Expédition

Numéro du répertoire **2024 /** 2682	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **13 novembre 2024**	
Numéro du rôle **2022/AB/467**	
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 19 avril 2022 20/3460/A	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

COVER 01-00004095557-0001-0027-01-01-1

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

Madame A D

partie appelante,

ayant pour conseil Maître S B et comparaissant par Maître J B , avocats à 1170 Watermael-Boitsfort,

contre

LA S.A. PQ BELGIUM, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0810.307.316 et dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Avenue du Port 86 Bte C,

partie intimée,

ayant pour conseils Maître K D et Maître P V et comparaissant par Maître P V , avocats à 1160 Auderghem.

*

* *

1. La procédure devant la Cour du travail

1.
La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel, prononcé le 19 avril 2022 par la 1e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 20/3460/A),
- la requête d'appel reçue le 4 juillet 2022 au greffe de la Cour,
- les conclusions de la s.a. PQ Belgium déposées les 5 décembre 2022, 2 juin 2023 et 1er décembre 2023,
- les conclusions de Madame A D déposées les 6 mars 2023 et 6 septembre 2023,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.
Les parties ont comparu à l'audience publique du 23 octobre 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.
La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.
Madame A D a introduit la procédure judiciaire par requête reçue au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 5 octobre 2020. Au terme de ses conclusions additionnelles déposées en instance le 15 octobre 2021, elle a formulé les demandes suivantes :

«

- *De déclarer la présente requête recevable et fondée ;*

- *De dire pour droit qu'il y a bien eu la prestation d'un travail, contre rémunération et sous lien de subordination de la concluante en faveur de PQ Belgium SA et que l'existence d'un contrat de travail est donc établie avec PG Belgium SA ;*

En conséquence, condamner PQ Belgium SA au paiement des montants suivants pour les prestations du 1er mai au 16 juin 2020 :

- ***15.624,99 EUR bruts** à titre de rémunération mensuelle fixe ;*
- ***1.302,08 EUR bruts** à titre de prime de fin d'année ;*
- ***2.647,39 EUR bruts** à titre de pécule de vacances ;*
- ***31,24 EUR** à titre d'écochèque ;*
- ***217 EUR** à titre de chèques-repas ;*
- ***60 EUR** à titre d'intervention de l'employeur dans l'abonnement de gsm ;*
- ***1.600 EUR** à titre de dommages et intérêts pour absence d'affiliation aux assurances collectives : (sous réserve des informations à fournir par PQ Belgium SA) ;*
- ***525 EUR** à titre de dommages et intérêts pour absence de mise à disposition du véhicule de société ;*
- ***25.431,29 EUR** à titre du payement des frais de rapatriement (comprenant les loyers ainsi que les frais de rapatriement) ;*
- *aux intérêts légaux et judiciaires dus sur les montants susmentionnés depuis le 1er mai 2020 ;*

Le tout sous réserve de majoration en cours d'instance.

- *De dire pour droit que PQ Belgium SA s'est rendue coupable d manquements persistants à ses obligations d'employeur à l'égard de la concluante, qui a dès los valablement constaté, en date du 16 juin 2020, la rupture du contrat de travail aux torts de PQ Belgium SA ;*

  Par conséquent :

  - *Condamner PQ Belgium SA au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, soit pour un montant de **40.944,99 EUR bruts**, correspondant à 13 semaines de rémunération (sur base de l'ancienneté groupe) à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 17 juin 2020 ;*

  - *Condamner PQ Belgium SA au paiement d'un montant de **31.496,20 EUR** au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 10 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 17 juin 2020 ;*

  Le tout sous réserve de majoration en cours d'instance.

- *Au titre de l'existence et de la fin du contrat de travail, condamner PQ Belgium SA sous peine d'astreinte de **250 EUR** par jour de retard à régulariser la situation de*

la concluante en ce qui concerne les documents sociaux et les cotisations de sécurité sociale, et plus précisément la condamner à :

- *L'établissement des DIMONA ;*
- *L'établissement des fiches de paie relatives à la période du 1er mai au 16 juin 2020 ;*
- *L'établissement du compte individuel pour l'année en cours, conformément à l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux ;*
- *L'établissement de la fiche fiscale 281.10 et du certificat de travail, conformément à l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *L'établissement du certificat de chômage complet C4, conformément à l'article 137 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ;*
- *L'établissement du certificat de travail conformément à l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 ;*
- *L'établissement de l'attestation de vacances conformément à l'article 17 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail ;*
- *La régularisation de la situation de la concluante vis-à-vis de l'Office National de Sécurité sociale pour ce qui concerne les cotisations sociales ;*

- *Condamner PQ Belgium SA aux entiers frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de **3.600 EUR** ;*

- *Ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans faculté de caution et sans faculté de cantonnement* ».

5.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 15 décembre 2021, la s.a. PQ Belgium a demandé au Tribunal :

« *A titre principal*

De déclarer l'action de Madame D irrecevable à l'encontre de PQ BELGIUM, à défaut de qualité de celle-ci pour y répondre et en conséquence, condamner Madame D aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code judiciaire.

A titre subsidiaire

Déclarer les demandes de Madame D recevables mais non fondées et en conséquence, l'en débouter et la condamner aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code judiciaire ».

2.2. Le jugement dont appel

6.
Par jugement du 19 avril 2022, la 1e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a dit le recours en ses différents chefs de demande irrecevable à l'encontre de la s.a. PQ Belgium et a condamné Madame A D au paiement des entiers frais et dépens d'instance.

