



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 25 octobre 2024
Numéro du rôle 2024/AB/171
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 17 janvier 2024 22/183/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

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

EN CAUSE :

Madame A. Z.,

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après Madame Z.,
représentée par Maître S. B. *loco* Maître V. S., avocate à 1700 DILBEEK,

CONTRE :

L'ASBL ASSOCIATION POUR LA SOLIDARITÉ ÉTUDIANTE EN BELGIQUE, inscrite à la BCE sous
le n° 0844.040.649, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue du Remblai, 6,
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après l'ASBL,
représentée par Maître N. D. *loco* Maître M. D., avocate à 1150 WOLUWE-SAINT-PIERRE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le
27 septembre 2024, et notamment :

- les jugements attaqués, rendus contradictoirement entre parties les 17 janvier et 19 décembre 2023 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2^e chambre (R.G. n° 22/183/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ces jugements, remise au greffe de la cour du travail de Bruxelles le 4 mars 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 6 mars 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 3 avril 2024 ;
- l'apostille du 15 mars 2024 de l'auditorat général du travail par laquelle le ministère public indique avoir bien reçu la communication de la cause et fait savoir qu'il n'émettra pas d'avis ;
- l'ordonnance rendue le 3 avril 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 septembre 2024 ;

- les conclusions, et les conclusions de synthèse de l'ASBL, remises au greffe de la cour respectivement les 13 mai et 14 août 2024, son dossier de pièces déposé au greffe de la cour le 14 août 2024 ;
- les conclusions de Madame Z., remises au greffe de la cour le 26 juin 2024, et son dossier de pièces inventorié déposé au greffe de la cour le 23 août 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 septembre 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une citation introductive d'instance du 5 janvier 2022, Madame Z. a sollicité, outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement, la condamnation de l'ASBL :

- au paiement de la somme brute de 12 697,27 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral résultant de la rupture du contrat PFIE et du non-engagement à la suite de l'obligation d'occupation, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir du 17 janvier 2021 jusqu'à parfait paiement ;
- à lui délivrer le bulletin de paie reprenant les montants escomptés, compte individuel et fiche fiscale 2021 rectificatifs, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à compter du 31^e jour suivant la signification du jugement à intervenir ;
- aux frais et dépens de l'instance, en ce compris les frais de citation et l'indemnité de procédure.

Par jugement du 17 janvier 2023, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- l'ASBL ne rapporte pas la preuve de l'existence d'une force majeure, fût-elle temporaire, l'empêchant de respecter son obligation d'occupation à l'issue de la formation professionnelle ;
- il n'est nullement prouvé que Madame Z. aurait marqué son accord au sujet de son non-engagement ;
- c'est en réalité l'absence de carte Activa qui a motivé la décision de l'ASBL, le refus d'embauche de l'employeur étant par conséquent illicite ;
- l'ASBL ayant adopté un comportement fautif, elle doit réparer le préjudice causé à Madame Z., soit la différence entre la rémunération qu'elle aurait dû percevoir au cours de la période minimum d'occupation et les ressources dont elle a effectivement bénéficié durant cette même période auprès d'un autre employeur.

Il a dès lors :

- déclaré la demande de Madame Z. recevable et partiellement fondée ;
- condamné l'ASBL au paiement de dommages et intérêts pour n'avoir pas respecté l'obligation d'occupation du stagiaire à l'issue de la formation professionnelle individuelle en entreprise ;
- réservé à statuer pour le surplus et ordonné une réouverture des débats afin de permettre :
 - à Madame Z. de s'expliquer sur ses ressources du 17 janvier 2021 au 16 juillet 2021 ;
 - aux parties de procéder au calcul définitif du montant dû à titre de dommages et intérêts ;
- invité au préalable Madame Z. à produire son contrat de travail et ses feuilles de paie ;
- réservé les dépens.

Il s'agit du premier jugement attaqué.

Par jugement du 19 décembre 2023, les premiers juges ont considéré en substance que :

- Madame Z. ayant conclu un contrat de travail pour la période du 8 mars 2021 au 31 décembre 2021 et sa rémunération brute s'élevant sur base des fiches de paie à la somme brute de 10 503,49 €, le montant des dommages et intérêts dus par l'ASBL s'élève à la somme de 2 193,78 € sous déduction des retenues applicables, les intérêts étant dus à partir du 17 janvier 2021, soit le jour où l'ASBL n'a pas respecté son obligation d'engager Madame Z. ;
- il se justifie de condamner l'ASBL à la délivrance de documents sociaux, ne fût-ce que pour permettre à Madame Z. de vérifier que le montant net qui lui sera versé correspond bien au montant brut indiqué ci-dessus ;
- la demande d'astreinte n'étant pas motivée, il n'y a pas lieu d'y faire droit ;
- les parties ayant succombé respectivement puisqu'aucune d'entre elles n'a obtenu complète satisfaction, il y a lieu d'ordonner la compensation des dépens.

