

Quelles sont les conditions minimales pour la naissance d'un contrat de travail ?

Le 25 juin 2020

Contrat de travail

Pour revendiquer l'existence d'un contrat de travail, et les conséquences financières qui en découlent, le travailleur doit démontrer l'accord des parties sur les éléments essentiels de la relation de travail, à savoir notamment la rémunération et la date d'entrée en service.

Les faits

Une entreprise internationale envisage le recrutement, en Belgique, d'un travailleur pour une fonction commerciale.

Dans ce cadre, des discussions « exploratoires » ont lieu avec un candidat.

L'entreprise lui communique un contrat de travail, portant la mention explicite « projet ». La date d'entrée en service y est provisoirement fixée, pour des raisons de commodité. Dans l'e-mail d'accompagnement, l'entreprise fait état d'un montant évoqué, à titre de rémunération fixe et variable. En réponse, le candidat indique que « *le projet lui semble bien à première vue* ».

Lors d'une réunion suivante, le candidat est informé de la suspension du processus de recrutement, pour des raisons budgétaires. Malgré cela, des échanges se poursuivent. L'entreprise lui transmet des informations sur les gammes de produits et leur organigramme, par exemple.

Sans nouvelles par la suite, le candidat adresse un e-mail, par lequel il écrit « *attendre des instructions* » pour lui permettre d'exercer la fonction « *sur laquelle un accord est intervenu entre les parties* ».

L'entreprise ne réagit pas.

Trois semaines plus tard, le candidat adresse un courrier recommandé, par lequel il constate la naissance (et la rupture) d'un contrat de travail, aux torts de l'entreprise. Il postule sur cette base différents montants : des arriérés de rémunération, un pécule de vacances, une indemnité de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement abusif.

La décision de la Cour du travail

La Cour du travail de Bruxelles constate que les discussions ont porté sur un « projet » de contrat de travail, nonobstant son degré de précision. La réaction initiale du candidat, à la réception du document, atteste du fait qu'il s'agissait selon lui d'un document non définitif. Le candidat n'évoquera qu'ultérieurement un prétendu « *accord réciproque* ».

Le candidat est dès lors en défaut de démontrer l'existence d'une offre émanant de l'entreprise, en vue de conclure un contrat de travail, et son acceptation.

La Cour relève également que les éléments essentiels caractérisant la relation de travail n'ont jamais été convenus de manière fixe et précise. Ainsi, dans un écrit, le candidat avait lui-même demandé la confirmation de sa date d'entrée en service.

Enfin, la Cour estime qu'aucun accord tacite ne saurait être déduit du silence de l'entreprise, suite à l'e-mail du candidat par lequel ce dernier prétendait « *attendre des instructions* » pour exercer sa fonction.

Par conséquent, le candidat est débouté de son action, faute de démontrer l'existence d'un contrat de travail.

Que retenir ?

La conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour une occupation à temps plein, ne requiert légalement aucun écrit, bien que celui-ci soit hautement recommandé.

Pour autant, l'existence d'un contrat de travail (même verbal) suppose que les parties se soient accordées, à tout le moins, sur une rémunération et sur une date d'entrée en service.

Source : C. trav. Bruxelles, 22 mai 2020, R.G. 2019/AB/233, inédit.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be