3. Les demandes en appel

7.
Par sa requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 4 juillet 2022, Madame A D demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées le 6 septembre 2023, Madame A D formule ses demandes comme suit :

« *Déclarer l'appel recevable et fondé ;*

***A titre principal**, réformer le jugement* a quo *en déclarant le recours de l'appelante en tous ses chefs de demande recevable et fondé ; Partant :*

- *Dire pour droit qu'il y a bien eu la prestation d'un travail, contre rémunération et sous lien de subordination de l'appelante en faveur de PQ Belgium SA et que l'existence d'un contrat de travail est donc établie avec PQ Belgium SA ;*

  En conséquence, condamner PQ Belgium SA au paiement des montants suivants pour les prestations du 1er mai au 16 juin 2020 :

  1) Rémunération mensuelle fixe : 15.624,99 EUR bruts (soit 10.416.66 EUR x 1,5) ;
  2) Prime de fin d'année : 1.302,08 EUR bruts (soit 10.416,66 EUR / 12 x 1,5) ;
  3) Pécule de vacances : 2.647,39 EUR bruts (soit 16.927,07 EUR x 15,64%) ;
  4) Eco-chèques : 31,24 EUR (soit 250 EUR /12 x 1,5) ;
  5) Chèques-repas : 217 EUR (soit 7 EUR x 31 jours ouvrables sur la période) ;
  6) Intervention dans l'abonnement de gsm : 60 EUR (soit 40 EUR x 1,5) ;
  7) Dommages et intérêts pour absence d'affiliation aux assurances collectives : 1.600 EUR (sous réserve des informations à fournir par PQ Belgium SA) ;
  8) Dommages et intérêts pour absence de mise à disposition du véhicule de société : 525 EUR ;
  9) Les intérêts légaux et judiciaires dus sur les montants susmentionnés depuis le 1er mai 2020 ;

Alternativement, condamner PQ Belgium SA au paiement des montants suivants pour les prestations du 1er mai au 16 juin 2020 :

1) Rémunération mensuelle fixe: 10.500 EUR bruts (soit 7.000 EUR x 1,5) ;
2) Prime de fin d'année: 875 EUR bruts (soit 7.000 EUR / 12 x1,5) ;
3) Pécule de vacances: 1.779,05 EUR bruts (soit 11.375 EUR x 15,64%) ;
4) Eco-chèques : 31,24 EUR (soit 250 EUR /12 x 1,5) ;
5) Chèques-repas : 217 EUR (soit 7 EUR x 31 jours ouvrables sur la période) ;
6) Intervention dans l'abonnement de gsm : 60 EUR (soit 40 EUR x 1,5) ;
7) Dommages et intérêts pour absence d'affiliation aux assurances collectives : 1.600 EUR (sous réserve des informations à fournir par PQ Belgium SA) ;
8) Dommages et intérêts pour absence de mise à disposition du véhicule de société : 525 EUR ;
9) Les intérêts légaux et judiciaires dus sur les montants susmentionnés depuis le 1er mai 2020 ;

Ou encore, condamner PQ Belgium SA au paiement des montants suivants pour les prestations du 1er mai au 16 juin 2020 :

1) Rémunération mensuelle fixe: 6.750 EUR bruts (soit 4.500 EUR x 1,5) ;
2) Prime de fin d'année: 562,5 EUR bruts (soit 4.500 EUR / 12 x1,5) ;
3) Pécule de vacances: 1.143,67 EUR bruts (soit 7.312,5 EUR x 15,64%) ;
4) Eco-chèques : 31,24 EUR (soit 250 EUR /12 x 1,5) ;
5) Chèques-repas : 217 EUR (soit 7 EUR x 31 jours ouvrables sur la période) ;
6) Intervention dans l'abonnement de gsm : 60 EUR (soit 40 EUR x 1,5) ;
7) Dommages et intérêts pour absence d'affiliation aux assurances collectives : 1.600 EUR (sous réserve des informations à fournir par PQ Belgium SA) ;
8) Dommages et intérêts pour absence de mise à disposition du véhicule de société : 525 EUR ;
9) Les intérêts légaux et judiciaires dus sur les montants susmentionnés depuis le 1er mai 2020 ;

- *Dire pour droit que PQ Belgium SA s'est rendue coupable de manquements persistants à ses obligations d'employeur à l'égard de l'appelante, qui a dès lors valablement constaté, en date du 16 juin 2020, la rupture du contrat de travail aux torts de PQ Belgium SA ;*

  En conséquence, condamner PQ Belgium SA au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (sur base de l'ancienneté groupe) et de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de la CCT n° 109, les montants étant fixés comme suit :

1) *Un montant de 40.944,99 EUR bruts ou 28.166,35 EUR bruts ou 18.770,35 EUR bruts (selon la rémunération de référence retenue) au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 13 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 17 juin 2020 ;*

2) *Un montant de 31.496,20 EUR ou 21.666,42 EUR ou 14.438,73 EUR (selon la rémunération de référence retenue) au titre d'indemnité de 10 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable.*

Alternativement, condamner PQ Belgium SA au seul paiement de l'indemnité compensatoire de préavis conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (sur base de la seule ancienneté au sein de PQ Belgium SA), soit un montant de 3.149,62 EUR ou 2.166,64 EUR ou 1.443,87 EUR bruts (selon la rémunération de référence retenue) correspondant à 1 semaine de rémunération, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 17 juin 2020 ;

- *Au titre de l'existence et de la fin du contrat de travail, condamner PQ Belgium SA sous peine d'astreinte à régulariser la situation de l'appelante en ce qui concerne les documents sociaux et les cotisations de sécurité sociale ;*

***A titre subsidiaire**, si la Cour de céans devait estimer qu'aucun contrat de travail n'a été conclu entre l'appelante et PQ Belgium SA, quod non, condamner PQ Belgium SA au paiement d'une indemnité pour faute précontractuelle (« culpa in contrahendo ») évaluée ex aequo et bono à la somme de 10.000 EUR ;*

***En tout état de cause**, réformer le jugement a quo en ce qu'il a condamné l'appelante au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, liquidés à 3.600,00 EUR à titre d'indemnité de procédure ; Partant :*

- *Condamner PQ Belgium SA au paiement des entiers frais et dépens des deux instances, liquidés à la somme de 8.400,00 EUR (montant de base) ;*
- *Si, par contre, la Cour devait estimer les demandes de l'appelante comme non fondées, quod non, l'appelante sollicite que le montant des indemnités de procédure des deux instances soit limité au montant minimum, soit 2.800 EUR et ce, compte tenu de sa capacité financière réduite et du caractère manifestement déraisonnable de la situation ».*

8.
Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées le 1er décembre 2023, la s.a. PQ Belgium formule les demandes suivantes :

« *A titre principal*

- *Confirmer le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 19 avril 2022 en ce qu'il déclare la demande de Madame D visant à établir l'existence d'un contrat de travail, irrecevable à l'encontre de PQ BELGIUM, à défaut de qualité de cette dernière pour y répondre ;*

- *Déclarer la demande de Madame D , en ce qu'elle vise à condamner PQ BELGIUM SA au paiement d'une indemnité pour faute précontractuelle («* culpa in contrahendo *») irrecevable ;*

  En conséquence, condamner Madame D aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code judiciaire.