Ils ont dès lors :

- déclaré la demande de Madame Z. partiellement fondée ;
- condamné l'ASBL à payer à Madame Z. la somme de 2 193,78 € sous déduction des retenues applicables à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires à partir du 17 janvier 2021 et des intérêts judiciaires à compter du prononcé du jugement ;
- ordonné la compensation des dépens, Madame Z. restant tenue à la somme de 22 € à titre de contribution destinée au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du second jugement attaqué.

Par son appel, Madame Z. sollicite la condamnation de l'ASBL :

- au paiement de la somme brute de 12 697,27 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral résultant de la rupture du contrat PFIE et du non-engagement à la suite de l'obligation d'occupation, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 17 janvier 2021 jusqu'à parfait paiement ;
- à lui délivrer le bulletin de paie reprenant le montant escompté moyennant paiement d'une astreinte de 25 € par jour de carence à dater du 31^e jour suivant la signification de l'arrêt ;
- aux entiers dépens d'instance et d'appel, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 2 x 1.650 €.

L'ASBL, qui a formé appel incident par ses conclusions du 13 mai 2024, demande pour sa part :

- à titre principal, la mise à néant des jugements *a quo* et la condamnation de Madame Z. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure d'appel fixée au montant de base de 1 650 € ;
- à titre subsidiaire, la confirmation des jugements *a quo* en toutes leurs dispositions.

II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que les jugements dont appel auraient été signifiés, de sorte que l'appel principal, régulier en la forme, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

III. LES FAITS

Le 18 février 2020, Madame Z., l'ASBL et Bruxelles Formation ont signé un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise concernant la profession d'assistante sociale, prévoyant une période de formation de 6 mois à temps plein du 1^{er} mars au 31 août 2020, et dont l'article 10, § 1^{er} indique que « *L'entreprise occupe le stagiaire immédiatement après la formation en qualité de travailleur salarié pour une durée et un régime horaire au moins égaux à ceux de la formation, dans la profession apprise et dans les conditions salariales en vigueur dans l'entreprise pour cette profession.* »

Par un avenant signé par ces mêmes parties le 10 juillet 2020, à la suite d'une demande de l'ASBL de suspendre le contrat de formation du 17 mars au 3 août 2020 pour cause de force majeure (COVID-19), la formation a été prolongée jusqu'au 16 janvier 2021, toutes les autres clauses prévues au contrat initial demeurant inchangées.

Le 7 janvier 2021, le responsable de l'ASBL initie avec Madame Z. une conversation WhatsApp dont le contenu est le suivant :

« [...] pour prolonger ton contrat il me faut ta carte activa Actiris. Peux-tu me l'envoyer par mail stp ?

[...] je n'ai pas de carte activa actiris. Tu es sûr que j'ai droit à cette carte, car il me semble que non.

Dans ton dossier unique.

Mon dossier est chez vdab pas actiris comme j'habite en Flandre.

Oui donc regarde côté vdab. Peut-être que c'est la même chose.

OK je vais voir.

Je te conseille d'appeler [le conseiller pédagogique de Bruxelles Formation] parce que sans ça je ne sais pas te prolonger. Demande-lui que [j'ai] besoin de la carte activa que tu dois avoir automatiquement après ton FPIE.

[...]

[...] Il me semble que mon contrat doit continuer à une durée égale à la formation, donc 6 mois. J'ai contacté [le conseiller pédagogique de Bruxelles Formation] il avait l'air de dire que c'était une obligation de m'engager et que l'activa était une aide à l'emploi, mais pas une condition pour les 6 mois à venir... D'ailleurs en août tu m'avais dit que tu avais une subvention pour mon poste. J'aurais espéré avoir une autre solution de ta part plutôt que de m'annoncer de mettre un terme au contrat directement et de m'annoncer cela à 10 jours du renouvellement. Il s'agit d'une stabilité de vie, d'un nouveau projet à mettre en place. En tous cas j'ai contacté Actiris et je dois faire la demande, mais encore à voir si cela sera accepté... Je sais qu'il y a des aides à l'emploi au fédéral pour les 6 premiers engagements ou encore côté vdab où le fpie est l'équivalent de ibo. Tu pourrais bien te renseigner de ce côté-là. De mon côté, dès que j'ai une réponse d'Actiris, je te tiens au courant.

