



| |
|----------------------------------------------|
| Numéro du répertoire 2024 / |
| R.G. Trib. Trav. 20/2944/A |
| Date du prononcé 16 septembre 2024 |
| Numéro du rôle 2023/AL/46 |
| En cause de : ASBL C/ BA |

Expédition

| |
|------------------------------|
| Délivrée à Pour la partie |
| le € JGR |

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

+ Contrat de travail – employé – groupements d'employeurs (loi du 12 août 2000) – condition résolutoire – (article 32 de la loi du 3 juillet 1978, articles (ancien) 1234 du Code civil et (nouvel) 5.244 du Code civil) – validité de la condition (caractère non équivoque et déterminable) – réalisation de la condition

EN CAUSE :

L'ASBL

partie appelante,

ayant comparu par son conseil Maître J. L., avocat à 4031 ANGLEUR

CONTRE :

Monsieur AB

partie intimée,

ayant comparu par son conseil Maître J. B., avocat à 4000 LIEGE

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 juin 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu par défaut à l'égard de l'ASBL le 22 novembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 1^{re} Chambre (R.G. 20/2944/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 2 février 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 février 2023 ;
- l'arrêt rendu le 29 janvier 2024 par la cour de céans, ordonnant une réouverture des débats, et toutes les pièces y visées ;
- les conclusions d'appel après réouverture des débats de l'ASBL, remises le 18 mars 2024 ; son dossier de pièces, remis le 30 mai 2024 ;

- les conclusions sur réouverture des débats de Monsieur B., remises le 21 mai 2024.

Les parties ont été entendues lors de l'audience publique du 17 juin 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

1.

A dater du 2 mars 2022, Monsieur B, ci-après dénommé Monsieur B., est engagé, par l'asbl, groupement d'employeurs, ci-après dénommée l'ASBL ou le groupement, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

2.

Le contrat de travail prévoit que :

« Le travailleur accepte d'être mis à disposition d'une ou plusieurs entreprises constituant le groupement d'employeurs ASBLI ».

Ce contrat contient également une clause résolutoire, rédigée en ces termes :

« De par sa fonction le travailleur sera occupé par l'employeur pour assurer l'exécution des travaux de EMPLOYE ADMINISTRATIF, en étant mis à disposition à cette fin de la société utilisatrice R SRL. Dès lors, dans l'hypothèse où la mise à disposition de la société utilisatrice R cesserait, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur, et notamment la constatation par la société utilisatrice de la fin des tâches confiées au travailleur, le présent contrat de travail prendra fin, de plein droit, sans aucune formalité particulière, et sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis au bénéfice du travailleur ou au bénéfice de l'employeur ».

3.

En date du 6 mars 2022, la société R SRL, ci-après dénommée la SRL, informe l'ASBL qu'elle ne souhaite pas poursuivre la mise à disposition de Monsieur B¹.

4.

Par courrier du 7 mars 2022, l'ASBL fait savoir à Monsieur B. que la SRL décide de ne pas poursuivre la collaboration et que dès lors, en vertu de la clause résolutoire, son contrat de travail prend fin, sans préavis ni indemnité et avec effet immédiat en ces termes :

« Votre contrat comprend une clause résolutoire qui prévoit la fin du contrat qui nous lie si l'entreprise dans laquelle vous êtes mis à disposition, la société R met fin à la mise à disposition.

¹ un courrier du 20 mai 2022 de la SRL (pièce 7 du dossier de pièces de l'ASBL) mentionne que cela suit une altercation violente que Monsieur B. aurait eu avec un autre membre du personnel.

La société R nous a informés ce 04/03/2022 qu'elle ne souhaitait pas poursuivre votre mise à disposition.

Dès lors votre contrat de travail a pris fin de plein droit, sans préavis ni indemnité, ce 4/3/2022 (...) ».

5.

Par courrier du 22 mars 2022, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, Monsieur B. conteste la validité de la clause résolutoire contenue dans son contrat de travail, conclut à la rupture irrégulière de la relation de travail et demande qu'une indemnité compensatoire de préavis lui soit versée.

6.

Par courrier du 6 avril 2022, l'ASBL répond que cette clause résolutoire est valide et confirme sa position initiale.

7.

Par requête du 9 septembre 2022, Monsieur B introduit la présente procédure devant le tribunal du travail de Liège.

Devant les premiers juges, Monsieur B sollicite la condamnation de l'ASBL :

- à lui payer une somme de 485,66 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 4 mars 2022 ;
- à lui transmettre un formulaire C4 rectifié ainsi qu'une fiche de paie de sortie reprenant l'indemnité compensatoire de préavis, sous peine d'une astreinte de 50 EUR par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir ;
- aux dépens.

8.

Par jugement du 22 novembre 2022 statuant par défaut à l'égard de l'ASBL, le tribunal du travail de LIEGE, division LIEGE, a :

- dit la demande recevable et fondée ;
- condamné l'ASBL à payer à Monsieur B la somme de 485,66 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 4 mars 2022 ;
- condamné l'ASBL à transmettre le formulaire C4 modifié ainsi qu'une fiche de paie de sortie reprenant l'indemnité compensatoire de préavis, sous peine d'astreinte de 50 EUR par jour de retard à dater de la signification du présent jugement et avec un maximum de 250 EUR ;
- condamné l'ASBL aux dépens liquidés à la somme de 197 EUR en ce compris la somme de 22 EUR correspondant à la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

9.