A titre subsidiaire

- *Déclarer la demande de Madame D , en ce qu'elle vise à établir l'existence d'un contrat de travail, si recevable, non fondée ;*

- *Déclarer la demande de Madame D en ce qu'elle vise à condamner PQ BELGIUM SA au paiement d'une indemnité pour faute précontractuelle («* culpa in contrahendo *»), si recevable, non fondée ;*

  En conséquence, en débouter Madame D et la condamner aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code judiciaire ».

4. Les faits

9.
Le groupe *Le Pain Quotidien* est constitué de plusieurs entités juridiques dont notamment :

- en Belgique :

  - la s.a. PQ Licensing, société holding qui a fait l'objet d'une procédure de réorganisation judiciaire en mars 2020 ;
  - la s.a. PQ Belgium qui gère les 24 établissements du *Pain Quotidien* en Belgique (hors les huit franchisés), ainsi que le personnel affecté à ces établissements ;
  - la s.a. L'atelier du Pain qui occupe le personnel chargé de la préparation des produits vendus dans les établissements *Le Pain Quotidien* ;

- aux Etats-Unis : PQ New York Inc, dont il sera question ci-après.

Madame A D est entrée au service de la société PQ New York Inc le 3 janvier 2017 dans le cadre d'un contrat de travail de droit américain, plus précisément de droit de l'Etat de New York, dit « *at-will* ». Ce type de contrat n'est soumis à aucune forme spécifique et peut être rompu du jour au lendemain, sans préavis ni indemnité, conformément aux règles de droit du travail de l'Etat de New York.

Auprès de PQ New York, Madame A D était occupée en qualité d'*Associate General Counsel* et était chargée, à ce titre, d'effectuer des analyses juridiques.

Elle travaillait sous l'autorité hiérarchique de Monsieur P N , *General Counsel* de PQ New York.

Les parties ne produisent pas ce contrat de travail, mais toutes deux y font référence et aucune d'entre elles n'en conteste l'existence ni les modalités ni le contenu de la fonction de Madame A D .

10.
En mars 2020, Madame A D revient en Belgique durant ses vacances.

Le 13 mars 2020, la Belgique impose des mesures de confinement et des restrictions de voyage en raison de la crise sanitaire du Covid-19.

Madame A D reste en Belgique durant le confinement.

11.
À l'époque, la société PQ New York avait ouvert une procédure d'insolvabilité, équivalente à une procédure de réorganisation judiciaire en droit américain, ce dont Madame A D était informée en raison de sa fonction de « *in house counsel* »[1].

En avril 2020, Madame A D discute avec Monsieur Y L – à l'époque *Chief Restructuring Officer* de la s.a. PQ Licensing – et Monsieur K G – *Observer* au sein du conseil d'administration de la s.a. PQ Licensing – en vue d'envisager de poursuivre la collaboration professionnelle sous un contrat de travail belge[2].

Par mail du 14 avril 2020[3], Monsieur K G met Madame A D en contact avec Monsieur J V , ancien administrateur de la s.a. PQ Belgium[4].

---

[1] Pièce 3 du dossier de Mme D
[2] Pièces 4 à 7' du dossier de Mme D
[3] Pièce 7 du dossier de Mme D
[4] Pièce 8 du dossier de Mme D et pièce 2 du dossier de PQ Belgium.

Par mails du 24 avril 2020, Monsieur J. V soumet à Madame A D une proposition chiffrée de salaire pour un contrat de trois mois et une liste des avantages extra-légaux[5].

Par un mail du 1er mai 2020, Madame A D écrit à Monsieur P N, son supérieur hiérarchique de PQ New York, que l'offre qu'elle a reçue pour la Belgique est inacceptable[6].

En mai 2020, Madame A D poursuit des échanges avec Monsieur P N à propos de son salaire[7].

12.
Entre-temps, par courrier du 22 avril 2020, la société PQ New York Inc notifie à Madame A D la fin de son contrat de travail. Le dernier jour de travail était initialement fixé au 24 avril 2020, mais fut finalement reporté au 30 avril 2020[8].

13.
Par mail du 29 mai 2020, Madame A D interroge Monsieur P N car elle n'a pas reçu de contrat de travail belge[9].

Par courrier recommandé du 10 juin 2020, le conseil de Madame A D met la s.a. PQ Belgium en demeure de régulariser sa situation auprès de l'ONSS par l'établissement d'une déclaration Dimona, d'établir une fiche de salaire et de lui verser la rémunération afférente au mois de mai 2020[10].

Par mail officiel du 11 juin 2020, le conseil de la s.a. PQ Belgium conteste l'existence d'un contrat de travail noué entre sa cliente et Madame A D [11].

Par mail du 16 juin 2020, le conseil de Madame A D constate « *officiellement l'acte équipollent à rupture du contrat de travail aux torts de* » la s.a. PQ Belgium.

Par mail du même jour, le conseil de la s.a. PQ Belgium accuse réception de ce courriel et précise que, selon sa cliente, « *on ne sait pas rompre un contrat inexistant* ».

Les échanges qui ont suivi entre les conseils des parties n'ont pas permis de résoudre le litige à l'amiable.

---

[5] Pièces 9 et 10 du dossier de Mme D .
[6] Pièce 30 du dossier de Mme D
[7] Pièces 11 à 16 du dossier de Mme D .
[8] Pièce 2 du dossier de Mme D et pièce 1 du dossier de PQ Belgium.
[9] Pièce 14 du dossier de Mme D .
[10] Pièce 18 du dossier de Mme D
[11] Pièce 19 du dossier de Mme D .

Le 5 octobre 2020, Madame A D introduit la présente procédure judiciaire à l'encontre de la s.a. PQ Belgium.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

14.
L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

5.2. Sur la recevabilité de la demande principale formée à l'encontre de la s.a. PQ Belgium

En droit : la qualité, condition de recevabilité de l'action

15.
L'article 17 du Code judiciaire dispose :

> « *L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former* ».

Dans son rapport, le Commissaire royal à la réforme du Code judiciaire a précisé que « *l'article 17 du projet, en disposant que l'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité à agir, s'applique à toute forme de demande. Il a pour conséquence logique que le demandeur, ayant qualité pour agir, doit former son action contre celui qui a qualité pour y répondre* »[12].

Ainsi, l'article 17 du Code judiciaire vise-t-il aussi bien le défaut de qualité du demandeur que le défaut de qualité du défendeur.