[...]

[...] pour moi c'était une évidence puisque [le conseiller pédagogique de Bruxelles Formation] m'avait dit que tu serais assujettie à l'emploi activa même si tu viens du côté flamand. Le budget tient compte de la réduction activa et c'est pour cette raison que je fais le contrat FPIE avec ceux qui rentrent à l'emploi à [l'ASBL]. On peut en discuter au cabinet si tu veux. J'espère que cela sera accordé pour toi.

[...]

[...] J'ai contacté [le conseiller pédagogique de Bruxelles Formation] et il m'a dit qu'il n'a jamais dit ça. Je n'entre pas dans les conditions Activa d'après Actiris [...] »

Le 15 janvier 2021, le responsable de l'ASBL adresse au conseiller pédagogique de Bruxelles Formation le courriel suivant :

« [...] Je reviens avec retard sur l'épisode du contrat FPIE de Madame Z. et son contrat FPIE, nous n'avons pas pu prolonger son contrat malheureusement du fait de grosses difficultés financières que traverse notre association en cette période-ci particulièrement. Nous faisons face à une restructuration de notre association et nous sommes impactés par le retard et non-paiement des donations. Avec accord de la candidate et une réunion que j'ai eu avec elle, nous avons conclu à mettre fin au contrat FPIE ce jour. »

Le même jour, Madame Z. adresse au conseiller pédagogique de Bruxelles Formation le courriel suivant :

« Je précise qu'en aucun cas je n'ai donné mon accord. J'ai été mise face au fait accompli et je ne savais rien faire de plus que d'entendre ce que [le responsable de l'ASBL] avait à dire. La seule raison est que je n'ai pas de carte Activa et c'est pourquoi [le responsable de l'ASBL] a décidé de ne pas me réengager. »

Le 18 janvier 2021, le conseiller pédagogique de Bruxelles Formation adressera au responsable de l'ASBL le courriel suivant :

*« La FPIE de Madame Z. chez [l'ASBL] s'est donc terminée le 16 janvier 2021 conformément à l'avenant de suspension-prolongation - pour cause de force majeure Covid 19 - que nous avons signé.
Le contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise est clair : vous vous engagez à conclure un contrat de travail immédiatement consécutif à la FPIE (article 10).
Il ne s'agit aucunement d'une "rupture FPIE" comme l'indique l'objet de votre mail.
Je prends acte de votre refus de respecter vos obligations contractuelles.
J'initie, ce jour, les démarches que votre refus induit.
[...] »*

Enfin, ce même jour, Madame Z. adresse au responsable de l'ASBL le courriel suivant :

*« Nous sommes le lundi 18 janvier 2021 et je suis censée travailler pour une durée minimum de 6 mois sous un nouveau contrat en tant que salariée comme convenu. Cependant, vous avez décidé de ne pas tenir votre engagement lors de notre entretien du lundi 11 janvier. En effet, vous aviez décidé de ne plus me réengager. Je vous ai demandé un document officiel reprenant les raisons que vous avez évoquées à savoir : faute de moyens financiers due à votre manque d'information au sujet de mes droits, en l'occurrence plan activa.
À ce jour, je me retrouve sans document officiel attestant un non-réengagement et sans contrat de travail signé. »*

Le 25 janvier 2021, l'organisation syndicale de Madame Z. adresse à l'ASBL le courrier suivant :

« Nous avons été consultés par notre membre [...].

Il ressort de l'examen du dossier que vous n'avez pas respecté les termes du contrat FPIE.

En effet, l'article 10 prévoit que :

"L'entreprise occupe le stagiaire immédiatement après la fin de la formation en qualité de travailleur salarié pour une durée et un régime horaire au moins égaux à ceux de la formation, dans la profession apprise et dans les conditions salariales en vigueur dans l'entreprise pour cette profession."

Par conséquent, pourriez-vous lui fournir une proposition concrète de contrat de travail ? Si cela n'est pas possible, nous réclamons un paiement de dommages et intérêts équivalent à 6 mois de salaires.

