code civil qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023 prévoit d'ailleurs que les parties sont libres d'entamer, de mener et de rompre des négociations précontractuelles et qu'elles agissent à cet égard conformément aux exigences de la bonne foi.

²¹ Chr. BEDORET, La bonne foi et le contrat de travail : baliverne, balise ou balliste ? , *Ors.*, 2009, n°2 p. 14.

²² Article 9:7 du Code des sociétés et des associations.

²³ M. DAVAGLE, *In* Mémento des ASBL 2022, Wolters Kluwer, 2022, p. 339.

Application des règles à la situation

1. Dans le cas présent, Madame VI ne rapporte pas la preuve qu'un contrat de travail a été conclu entre elle et le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS.

En effet, il ressort des éléments factuels du dossier que le conseil d'administration a bien marqué sa volonté d'engager Madame VI comme Directrice du centre à temps partiel à partir du 1^{er} juillet 2021. Cet élément a été acté dans le PV de réunion du conseil d'administration du 19 mars 2021. Ce PV par ailleurs été approuvé lors de la réunion du conseil d'administration du 23 avril 2021 et est parvenu à la connaissance de Madame V puisqu'elle participait à la réunion du 19 mars 2021 et a reçu le PV d'approbation, comme les autres administrateurs.

Toutefois, les parties ne se sont pas accordées sur l'ensemble des éléments requis pour qu'un contrat de travail soit valablement constitué. En effet, l'objet même de la convention et ses éléments essentiels n'ont pas été convenus. Ainsi, il n'a jamais été précisé sous quelle forme Madame V serait « *engagée* », quel type de contrat était envisagé, ni si une rémunération était prévue ou quel en était le montant. Les barèmes auraient été envisagés lors de la réunion du conseil d'administration du 4 juin 2021 mais, comme dit ci-dessus, ce PV n'a jamais été approuvé par la suite.

A cet égard, le fait que, par courriel du 17 mai 2021, la secrétaire du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS envisage la rédaction d'un « *contrat de travail* » n'engage pas le CENTRE. Cela démontre au contraire que les parties ne s'étaient pas encore mises d'accord sur l'ensemble des éléments constitutifs du contrat de travail.

Madame V échoue à démontrer que des prestations de travail lui aurait été demandées et qu'elle aurait commencé à s'exécuter lorsqu'elle a envisagé la modification du règlement de travail. Elle était également administratrice de l'ASBL et la demande, comme son exécution, pouvait s'exécuter à ce titre.

De la même manière, Madame VI ne dépose aucun élément permettant d'établir qu'elle aurait exécuté une quelconque prestation de travail après le 1^{er} juillet 2021, comme elle le soutient.

2. En l'absence d'un contrat de travail valablement conclu, aucune indemnité de rupture n'est due. La demande est à cet égard non fondée.

3. De même, aucune rupture du contrat ne peut avoir eu lieu et aucune demande d'indemnité faisant suite à un licenciement ne peut quoi qu'il en soit être réclamée. La demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est, en tout état de cause, non fondée.

4. Par contre, le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS ne conteste pas que des pourparlers ont bien eu lieu en vue de l'un engagement de Madame VI

Il estime n'avoir commis aucune faute mais tout au plus une erreur d'appréciation dans le cadre des pourparlers.

Le Tribunal considère au contraire que le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS a commis une faute au stade de ces négociations et que celle-ci a engendré un dommage à Madame V. en application des articles 1382 et 1383 du code civil.

En effet, dès le 19 mars 2021, le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS a annoncé l'engagement de Madame V à partir du 1^{er} juillet 2021. Diverses demandes ont été formulées pour rédiger le contrat de travail de sorte que Madame V pouvait effectivement croire qu'elle serait engagée à partir de cette date. Elle a même été félicitée par un membre du conseil d'administration. Elle n'a donc pas recherché un autre travail suite à la rupture de son contrat de travail auprès de son ancien employeur.

Or, ce n'est qu'en date du 24 juin 2021, soit sept jours à peine avant le début des prestations envisagées qu'elle a été informée du fait qu'elle ne serait pas engagée.

Cette décision a, en outre, été confirmée par la réunion du conseil d'administration du 29 juin dont il ressort du PV que les comptes avaient été revus et qu'il n'était pas possible d'engager Madame V au 1^{er} juillet 2021. Or, c'est lors de cette même réunion qu'est également acté le fait que Madame V est en grande difficulté, son employeur ayant confirmé son licenciement après avoir appris qu'elle serait engagée auprès du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS.