En vertu de cette disposition, une demande en justice doit être formée contre une personne disposant de la qualité pour y répondre, et ce à peine d'irrecevabilité de la demande[13].

---

[12] Rapport de M. Charles Van Reepinghen, in X., *Code judiciaire et son annexe. Loi du 10 octobre 1967*, Bruxelles, Bruylant, 1967, p. 302 et suiv., spéc. p. 322.

[13] H. Boularbah, « La double dimension de la qualité, condition de l'action et condition de la demande en justice », *RGDC*, 1997, p. 58 à 90 ; Y. Serinet, « La qualité du défendeur », *Rev. trim. dr. civ.*, 2003, p. 203 à 227 ; B. Allemeersch et S. Ryelandt, « Régime des fins de non-recevoir tirées du défaut d'intérêt ou de qualité », in *Les défenses en droit judiciaire*, dir. H. Boularbah et J.-Fr. van Drooghenbroeck, Larcier, Bruxelles, 2010, p. 174.

Par conséquent, la demande est irrecevable lorsqu'elle est introduite contre une personne étrangère au litige[14].

Ces principes ont été confirmés par la Cour de cassation dans un arrêt du 29 juin 2006 :

> « *Lorsqu'un exploit de citation contient les mentions prévues aux articles 43 et 702, 2°, du Code judiciaire, mais que celles-ci se rapportent à une autre personne que celle que le demandeur aurait dû citer, ceci entraîne l'irrecevabilité de la demande ainsi introduite.*
>
> *Une telle irrégularité n'entre pas dans le champ d'application du régime de nullité des articles 860 à 867 du Code judiciaire et il n'y a, dès lors, pas lieu d'apprécier si elle a nui à des intérêts* »[15].

Cet arrêt a été commenté par la doctrine, qui écrit notamment qu'il y a lieu de « *distinguer l'erreur dans le choix du défendeur qui conduit à un défaut de qualité et à une irrecevabilité de la demande et l'erreur dans la mention des coordonnées du défendeur dans la citation qui conduit à une nullité à base de grief* »[16].

La doctrine admet que cette distinction peut être difficile à mettre en œuvre dans la pratique :

> « *Dans la pratique, il est souvent difficile de distinguer <u>le défaut de qualité du défendeur</u>, le mode erroné de signification et la mention erronée de l'adresse ou de la dénomination du défendeur. Les trois hypothèses doivent néanmoins être soigneusement distinguées. Dans le premier cas, <u>le demandeur assigne une personne étrangère au litige, et sa demande est irrecevable</u>. Dans le second cas, le demandeur assigne le bon adversaire mais la signification n'a pas été accomplie selon le mode légalement applicable. Bien que cette hypothèse soit, en principe, étrangère au champ d'application de la théorie des nullités, la jurisprudence admet l'application de l'article 867 du Code judiciaire. Dans le troisième cas, le défendeur et le mode de signification sont correctement identifiés, mais l'exploit mentionne une adresse ou une dénomination erronée. Il s'agit d'une irrégularité de forme relevant de la théorie des nullités* »[17].

---

[14] X. Taton, « Les irrégularités, nullités et abus de procédure », in *Le procès civil accéléré ? Premiers commentaires de la loi du 26 avril 2007 modifiant le Code judiciaire en vue de lutter contre l'arriéré judiciaire*, Larcier, 2007, p. 218 ; voir aussi G. de Leval, *Eléments de procédure civile*, 2ème édition, Larcier, 2005, p. 24 et suiv.

[15] Cass., 29 juin 2006, C.04.0359.N, *Pas.*, 2006, I, p. 1544.

[16] H. Boularbah, « Erreur dans le choix du défendeur et nullité de la citation », www.procedurecivile.be, voy. également A. Decroes, « Le défaut de qualité du défendeur et l'erreur dans la mention de son identité : irrecevabilité versus nullité », *JT*, 2009, p.515 et 516.

[17] X. Taton, *op. cit.*, p. 218 et 219 – c'est la Cour qui souligne.

Interrogée à ce propos par la Cour du travail de Liège, la Cour constitutionnelle a jugé non discriminatoire la différence de traitement entre, d'une part, le demandeur qui commet, dans son acte introductif d'instance, une erreur dans l'identification du défendeur, et dont l'action sera déclarée irrecevable, et, d'autre part, le demandeur qui commet une erreur dans les mentions relatives au défendeur, dont l'action relèvera du régime des nullités organisé par le Code judiciaire[18].

16.
Il découle de ces principes que, en droit du travail, s'il apparaît que le travailleur a assigné une partie qui n'est pas son employeur, sa demande à l'égard de cette partie devra être déclarée irrecevable[19].

La détermination de l'employeur doit être faite au regard des critères de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dont l'article 3 dispose, s'agissant d'un employé :

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

La partie qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit apporter la preuve de la réunion des trois éléments constitutifs de ce contrat : un travail à prester, une rémunération payée en contrepartie de ce travail et un lien de subordination.

Si l'existence d'un contrat de travail écrit – *instrumentum* – n'est pas obligatoire, encore faut-il que la partie qui invoque l'existence du contrat de travail apporte la preuve d'un consentement certain – *negotium* – sur les éléments constitutifs du contrat de travail.

Ainsi, la Cour de cassation rappelle notamment que « *l'existence d'un contrat de travail implique l'engagement d'exécuter un travail déterminé dans un lien de subordination moyennant rémunération* »[20] et que « *l'existence d'un contrat requiert l'accord des parties sur ses éléments essentiels ; la détermination de la rémunération à payer par l'employeur constitue un tel élément* »[21].

17.
Le lien de subordination, qui est la caractéristique du contrat de travail, existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne[22].

---

[18] C.C., 19 septembre 2014, arrêt 125/2014.
[19] CT Bruxelles, 13 septembre 2017, *JT*, 2017, p. 715.
[20] Cass., 13 avril 1981, *Pas.*, 1981, I, p. 913.
[21] Cass., 17 décembre 2012, S.12.0072.F, www.juportal.be.
[22] Cass., 23 juin 1997, S.96.0140.F, *Pas.*, 1997, I, p. 731.