Veillez en tout cas nous communiquer vos éventuelles remarques dans les 14 jours. »

L'employeur répondra à ce courrier, après un rappel le 28 juin 2021, par un courriel du 22 octobre 2021, en ces termes :

« Nous faisons preuve de bonne foi puisque nous lui avons à maintes reprises proposé le contrat de 6 mois. [...]

S'il s'avère qu'elle ne travaille pas, cela posera des problèmes puisque c'est elle-même qui refusera de travailler au sein de [l'ASBL] et défendre cela au tribunal du travail me semble osé et ridicule [...].

Donc avant d'entamer une proposition d'apurement, il est de notre souhait de savoir si oui ou non elle travaille ailleurs à ce jour (via un contrat et une preuve).

Nous pouvons l'engager dès à présent, je le rappelle. »

Madame Z. ayant été engagée entretemps en qualité d'assistante sociale par le CPAS de Molenbeek-Saint-Jean, indiquera le même jour par l'intermédiaire de son organisation syndicale réclamer *« le paiement de l'indemnité de 6 mois de rémunération. »*

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de Madame Z.

Madame Z. fait valoir en substance que :

- elle démontre que les motifs invoqués par l'employeur pour justifier l'absence d'engagement en vertu du contrat FPIE sont fallacieux et que l'ASBL n'a tout simplement pas respecté son obligation de l'engager à l'issue de la formation ;
- le fait qu'elle ait retrouvé du travail ne change rien aux dommages et intérêts réclamés, car le contraire reviendrait à insinuer qu'elle s'est indemnisée elle-même

- pour le préjudice subi de la faute de son employeur, et à la punir d'avoir retrouvé rapidement du travail alors qu'elle a légalement droit à l'entièreté des dommages et intérêts à la suite de la faute de son ex-employeur ;
- il convenait éventuellement de diminuer le montant de l'indemnité de procédure au motif qu'elle a succombé en partie, mais pas de compenser purement et simplement les dépens, et ce d'autant plus vu la mauvaise foi de l'ASBL ;
 - il n'est pas déraisonnable et ne peut être considéré comme des frais inutiles pour un travailleur de procéder à une introduction d'instance par le biais d'une citation afin de s'assurer que l'employeur est touché.

2. La position de l'ASBL

L'ASBL fait valoir en substance que :

- le 17 janvier 2021, elle se trouvait dans l'impossibilité d'honorer son obligation d'engager Madame Z. sous un CDD de 6 mois en raison d'un cas de force majeure temporaire, les dépenses qu'aurait générées celui-ci n'étant pas soutenables pour son budget en raison de ce que contrainte par le contexte créé par la pandémie de la COVID-19 à redéployer ses activités sur la distribution de paniers alimentaires de première nécessité, elle a dû consacrer une part importante et imprévue de son budget pour s'assurer de la bonne distribution de ces paniers, notamment via l'achat d'un véhicule et le recours à des chauffeurs-livreurs ;
- s'il était de pratique courante pour elle d'avoir recours à des contrats FPIE dans le but de pouvoir bénéficier d'un avantage financier via le régime ACTIVA, et si elle a été surprise d'apprendre que Madame Z. ne pouvait en bénéficier et s'est sentie trompée sur ce point, le défaut d'ACTIVA n'a pas motivé le non-engagement de Madame Z. ;
- son président s'est entretenu avec Madame Z. pour l'informer de l'impossibilité d'exécuter son obligation, et celle-ci a été d'accord de différer sa prise de poste, mais n'a jamais répondu à ses sollicitations quand elle pouvait enfin occuper le poste pour lequel elle avait été formée, son non-engagement résultant par conséquent d'une décision qui lui est personnelle ;
- le jugement du 17 janvier 2023 est bien motivé quant au quantum des dommages-intérêts auxquels le travailleur peut prétendre du fait de l'inexécution de l'obligation d'engagement visée à l'article 36, alinéa 1^{er}, 2^o, de l'arrêté 2016/1620 du 29 septembre 2016 du Collège de la Commission communautaire française portant exécution du Décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle ;
- les montants réclamés par Madame Z. étant des dommages et intérêts, ceux-ci ne peuvent être intégrés dans un bulletin de paie, mais tout au plus faire l'objet d'une simulation de fiche de paie permettant le cas échéant de vérifier la concordance du montant net au montant brut auquel elle serait condamnée ;

- si la cour devait la condamner à délivrer une simulation de fiche de paie, elle s'exécuterait volontairement de sorte qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'astreinte formulée par l'appelante dont le montant n'est d'ailleurs pas plafonné ;
- en application de l'article 1017 du Code judiciaire, les frais de citation doivent en tout état de cause demeurer à charge de Madame Z.