Le CENTRE invoque le fait que le Commissaire aux comptes aurait rédigé un rapport en date du 24 juin 2021 précisant que le départ de Madame G aurait des répercussions financières importantes puisqu'elle exerçait ses fonctions en tant que bénévole et que la remplacer par une personne salariée aurait des répercussions sur la trésorerie de l'ASBL.

Le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS reconnaît à ce sujet « *une erreur de précipitation en invoquant à plusieurs reprises l'engagement de la demanderesse en qualité de directrice sans avoir, au préalable, pris la précaution de discuter avec le commissaire aux comptes* »²⁴.

Madame G reconnaissait elle-même avoir commis une faute, tel que c'est acté au PV de la réunion du conseil d'administration du 9 juillet 2021, comme mentionné ci-dessus.

Même s'il est avéré que le risque financier était trop grand, il ressort de ce qui précède que le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS ne s'est pas comporté comme un employeur prudent et diligent. Il s'est avancé très loin dans les négociations avec une candidate travailleuse sans s'être renseignée au préalable des possibilités financières de l'engager. Il a sollicité ces informations seulement quelques jours avant la date prévue pour l'engagement et a ensuite rompu brusquement les pourparlers.

Le fait que Madame V ait été administratrice et nommée trésorière ne remet pas en cause ce raisonnement. La situation financière de l'ASBL était connue de tous, les PV des réunions du conseil d'administration la précisant étaient connus de tous également et ne

²⁴ Page 8 de ses conclusions de synthèse.

permettait pas de douter de la possibilité d'engager une nouvelle directrice. Il a fallu, pour tout le monde, attendre le rapport du Commissaire aux comptes pour en être informé.

Le fait qu'il y ait eu un éventuel conflit d'intérêts de la part de Madame V n'a pas d'incidence sur ces éléments non plus dans le sens où les faits relatés dans les différents PV du conseil d'administration sont pris en compte et à aucun moment, le Centre n'a demandé l'annulation d'une décision prise, en application de l'article 7:96 du Code des sociétés et associations rappelé ci-dessus.

En ce qui concerne le dommage de Madame V , elle estime qu'il consiste en la perte financière correspondant au salaire cumulé à sa pension de survie qu'elle aurait pu obtenir jusqu'à sa pension.

Le Tribunal constate qu'il s'agit plutôt ici de la perte d'une chance d'être engagée alors qu'elle était sans emploi. Il ne s'agit pas d'un avantage direct.

En effet, le lien causal entre la faute consistant en l'absence de bonne foi au cours des pourparlers et le dommage invoqué de la perte de son emploi ne peut être établi avec certitude. Comme a déjà pu l'exprimer Monsieur l'Avocat Général WERQUIN : « *Une faute extracontractuelle est commise et celle-ci a pour conséquence d'interrompre prématurément un processus. On ne pourra jamais savoir avec certitude si ce processus aurait engendré un gain ou un avantage pour la victime* »²⁵.

En d'autres termes, le Tribunal n'a pas la certitude que Madame V aurait été finalement engagée à l'issue du processus de négociation. Toutefois, si l'on ne peut démontrer l'existence d'un lien certain de causalité, il est autorisé de recourir à la théorie dite de la « *perte d'une chance* ». Il s'agit d'un principe énoncé par la Cour de Cassation dans un arrêt du 15 mars 2010, selon lequel la perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ou d'éviter un désavantage donne lieu à réparation. Dans ce cas, doit exister un lien de condition « *sine qua non* » entre la faute et la perte de cette chance. La perte d'une chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue est réelle ou sérieuse²⁶.

En application de ces principes, Madame V , victime de la faute commise par le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS qui ne s'est pas comportée comme un futur employeur prudent et diligent, peut être indemnisée, si cette faute lui a fait perdre une chance réelle de pouvoir obtenir le poste de directrice en son sein.

Il ressort effectivement des différents procès-verbaux des réunions du conseil d'administration et notamment ceux des 19 mars et 4 juin 2021 que Madame V allait bien être engagée dès le 1^{er} juillet 2021. Ce n'est que par courrier du 24 juin et via PV du 29 juin 2021 qu'elle a été informée que l'engagement n'aurait pas lieu.

²⁵ Avocat Général Thierry WERQUIN Th. WERQUIN, Conclusions précédant Cass., 6 décembre 2013, disponible sur www.juportal.be.

²⁶ Cette théorie a été clairement expliquée par l'Avocat Général Thierry WERQUIN Th. WERQUIN dans ses conclusions précédant l'arrêt de la Cour de Cassation du 6 décembre 2013, disponible sur www.juportal.be. La Cour du travail de Liège s'y est également référée dans un arrêt du 21 septembre 2017, R.G. n° 2016/AL/498, disponible sur www.terralaboris.be.