Pour désigner l'employeur, il convient de déterminer qui exerce l'autorité sur un travailleur. L'exercice de l'autorité comprend le pouvoir de direction et de contrôle, même si ce pouvoir n'est pas exercé effectivement[23]. Ainsi a-t-il été jugé :

> « *Le lien de subordination caractéristique du contrat d'emploi consiste en ce que la personne qui prête ses services est, dans l'exécution même de son travail, soumise à l'autorité, à la direction et à la surveillance de l'employeur, même si, en fait, cette autorité, cette direction et cette surveillance ne s'exercent pas de manière ininterrompue, et si la nature du travail effectué comporte une certaine indépendance et la responsabilité personnelle du locateur de travail* »[24].

Ainsi, « *a la qualité d'employeur, la personne qui, en application du contrat de travail conclu par les parties, a le pouvoir d'exercer l'autorité sur la personne du travailleur ou encore celle qui exerce en son nom propre le pouvoir d'autorité sur la personne du travailleur. Cette qualité se caractérise par l'autorité patronale qu'une personne physique ou morale exerce ou peut exercer à l'égard d'un travailleur* »[25].

Par ailleurs, l'autorité doit être simplement possible, même si elle n'est pas effectivement exercée. La jurisprudence relative à la recherche du lien de subordination dans le cadre de litiges portant sur la qualification – salariée ou indépendante – d'une relation de travail apporte un éclairage utile sur la notion du lien de subordination :

> « *Si une personne peut exercer son autorité sur une autre, l'existence d'un contrat de travail est établie en telle sorte que la personne liée à une autre par un lien de subordination n'est pas un aidant de travailleur indépendant mais un travailleur sous contrat de travail. C'est donc ce lien d'autorité qui constitue la caractéristique de la subordination juridique (...)* »[26].

Au sein d'un groupe de sociétés, la détermination de l'employeur peut susciter des difficultés pratiques en raison d'une certaine confusion entretenue entre différentes sociétés du groupe.

Dans une affaire où le travailleur avait assigné l'employeur qui l'avait initialement engagé alors qu'il apparaissait des pièces du dossier qu'un changement d'employeur, au sein du même groupe, avait fait l'objet de conventions signées entre les parties, la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a jugé l'action irrecevable, nonobstant le fait que les deux sociétés, qui appartenaient au même groupe de sociétés, partageaient les mêmes bureaux et le même personnel d'accueil et nonobstant le fait que, malgré le changement

---

[23] Cass., 18 mai 1981, *Pas.*, 1981, I, p. 1079.
[24] Cass., 14 mars 1969, *Pas.*, 1969, I, p. 620.
[25] L. Peltzer, « Groupe de sociétés, même employeur et transfert conventionnel », obs. sous CJCE, 2 décembre 1999, arrêt C-234-98, *CDS*, 2001, p. 21.
[26] CT Liège, sect. Namur, 10 novembre 2005, *CDS*, 2006, p. 321.

d'employeur, le travailleur avait continué à faire le même travail, dans le même bureau, sous la direction des mêmes personnes membres des organes et/ou de la direction des deux sociétés[27].

Ce n'est qu'à titre exceptionnel qu'une forme de dualité d'employeurs a été admise, soit parce qu'il y avait coexistence de deux contrats de travail « en parallèle », soit parce que, dans le cadre d'un contrat de travail unique, deux employeurs avaient entretenu une confusion de fait au niveau de leur direction, de leur gestion et de leur activité[28].

En fait : la s.a. PQ Belgium a-t-elle qualité pour répondre à la demande ?

18.
En l'espèce, il n'est pas contesté qu'aucun contrat de travail écrit n'a été signé entre Madame A D et la s.a. PQ Belgium.

Madame A D soutient néanmoins qu'un contrat de travail a été conclu entre elle et la s.a. PQ Belgium et se fonde sur ce contrat pour former son action.

Pour déterminer si la s.a. PQ Belgium, assignée par Madame A D , a qualité pour répondre à la demande, il convient d'examiner s'il y a eu accord des parties sur les trois éléments constitutifs du contrat de travail, à savoir un travail à prester, une rémunération payée en contrepartie de ce travail et un lien de subordination.

Avant d'examiner la réunion des éléments constitutifs d'un contrat de travail, la Cour doit examiner la capacité juridique des personnes physiques, qui sont intervenues, pour déterminer si celles-ci avaient le pouvoir d'agir au nom et pour le compte de la s.a. PQ Belgium, qui est la société assignée par Madame A D .

1) Les personnes physiques avec qui Madame A D a été en contact avaient-elles la capacité juridique d'agir au nom et pour le compte de la s.a. PQ Belgium ?

19.
En avril et mai 2020, Madame A D invoque avoir eu des contacts avec les personnes suivantes :

[27] CT Bruxelles, 13 septembre 2017, *JT*, 2017, p. 715 ; voy. également les commentaires très complets faits par L. Dear et G. Eloy, « L'erreur dans l'identification de l'employeur mis à la cause et la déloyauté procédurale », *JTT*, 2019, p. 241.
[28] CT Bruxelles, 8 août 2017, RG 2014/AB/660, inédit.

- Monsieur Y L – à l'époque *Chief Restructuring Officer* de la s.a. PQ Licensing – et Monsieur K G – *Observer* au sein du conseil d'administration de la s.a. PQ Licensing – ont échangé des mails avec Madame A D en avril 2020.

  Aucun de ces mails, échangés alors que Madame A D était toujours sous contrat avec PQ New York, ne permet de constater que ces membres de la société holding PQ Licensing auraient eu la capacité juridique d'engager la s.a. PQ Belgium, ni même l'intention d'agir au nom de la société belge. Au contraire, le 12 avril 2020, Monsieur G se démarque clairement de la société belge lorsqu'il écrit qu'il a « *eu des échanges avec l'équipe belge de LPQ sur ta situation* »[29], ce qui laisse entendre qu'il ne décide pas à la place de l'équipe belge. Quant à Monsieur L son mail du 3 mai 2020 est clairement signé sous sa qualité de *Chief Restructuring Officer* de la s.a. PQ Licensing[30] ;

- Monsieur J V a soumis à Madame A D une proposition de salaire de 4.500,00 € et d'avantages extra-légaux, par mails du 24 avril 2020.

  Il ressort des pièces du dossier que Monsieur V avait démissionné de son mandat d'administrateur de la s.a. PQ Belgium le 15 novembre 2019. Cette démission a été portée à la connaissance du conseil d'administration de la s.a. PQ Belgium le 10 mars 2020 et publiée aux *Annexes du Moniteur belge* le 22 avril 2020[31]. Ainsi, à la date du 24 avril 2020, Monsieur V n'était plus administrateur de la s.a. PQ Belgium et aucune pièce ne permet de constater qu'il aurait eu le pouvoir d'engager cette société.