3. La décision de la cour

Le contrat conclu entre les parties, sous l'égide de Bruxelles Formation, est un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise régi par le décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de l'institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, et l'arrêté 2016/1620 du 29 septembre 2016 du Collège de la Commission communautaire française portant exécution de ce décret.

Il ne s'agit pas d'un contrat de travail relevant de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, car son objet principal n'est pas la fourniture de prestations de travail contre rémunération, mais la formation du stagiaire afin de lui permettre d'acquérir par la pratique l'expérience et la qualification nécessaires pour exercer un métier¹. Les dispositions de cette loi ne sont pas applicables.

En vertu de l'article 36, alinéa 1^{er}, 2^o de l'arrêté 2016/1620, l'entreprise est tenue d'occuper immédiatement après la fin de la formation le stagiaire qui y a suivi une formation professionnelle, en qualité de travailleur salarié pour une durée au moins égale à celle de la formation, dans la profession apprise et dans les conditions en vigueur dans l'entreprise pour cette profession. Cette obligation est reprise à l'article 10, § 1^{er} du contrat conclu entre les parties, ainsi que déjà mentionné ci-dessus.

L'entreprise n'a pas seulement l'obligation d'engager le stagiaire, au terme de sa formation, pour une durée au moins égale à celle-ci, mais a également l'obligation de le faire travailler pendant ce même laps de temps².

En cas de non-respect de cette obligation, l'article 41 de l'arrêté 2016/1620 prévoit uniquement que « *en cas de non-respect de ses obligations contractuelles, la Direction générale ou son délégué adressera un avertissement à l'entreprise. Si un non-respect dans le chef de l'entreprise se répète, il sera mis fin à la collaboration avec l'entreprise sur l'ensemble des mesures de formation géré par Bruxelles Formation.* »

Doctrine et jurisprudence s'accordent cependant pour considérer que l'engagement de l'employeur d'occuper le stagiaire pendant une durée minimale constitue une promesse unilatérale de contrat, dont la violation l'expose, en vertu du droit commun de la responsabilité, au paiement de dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice subi.

¹ Article 3/7 du décret.

² Cass., 2 janvier 2006, *J.T.T.* 2006, p. 195.

L'occupation du stagiaire au sein de l'entreprise pour une durée minimale dans la profession apprise participe de l'essence même de la formation, et le stagiaire a un droit acquis à cet engagement, lequel lui permettra de valoriser les connaissances acquises durant la formation³.

Ces dommages et intérêts sont destinés à réparer le préjudice matériel et moral subi par le travailleur⁴.

Pour échapper au paiement de dommages et intérêts, l'ASBL invoque une force majeure temporaire.

Pour rappel, la force majeure se définit comme un événement de nature imprévisible qui rend impossible l'exécution d'obligations contractuelles, pour autant que cet événement ne puisse être imputé au débiteur de l'obligation. La force majeure empêche que la partie qui n'a pas rempli ses obligations soit tenue pour responsable de cette inexécution.

L'article 5.226, § 1^{er} du nouveau Code civil exprime cela en ces termes :

« Il y a force majeure en cas d'impossibilité pour le débiteur, qui ne lui est pas imputable, d'exécuter son obligation. À cet égard, il est tenu compte du caractère imprévisible et inévitable de l'obstacle à l'exécution.

Le débiteur est libéré lorsque l'exécution de l'obligation est devenue définitivement impossible par suite de la force majeure.

L'exécution de l'obligation est suspendue pendant la durée de l'impossibilité temporaire. »

Il résulte de ce qui a été exposé *supra* que pour qu'il soit question de force majeure, il ne suffit pas que l'exécution du contrat soit rendue plus difficile, plus lourde ou plus onéreuse : il faut qu'elle soit devenue impossible⁵. En outre, la force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de l'intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer⁶.

En l'espèce, l'ASBL indique en substance que le 17 janvier 2021, elle se trouvait dans l'impossibilité d'honorer son obligation d'engager Madame Z. dans le cadre d'un CDD de 6 mois en raison d'un cas de force majeure temporaire, les dépenses qu'aurait générées celui-ci n'étant pas soutenables pour son budget en raison de ce que contrainte par le contexte créé par la pandémie de la COVID-19 à redéployer ses activités sur la distribution de paniers alimentaires de première nécessité, elle a dû consacrer une part importante et imprévue de son

³ C. trav. Mons, 5 mars 2019, R.G. n° 2017/AM/318, www.terralaboris.be.