Le Tribunal estime dès lors que la perte d'une chance de signer un contrat de travail avec le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS était bien réelle et était très importante. De ce fait, Madame V a subi un dommage matériel.

Pour évaluer le préjudice subi, il faut uniquement tenir compte de la valeur économique de la chance perdue, cette valeur ne pouvant consister en la somme totale de la perte subie ou du gain perdu en définitive²⁷.

L'estimation de la probabilité pour Madame V d'être engagée est impossible à évaluer. En tout état de cause, c'est de façon forfaitaire et en équité que le Tribunal va la fixer.

Madame V l'évalue à un montant de 80.000 euros, en calculant la perte liée à la pension de survie qui ne peut être cumulée avec les allocations de chômage dont elle bénéficie du fait de la perte de son emploi, du mois de juillet 2021 à l'âge de sa pension, en janvier 2027.

Madame V reconnaît toutefois qu'elle a été engagée dans le cadre d'un contrat de travail APE auprès de la commune de Theux du 10 janvier 2022 au 30 juin 2022, contrat qui est actuellement prolongé jusqu'à une date qui n'a pu être précisée au Tribunal.

Elle souligne qu'il ne s'agit pas du même contrat de travail que celui auquel elle aurait pu prétendre.

Le Tribunal rappelle toutefois que le type de contrat et la rémunération auxquels Madame V aurait pu prétendre auprès du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS n'est nullement démontré. Aucune comparaison ne peut être retenue à cet égard.

De plus, il n'est nullement établi qu'elle aurait été engagée ou serait restée auprès de CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS jusqu'à l'âge de sa pension. Le type de contrat qu'elle aurait pu signer, à durée déterminée ou indéterminée, n'est pas même connu.

Le Tribunal doit dès lors prendre en compte le nouveau contrat de travail de Madame V qui a débuté en janvier 2022 pour la limitation de son dommage.

Pour la période de juillet à décembre 2021, Madame V évalue son dommage à 5578,17 €.

Eu égard à ce qui précède, le Tribunal considère qu'il n'est pas manifestement excessif de condamner le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS à payer la somme forfaitaire nette de 3.500 € à Madame V à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel né de la perte d'une chance d'être engagée auprès du CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS. Il y a lieu de majorer cette somme des intérêts compensatoires, lesquels sont dus à partir de la survenance du dommage, soit à partir du 1^{er} juillet 2021 jusqu'à complet paiement.

5. Madame V sollicite également des dommages et intérêts pour le dommage moral subi mais n'étaye pas sa demande. Elle ne dépose aucun document ou élément objectif relatifs

²⁷ Ibidem.

aux problèmes de santé physiques et psychologiques qu'elle évoque. **Le Tribunal n'accordera donc pas de dommage et intérêts complémentaire à ce titre.**

6. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS à payer à Madame VI a somme de 3.500 euros nets, à titre de dommages et intérêts à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 1^{er} juillet 2021 ;

Déboute Madame VI pour le surplus de ses demandes ;

Condamne le CENTRE FEMMES/HOMMES - VERVIERS aux dépens en faveur de Madame V , soit l'indemnité de procédure liquidée à 3.900 €.

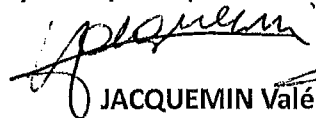
AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE VERVIERS composée de :

JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre.

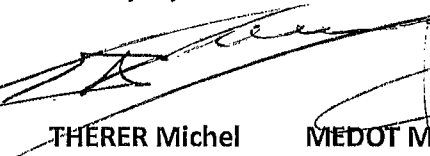
THERER Michel, Juge social employeur.

MEDOT Marc, Juge social travailleur employé.

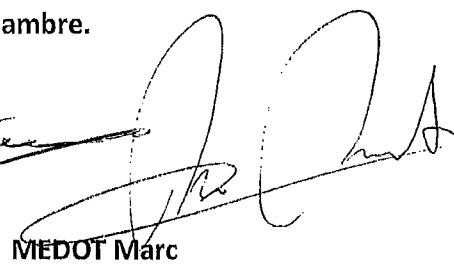
qui ont participé au délibéré.



JACQUEMIN Valérie

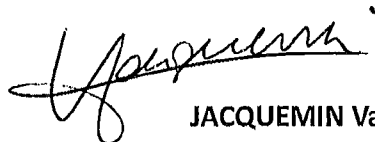


THERER Michel

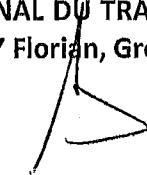


MEDOT Marc

et prononcé en langue française par JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1^{ère} chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 23 novembre 2022, assisté de MATHY Florian, Greffier.



JACQUEMIN Valérie



MATHY Florian