  De surcroît, la Cour relève que, comme il sera constaté plus loin, Madame A D n'a jamais marqué son accord sur la rémunération de 4.500,00 € proposée par Monsieur V le 24 avril 2020, de sorte que, en tout état de cause, il ne pourrait être constaté qu'un contrat de travail serait né entre les parties du fait des mails de Monsieur V du 24 avril 2020. Par ailleurs, aucune autre pièce ne fait apparaître que ce dernier serait encore intervenu dans les pourparlers après cette date ;

- selon les pièces produites, Monsieur P N a été le principal interlocuteur de Madame A D en avril et mai 2020. Monsieur N était le *General Counsel* de PQ New York Inc et, à ce titre, le supérieur hiérarchique de Madame A D depuis son entrée au service de PQ New York en 2017. Selon Madame A D , Monsieur N

[29] Pièce 5 du dossier de Mme D
[30] Pièce 22 du dossier de Mme D
[31] Pièce 8, dernier feuillet, du dossier de Mme D

aurait été « *transféré* » à la s.a. PQ Belgium à partir du 1er mai 2020 pour laquelle il aurait poursuivi des activités sur la base « *d'un contrat de consultance* »[32].

Cette dernière affirmation n'est étayée par aucune pièce, aucun acte de transfert de Monsieur N à la s.a. PQ Belgium en date du 1er mai 2020 n'étant produit, ni aucun contrat de travail et/ou de consultance entre Monsieur N et la s.a. PQ Belgium.

La Cour constate que tous les mails échangés entre Madame A D et Monsieur N en avril et mai 2020 le sont avec la signature « *Le Pain Quotidien, 50 Broad Street, 12th Floor, New York, NY 10004* », y compris jusqu'au mail du 29 mai 2020 par lequel Madame A D déplore ne pas avoir reçu de contrat de travail belge[33].

Concrètement, aucune pièce du dossier ne permet de constater que, à un quelconque moment, Monsieur P N , *General Counsel* de PQ New York et supérieur hiérarchique de Madame A D depuis son entrée au service de la société américaine en 2017, aurait agi, en 2020, en qualité de personne physique ayant la capacité juridique d'engager la s.a. PQ Belgium.

De cette analyse, il ressort qu'aucune des personnes physiques avec qui Madame A D a eu des discussions en avril et mai 2020 n'avait la capacité juridique d'engager la s.a. PQ Belgium. Ce constat suffit, en soi, à constater qu'aucun contrat de travail n'a été conclu entre Madame A D et la s.a. PQ Belgium.

Au vu des nombreux arguments développés par Madame A D , la Cour poursuit néanmoins l'analyse des autres éléments constitutifs du contrat de travail, et ce à titre surabondant.

À ce stade de l'analyse, la Cour relève que c'est à juste titre que la s.a. PQ Belgium soutient que Madame A D ne peut s'appuyer sur la théorie du mandat apparent pour soutenir qu'elle « *croyait légitimement traiter avec les représentants de PQ Belgium SA* ». Au vu de la fonction d'*Associate General Counsel* qu'elle a exercée au sein de PQ New York Inc, Madame A D connaissait parfaitement la structure du groupe et ne peut sérieusement soutenir qu'elle « *ignorait la situation réelle et pouvait raisonnablement ignorer celle-ci* ».

[32] P. 5, point 6, des conclusions de synthèse d'appel de Mme D
[33] Pièce 15 du dossier de Mme D

2) Y a-t-il eu un accord sur une rémunération ?

20.
La rémunération est un des éléments constitutifs du contrat de travail. L'accord des parties sur une rémunération déterminée, ou à tout le moins déterminable, est un élément essentiel pour qu'il y ait contrat de travail. Cet accord peut être verbal ou écrit, mais il doit être certain.

Or, en l'espèce, les pièces du dossier établissent un désaccord persistant quant à la rémunération.

Alors que, le 24 avril 2020, Monsieur J V lui soumettait une simulation de salaire prévoyant une rémunération mensuelle brute de 4.500,00 €[34], Madame A D n'a eu de cesse de demander un salaire mensuel brut de 7.000,00 € dans tous les échanges qu'elle a eus avec Monsieur N [35]. Dans son mail du 1er mai 2020, elle écrit expressément à Monsieur N : « *l'offre que j'ai reçue pour la Belgique est inacceptable* »[36]. Et dans son mail du 29 mai 2020, Madame A D écrit qu'elle n'a pas reçu de contrat de travail avec la Belgique depuis que Monsieur N lui a dit qu'il « *pensait* » qu'elle allait recevoir une offre à 7.000,00 € par mois pour une période de six mois[37], ce qui tend à confirmer qu'elle n'a jamais reçu l'offre qu'elle espérait.

Ainsi, non seulement il n'y a pas eu d'accord sur la rémunération, mais, au contraire, il y a eu un désaccord exprès et persistant sur celle-ci.

Aucun accord n'étant intervenu sur la rémunération, c'est en vain que Madame A D soutient qu'un contrat de travail aurait existé entre elle et la s.a. PQ Belgium.

3) Madame A D a-t-elle accompli des prestations de travail au service de la s.a. PQ Belgium ?

21.
Madame A D soutient qu'elle aurait effectué des prestations de travail pour la s.a. PQ Belgium en mai 2020. À l'appui de son allégation, elle produit des captures d'écran de sa boîte d'envoi de mails ainsi que différents mails et documents qu'elle qualifie dans l'inventaire de de son dossier de pièces de « *prestations de travail de Mme D du 19 mai au 25 mai 2020* ».

[34] Pièce 9 du dossier de Mme D .
[35] Pièces 12, 14 et 21 du dossier de Mme D .
[36] Pièce 30 du dossier de Mme D .
[37] Pièce 14 du dossier de Mme D .

Dans le même temps, Madame A D soutient qu'elle a « continué » à travailler pour le groupe *Le Pain Quotidien*, comme depuis 2017, sous l'autorité hiérarchique de Monsieur N .