⁴ En ce sens notamment: C. trav. Bruxelles, 1^{er} avril 2014, R.G. n° 2011/AB/941, www.terralaboris.be ; C. trav. Liège, 19 janvier 1999, *Chron. D.S.*, 1999, p. 553 ; C. trav. Bruxelles, 28 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 327 ; C. trav. Bruxelles, 27 février 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 439 ; C. trav. Mons, 21 mars 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 191.

⁵ C. trav. Liège, 25 janvier 1989, *R.D.S.*, 1989, p. 218.

⁶ Cass., 9 octobre 1986, *Pas.*, 1987, I, p. 153, *R.W.*, 1987-1988, p. 778 ; Cass., 1er juin 1988, *Pas.*, 1988, I, p. 1185.

budget pour s'assurer de la bonne distribution desdits paniers, notamment via l'achat d'un véhicule et le recours à des chauffeurs-livreurs.

À l'estime de la cour, les circonstances invoquées par l'ASBL ne constituent pas un cas de force majeure, ces circonstances rendant l'engagement de Madame Z. plus difficile, mais pas impossible.

Surabondamment, la cour constate, tout comme les premiers juges, que ces circonstances ne sont pas établies par l'ASBL, sur qui repose la charge de la preuve :

- en date du 17 juin 2020, le responsable de l'ASBL adressait un courriel à Madame Z. en lequel il lui indiquait disposer d'un budget pour son poste ;
- les difficultés budgétaires alléguées ne sont pas démontrées, l'ASBL produisant uniquement les comptes de l'exercice 2020, dont les résultats sont en *boni* ;
- aucune pièce justificative n'est produite en ce qui concerne le recours à des chauffeurs-livreurs, tandis que la cour relève que la facture d'achat du véhicule dont question ci-dessus date du 3 août 2021 ;
- l'ASBL a engagé en date du 10 mars 2021 une travailleuse dont la cour relève qu'elle interviendra le 1^{er} septembre 2021 pour compte de l'ASBL en qualité d'assistante sociale auprès de l'organisation syndicale de Madame Z., soit une fonction identique à celle qui aurait été celle de Madame Z. si l'ASBL avait respecté son obligation d'engagement ; ceci à l'estime de la cour n'est pas remis en cause par le fait que le contrat de travail signé par cette travailleuse lui attribue la fonction d'assistante administrative, compte tenu de ce que le projet de contrat de travail qui avait été établi en vue de l'occupation de Madame Z. du 17 janvier au 16 juillet 2021 prévoyait également qu'elle assumerait la fonction d'assistante administrative.

En réalité, et ainsi qu'il ressort de la conversation WhatsApp du 7 janvier 2021 retranscrite *supra*, il est établi à l'estime de la cour que c'est l'absence de carte ACTIVA de Madame Z. qui est à l'origine de la décision de l'ASBL de ne pas l'engager en date du 17 janvier 2021, alors que :

- il n'est pas établi par l'ASBL que sa volonté d'engager des FPIE afin de pouvoir bénéficier de cet avantage financier soit jamais entrée dans le champ contractuel ni qu'il en a jamais été question entre les parties avant le 7 janvier 2021 ;
- les seules conditions dans le chef du stagiaire dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise sont les suivantes en vertu de l'article 34 de l'arrêté 2016/1620 du 29 septembre 2016 du Collège de la Commission communautaire française :
 - « § 1^{er} Un stagiaire peut bénéficier d'une formation professionnelle individuelle en entreprise s'il remplit les conditions suivantes :
 - 1° être inscrit comme demandeur d'emploi auprès d'un service public d'emploi ;

*2° ne pas avoir réalisé, avant la conclusion du contrat, des prestations de travail auprès du même employeur ;
3° ne pas avoir quitté un emploi pour suivre une formation professionnelle individuelle en entreprise. »*

Il est par ailleurs formellement contesté par Madame Z. (et cette contestation est intervenue dès le 15 janvier 2021, soit *in tempore non suspecto*), et non établi par l'ASBL, que celle-ci aurait marqué le 15 janvier 2021 son accord sur un report de son engagement.

C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont considéré que le refus d'embauche de l'ASBL, motivé par l'absence de carte ACTIVA de Madame Z., était illicite.