La Cour constate que :

- les captures d'écran de 581 mails que Madame A D a envoyés en mai 2020[38] ne permettent pas de constater l'existence de prestations de travail au service de la s.a. PQ Belgium. Ces mails, qui sont rédigés quasi exclusivement en anglais, ont des objets variés (New York, Canada, PQNY désignant PQ New York, PQUS désignant PQ Etats-Unis, PQL désignant PQ Licensing ...) dont aucun ne concerne expressément la société belge. Tout au plus ces mails peuvent-ils confirmer la thèse de Madame A D selon laquelle elle aurait continué à travailler comme depuis son entrée en service, c'est-à-dire pour PQ New York, sous l'autorité de Monsieur N , mais aucun de ces mails n'établit que des prestations de travail auraient été accomplies spécifiquement à la demande et pour le compte de la s.a. PQ Belgium ;

- les documents présentés comme étant des « *prestations de travail de Mme D du 19 mai au 25 mai 2020* »[39] sont adressés avec sa signature américaine (Le Pain Quotidien, New York) et concernent PQ Licensing et/ou le Royaume-Uni et les Etats-Unis. Il en va de même des mails des 12 et 23 mai et 4 juin 2020 produits par Madame A D [40]. Aucun des documents produits ne concerne la s.a. PQ Belgium.

S'il est exact que Madame A D semble avoir continué à effectuer des prestations de travail en mai 2020 au sein du groupe *Le Pain Quotidien*, aucune des pièces produites n'établit que ces prestations de travail auraient été accomplies pour la s.a. PQ Belgium. Les mails et documents produits concernent d'autres sociétés du groupe *Le Pain Quotidien* et, quand ils sont signés, ils portent la signature « *Le Pain Quotidien New York* », tant quand ils proviennent de Madame A D que lorsqu'il s'agit de mails envoyés par Monsieur N .

Le travailleur qui revendique l'existence d'un contrat de travail avec une société qui fait partie d'un groupe de sociétés doit établir qu'il a accompli des prestations de travail pour cette personne morale précisément, et non pour une ou plusieurs autres sociétés du même groupe, chacune de celles-ci constituant une entité juridique distincte.

Madame A D ne prouve pas qu'elle aurait effectué des prestations de travail au service de la s.a PQ Belgium entre le 1er mai 2020 et le 16 juin 2020, période

[38] Pièce 13 du dossier de Mme D
[39] Pièce 29 du dossier de Mme D
[40] Pièce 13' du dossier de Mme D .

durant laquelle elle soutient avoir été occupée par cette société. Elle admet d'ailleurs expressément l'absence de prestations pour la s.a. PQ Belgium lorsqu'elle écrit « *qu'il est surtout reproché à l'appelante de n'avoir pas effectué de prestations se rapportant directement à la PQ Belgium SA, mais uniquement des prestations au bénéfice du groupe Le Pain Quotidien, ce qui n'est du reste nullement contesté* »[41]. Ce faisant, Madame A D reconnaît que, si elle a travaillé, c'est au niveau global du groupe, et non pour la s.a. PQ Belgium.

Quant aux communications adressées par Monsieur L elles sont envoyées en sa qualité de *Chief Restructuring Officer* de la s.a. PQ Licensing et ont trait à la réorganisation judiciaire de la s.a. PQ Licensing. Ces communications ne concernent pas des prestations de travail accomplies ou à accomplir pour le compte de la s.a. PQ Belgium.

Aucune prestation de travail n'ayant été effectuée pour la s.a. PQ Belgium, c'est en vain que Madame A D soutient qu'un contrat de travail aurait existé entre elle et la s.a. PQ Belgium.

4) <u>La s.a. PQ Belgium a-t-elle exercé un pouvoir d'autorité sur Madame A D ?</u>

22.
Le dernier élément constitutif essentiel du contrat de travail est le lien de subordination qui implique l'existence d'un rapport d'autorité entre l'employeur et le travailleur.

En l'espèce, Madame A D ne prouve pas qu'un lien de subordination aurait existé entre elle et la s.a. PQ Belgium. Aucune instruction ne lui a été donnée par la s.a. PQ Belgium ni quant à sa fonction éventuelle, ni quant au contenu de celle-ci, ni quant au lieu de travail, ni quant aux horaires de travail, ni quant à quelque modalité d'exécution que ce soit.

C'est en vain que Madame A D soutient que son contrat de travail américain aurait été « transféré » à la s.a. PQ Belgium. Son contrat américain a été rompu par courrier du 22 avril 2020 et il n'est nullement question dans ce courrier ni dans un quelconque autre document d'un « transfert » en Belgique. De même, Madame A D ne prouve pas que le service de support juridique international aurait été repris par la s.a. PQ Belgium.

La Cour observe, par ailleurs, que l'allégation selon laquelle il aurait existé un organigramme dans lequel Madame A D aurait été reprise comme *General Counsel* pour la Belgique n'est pas prouvée : cet organigramme n'est pas déposé et le sms de Monsieur

[41] P. 33 des conclusions de synthèse d'appel de Mme D .

N qui y fait allusion[42] est insuffisant pour prouver l'existence effective d'une fonction dévolue à Madame A D dans l'organigramme de la s.a. PQ Belgium.

Le supérieur hiérarchique auquel Madame A D s'adresse tout au long de la période litigieuse est Monsieur P N son supérieur hiérarchique de PQ New York pour qui elle travaillait depuis 2017. Or, aucune pièce ne permet de constater que Monsieur N aurait été au service de la s.a. PQ Belgium à partir du 1er mai 2020 et/ou aurait agi pour le compte de la société belge à partir de cette date.

Madame A D n'établit donc pas l'existence d'un lien de subordination entre elle et la s.a. PQ Belgium, de sorte qu'elle n'établit pas qu'un contrat de travail aurait existé entre les parties.

5) Conclusion

23.
Il ressort des éléments apportés par les parties que des discussions ont eu lieu entre différents responsables de différentes sociétés du groupe *Le Pain Quotidien* et Madame A D en avril et mai 2020 quant à un éventuel engagement de celle-ci par une des sociétés belges du groupe. Cependant, aucun élément du dossier ne permet de constater qu'un contrat de travail, même non écrit, aurait été conclu entre la s.a. PQ Belgium et Madame A D , aucun accord certain n'ayant été donné par les deux parties sur les différents éléments constitutifs d'un contrat de travail.

En l'absence de contrat de travail entre la s.a. PQ Belgium et Madame A D les demandes formées à titre principal par celle-ci à l'encontre de la s.a. PQ Belgium sont irrecevables.