En conclusion, l'ASBL n'a pas respecté, fautivement, son obligation d'embaucher Madame Z. dans la profession apprise après la fin de sa formation et pour une durée au moins égale à celle-ci, et doit dès lors réparer le préjudice qu'elle lui a causé.

Pour évaluer le dommage, le juge doit, en se plaçant au moment où il statue, tenir compte de toutes les circonstances de la cause qui sont de nature à exercer une influence sur l'existence et l'étendue de celui-ci.

S'agissant du dommage matériel subi, il consiste en la perte de la rémunération que Madame Z. aurait dû percevoir au cours de la durée minimum d'occupation.

La jurisprudence majoritaire considère qu'il y a en outre lieu de déduire les revenus que le stagiaire a perçus à quelque titre que ce soit pour la même période⁷, position adoptée par le premier juge.

Madame Z. objecte notamment à cette jurisprudence qu'en suivant cette logique, et compte tenu de ce qu'elle ne pouvait prétendre à aucun revenu de remplacement (ce qui n'est pas démontré), elle « *aurait été indemnisée adéquatement uniquement si elle s'était tournée les pouces jusqu'au 16 juillet 2021* », ce qui effectivement est un effet pervers possible de l'application de cette jurisprudence.

Par ailleurs, en une telle hypothèse, le stagiaire peut également prétendre à la réparation de son préjudice moral, pour la perte d'expérience professionnelle et la perte d'un atout sur le marché de l'emploi.

À cet égard, la cour relève que l'occupation dont a été privée Madame Z. du fait du comportement fautif de l'ASBL, soit une expérience professionnelle d'assistante sociale au sein d'un réseau d'épicerie solidaires luttant contre la précarité étudiante par la distribution de

⁷ En ce sens notamment C. trav. Liège, 19 mars 2001, R.G. n° 28.115/99, www.terralaboris.be ; C. trav. Liège, 18 janvier 1999, *Chr. D.S.*, 1999, p.553 ; C. trav. Bruxelles, 27 février 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 439.

colis alimentaires, aurait été de nature à augmenter de manière significative son attractivité sur le marché du travail qui est le sien.

Enfin, la cour a relevé ci-dessus qu'en ce qui concerne les circonstances qui ont accompagné le non-engagement de Madame Z., intervenu sans motif légitime, l'ASBL avait fait état de motifs qui à défaut d'éléments probants ne peuvent être considérés que comme fallacieux.

Pour toutes ces raisons, la cour estime que le préjudice effectivement subi par Madame Z. se chiffre à tout le moins au montant qu'elle sollicite, montant qui lui sera dès lors accordé ainsi qu'il sera dit au dispositif du présent arrêt, la cour ne pouvant statuer que sur choses demandées.

Quant à la demande de documents sociaux, les sommes dues à Madame Z. sont des dommages et intérêts et celle-ci ne précise pas sur quelle base légale ou réglementaire elle réclame à l'ASBL la délivrance d'une fiche de paie.

La cour relève cependant qu'en ses conclusions, l'ASBL indique que dans l'hypothèse où elle serait condamnée à indemniser Madame Z., elle est disposée à établir une simulation de fiche de paie afin de permettre à Madame Z. de vérifier que le montant net qui devrait lui être versé correspond bien au montant brut auquel elle serait condamnée, et ce volontairement, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prononcer une astreinte à son encontre. La cour statuera dès lors en ce sens au niveau du dispositif du présent arrêt.

Les dépens

Aux termes de l'article 1017 d'instance et d'appel, 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 juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'ASBL sera donc condamnée aux dépens d'instance et d'appel.

L'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire précise cependant que :

« Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement ».

En l'espèce, l'ASBL reproche à Madame Z. d'avoir fait usage d'une citation introductive d'instance alors qu'elle aurait pu utiliser une requête et sollicite dès lors qu'elle soit condamnée à supporter les frais de citation.

Avant même l'introduction de ce texte par la loi du 25 décembre 2016 (loi « Pot-pourri IV »), la prohibition des dépens inutiles était un principe de droit procédural – les parties ayant l'obligation de se comporter loyalement et d'éviter des frais frustratoires, inutiles ou provoqués par la négligence – sur base duquel les tribunaux sanctionnaient notamment le choix d'une citation comme mode d'introduction de la demande alors qu'un procédé moins onéreux aurait pu être mis en œuvre, ainsi la requête introductive d'instance.

Il appartient cependant au juge de vérifier l'existence d'une faute dans le chef de la partie qui a exposé les dépens et de ne pas se borner à examiner si elle a fait le choix de la voie la moins onéreuse. Cette appréciation doit être faite en fonction des circonstances de la cause et des arguments développés par la partie pour exposer son choix.

Il a ainsi été jugé par la Cour de cassation⁸ que « [...] *les contestations en matière de contrats de travail peuvent, au choix du demandeur, être introduites par citation ou par requête contradictoire. Il s'ensuit qu'en soi, l'introduction d'une contestation de cette nature par la voie d'une citation ne constitue pas une faute. Dans les cas où l'introduction par requête contradictoire est également admise, l'introduction effectuée par voie de citation ne constitue une faute que si une partie normalement prudente, placée dans les mêmes circonstances, aurait raisonnablement agi autrement. Le moyen fait valoir que l'introduction par la voie d'une citation d'une contestation qui, en vertu de l'article 704, §§ 1^{er} et 3, du Code judiciaire, peut également être introduite par une requête contradictoire constitue, en soi, une faute, de sorte qu'il incombe à la partie qui a engagé les frais de citation de supporter ceux-ci, même si la partie adverse a succombé. Le moyen, qui est fondé sur une conception juridique erronée, manque en droit.* »

Il ressort de cet arrêt qu'il ne peut être automatiquement considéré que l'usage de la citation dans les matières où la requête contradictoire peut être utilisée constitue *ipso facto* une faute. La Cour de cassation s'en réfère aux critères de droit commun d'appréciation de la faute. Ainsi, l'introduction de la demande au moyen d'une citation ne sera fautive que si un demandeur normalement prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances de temps et de lieu, aurait saisi la juridiction par le biais d'une requête contradictoire.

En l'espèce, la cour constate que pour justifier le recours à la citation plutôt qu'à la requête contradictoire pour l'introduction de sa demande, Madame Z. se borne en substance à indiquer de manière abstraite et générale que cette dernière présente moins de garanties en termes de sécurité juridique en ce sens où il n'est pas aussi assuré d'atteindre le défendeur.

⁸ Cass., 7 octobre 2013, *N.J.W.*, 2014, p. 218.

La cour estime, avec une certaine jurisprudence, que « lorsqu'il n'y a pas de circonstances particulières justifiant le recours à la citation, le surcoût de la citation par rapport à la requête doit être mis à charge de la partie demanderesse »⁹.

Madame Z. ne faisant état d'aucun élément concret permettant de considérer que la citation était préférable à la requête en l'espèce, soit dans une matière où la requête contradictoire peut être utilisée, les frais de citation qu'elle a exposés lui seront délaissés.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare l'appel principal recevable et fondé, et l'appel incident recevable et non fondé ;

Confirme le jugement du 17 janvier 2023 en ce qu'il a condamné l'ASBL au paiement de dommages et intérêts pour n'avoir pas respecté l'obligation d'occupation du stagiaire à l'issue de la formation professionnelle individuelle en entreprise ;

Réformant les jugements entrepris, condamne l'ASBL à payer à Madame Z. la somme brute de 12 697,27 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral résultant du non-respect de son obligation d'occupation du stagiaire à l'issue de la formation professionnelle individuelle en entreprise, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 17 janvier 2021 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne l'ASBL à délivrer une simulation de fiche de paie correspondante à ce montant ;

Condamne l'ASBL aux dépens de Madame Z., liquidés à la somme de 1 650 € à titre d'indemnité de procédure d'instance, et à la somme de 1 650 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 46 € à titre de contributions destinées au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

⁹ T.T. Bruges, 24 janvier 2011, *Chr. D.S.*, 2012, p. 484. Voy. aussi J.P. Gand, 6 juillet 2007, *R.D.J.P.*, 2008, liv. 4, p. 261 qui relève que la nécessité d'avoir recours à la citation n'est pas démontrée. Dans le même sens, J.P. Fontaine-l'Évêque, 30 avril 2009, *J.J.P.*, 2011, p. 438.

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. D., conseiller à la cour du travail de Liège, délégué par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

P. M., conseiller au titre d'employeur,

G. H., conseiller au titre d'employé,

Assistés de X. B., greffier

X. B.,

G. H.,

P. M.,

C. D.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4e Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 octobre 2024, où étaient présents :

C. D., conseiller à la cour du travail de Liège, délégué par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

X. B., greffier

X. B.

C. D.