5.3. Sur la demande formée à titre subsidiaire par Madame D

24.
En appel, Madame A D forme, à titre subsidiaire, une nouvelle demande par laquelle elle sollicite la condamnation de la s.a. PQ Belgium au paiement d'une indemnité pour « *culpa in contrahendo* » en raison de la faute précontractuelle que la société aurait commise durant les négociations.

La s.a. PQ Belgium soutient, à titre principal, que cette demande est irrecevable et, à titre subsidiaire, qu'elle est non fondée.

[42] Pièce 16 du dossier de Mme D .

25.
La Cour a relevé plus haut que Madame A D n'établit pas avoir mené des négociations avec une ou plusieurs personnes physiques ayant la capacité juridique d'engager la s.a. PQ Belgium.

Par conséquent, la demande formée à titre subsidiaire contre la s.a. PQ Belgium est irrecevable pour les mêmes motifs que ceux exposés au point 19 du présent arrêt : aucune personne physique ayant le pouvoir d'engager la s.a. PQ Belgium n'ayant mené de discussions avec Madame A D , cette personne morale n'a pas qualité pour répondre d'une demande fondée sur une rupture fautive de négociations pré-contractuelles qu'elle n'a pas menées.

26.
À titre surabondant, la Cour rappelle que toute partie conserve la liberté de conclure ou de ne pas conclure un contrat. La rupture de pourparlers n'est pas, en soi, fautive. Seules les circonstances entourant cette rupture peuvent lui conférer un caractère fautif, notamment lorsque la confiance légitime d'une partie a été trompée. Dans cette appréciation, la bonne foi qui doit présider à la conduite des négociations sera déterminante, les parties devant négocier de manière loyale, prudente et diligente[43].

C'est à Madame A D , partie demanderesse, qu'incombe la charge de la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité.

Les allégations de Madame A D quant à l'existence d'une faute pré-contractuelle dans le chef de la s.a. PQ Belgium reposent sur un postulat de départ erroné : aucun élément du dossier ne permet de constater que Madame A D aurait entamé des négociations début avril 2020 « *avec PQ Belgium SA* ».

Madame A D a certes eu des échanges avec différents responsables de différentes entités du groupe *Le Pain Quotidien* mais il a été relevé plus haut qu'aucune de ces personnes n'avait le pouvoir d'engager la s.a. PQ Belgium, ce que Madame A D ne pouvait ignorer compte tenu de la fonction d'*Associate General Counsel* qu'elle a exercée au sein de la société PQ New York Inc.

En outre, la Cour a constaté plus haut qu'il n'y a jamais eu d'accord des parties sur les éléments constitutifs essentiels du contrat de travail et, en particulier, qu'il y a eu un désaccord exprès sur la rémunération.

Le seul fait que Madame A D avait été licenciée par la société PQ New York Inc, société du groupe *Le Pain Quotidien*, n'impliquait pas un droit à être transférée dans une autre société du même groupe, particulièrement au vu des prétentions salariales élevées

[43] P. Wéry, « La théorie générale du contrat », *Rép. not.*, tome IV, livre 1/1, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 500, n° 363.

que celle-ci a fait valoir et qui ne correspondaient manifestement pas au marché du travail belge.

Le désaccord sur les conditions de rémunération ne peut donc être imputé à une faute qui aurait été commise par la s.a. PQ Belgium.

Enfin, aucun accord sur la fonction que Madame A D aurait pu exercer au sein de la s.a. PQ Belgium, ni sur les modalités d'exécution d'un éventuel contrat de travail n'a été conclu. De même, aucun projet de contrat de travail n'a été établi ni rejeté tardivement ou sans motif par une partie.

Aucune faute n'est établie dans le chef de la s.a. PQ Belgium.

La demande formée à titre subsidiaire par Madame A D sera déclarée non fondée.

5.4. <u>Sur les dépens</u>

27.
L'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire dispose :

> « *Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...)* ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne[44].

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel[45].

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour

[44] Art. 1018, 6° et 8°, CJ.
[45] Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge[46].

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif[47].

28.
L'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire dispose :

> « *A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :*
> - *de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;*
> - *de la complexité de l'affaire ;*
> - *des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;*
> - *du caractère manifestement déraisonnable de la situation* ».

La Cour de cassation enseigne que cette disposition « *ne limite pas l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable de la situation aux cas d'abus de procédure, de plainte déposée de mauvaise foi ou de constitution de partie civile vouée d'emblée à l'échec, à l'exclusion d'autres situations manifestement déraisonnables* »[48].

Plus récemment, la Cour de cassation a rappelé que « *le juge apprécie souverainement s'il est question d'une situation revêtant un caractère manifestement déraisonnable au sens de l'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire comme fondement pour déroger au montant de base de l'indemnité de procédure* »[49].

29.
En l'espèce, Madame A D succombe sur l'ensemble de ses demandes, tant en instance qu'en appel. Elle doit donc être condamnée à l'intégralité des dépens.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, Madame A D sollicite la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimal prévu par le Roi

---

[46] Cass., 1er mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.
[47] Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.
[48] Cass., 30 mai 2018, P.18.0034.F, www.juportal.be.
[49] Cass., 19 septembre 2023, P.23.0661.N, www.juportal.be.

« *compte tenu de sa capacité financière réduite et du caractère manifestement déraisonnable de la situation* ».

Madame A D ne développe aucun moyen à l'appui de cette déclaration de principe ni ne produit aucune pièce susceptible d'étayer celle-ci.

La Cour juge que le seul fait qu'il existe une différence entre la situation financière des parties ne constitue pas en soi une situation manifestement déraisonnable.

Les indemnités de procédure seront donc liquidées aux montants de base applicables, soit 3.600,00 € pour la première instance et 4.500,00 € pour l'appel.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé,

Déclare les demandes formées à titre principal contre la s.a. PQ Belgium irrecevables,

Déclare la demande nouvelle formée à titre subsidiaire contre la s.a. PQ Belgium irrecevable et, à tout le moins, non fondée,

En conséquence, déboute Madame A D de l'ensemble de ses demandes formées à l'encontre de la s.a. PQ Belgium,
Délaisse à Madame A D les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle a payées en instance et en appel et la condamne au paiement des dépens de la s.a. PQ Belgium liquidés comme suit :

- **3.600,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **4.500,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D , conseiller,
B. C , conseiller social au titre d'employeur,
G. H , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M , greffier,

I. M G. H B. C F. D

et prononcé, à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 novembre 2024, où étaient présents :

F. D , conseiller,
I. M , greffier,

I. M F. D