Par requête du 2 février 2023, l'ASBL interjette appel de ce jugement et sollicite :

- à titre principal, que :
 - o l'appel soit déclaré recevable et fondé ;
 - o en conséquence, le jugement dont appel soit réformé ;
 - o la demande originaire de Monsieur B visant à sa condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis soit déclarée non fondée ;
 - o Monsieur B soit condamné aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 600 EUR par instance ;
- à titre subsidiaire, que :
 - o les dépens soient compensés.

10.

En termes de conclusions, Monsieur B sollicite que l'appel soit déclaré non fondé, le jugement confirmé et l'ASBL condamnée aux dépens d'appel liquidés à l'indemnité de procédure de 300 EUR.

II. ARRET INTERLOCUTOIRE DU 29 JANVIER 2024

11.

Dans son arrêt interlocutoire du 29 janvier 2024, la cour a :

- reçu l'appel ;
 - avant dire droit quant au fond, ordonné la réouverture des débats en ces termes :
 - o « *La cour s'interroge dès lors sur la double question suivante :*
 - *premièrement, en l'espèce, tel qu'appliqué², le système du groupement d'employeurs n'est-il pas détourné de sa finalité ?*
 - *deuxièmement, la condition résolutoire litigieuse est-elle licite alors qu'il pourrait être considéré qu'elle constitue un détournement de la finalité propre aux règles relatives au préavis ? Sachant que si cette clause est illicite, elle est alors frappée de nullité en vertu de l'ancien article 1172 du Code civil (nouvel article 5. 141 du Code civil) et de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail³.*

Les parties n'ont pas abordé ces questions. Il convient donc de rouvrir les débats pour permettre aux parties de les examiner dans le cadre d'un débat contradictoire » ;
- « 28.

² à savoir par l'affectation exclusive à un utilisateur, sans intervention de la coupole, et la mise en place de la condition résolutoire litigieuse

³ Voy. en ce sens : F. BOUQUELLE, « Termes et conditions dans le contrat de travail », in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Anthémis, 2020 p. 194

Pour résoudre le litige, il importe peu de savoir si la condition résolutoire doit être qualifiée de purement potestative ou non (en droit, du travail, la clause illicite devant être écartée en application de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978). A toutes fins cependant, la cour relève que l'utilisateur SRL, membre du groupement d'employeurs en litige, est, en vertu de l'article 189 de la loi du 12 août 2000 solidairement responsable des dettes fiscales et sociales à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition des membres du groupement d'employeurs par le groupement d'employeurs.

Si, certes, la SRL, utilisatrice, n'a pas la qualité d'employeur, dans ces circonstances cependant, peut-il être considéré que la clause résolutoire litigieuse ne dépendrait pas totalement de la volonté de l'employeur ?

Dans le cadre de la réouverture des débats ordonnée au point précédent des présents motifs, les parties sont également invitées à éclairer la cour quant à ce ».

III. POSITION DES PARTIES APRES REOUVERTURE DES DEBATS

12.

Monsieur B considère que :

- la clause résolutoire litigieuse est illicite et doit être considérée comme nulle, ne pouvant conduire à ce qu'il puisse être mis fin au contrat de travail par la seule volonté d'une des parties, soit l'employeur (l'ASBL, dont la SRL est membre), sans prendre en compte les règles impératives du droit du travail relatives à la fin du contrat de travail ;
- ayant rompu le contrat de travail sans prestation d'un préavis, l'ASBL, est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

13.

L'ASBL sollicite la réformation du jugement dont appel et sollicite que la demande originaire soit déclarée non fondée, rappelant son objectif de réinsertion professionnelle et considérant quant à elle que :

- le mécanisme du groupement d'employeurs répond aux exigences légales, même en ce qu'il limite la mise à disposition auprès d'un seul et unique utilisateur ;
- la mutualisation des besoins des membres du groupement d'employeurs ou encore la « mutualisation des efforts » ne peut être réduite au seul aspect du contrat de travail. Il convient également de tenir compte des outils de promotion, de sélection du personnel, de conseil en matière de ressources humaines qui sont mutualisés dans le cadre du groupement, même si le travailleur embauché n'est à disposition que d'une seule entreprise-membre à la fois, car c'est l'ensemble des membres qui profitent de la visibilité et de l'expertise du groupement sur le marché du travail ;
- la volonté et l'intention des parties est donc de prévoir une condition résolutoire dans le contrat, pour permettre la mise en place du tremplin vers un engagement dans une entreprise membre, sans bloquer le travailleur ou lui imposer d'accepter n'importe quelle mission. Il n'y a donc aucune intention de violer les règles relatives au préavis en cas de licenciement ;

- les travailleurs de l'ASBL sont mis à la disposition d'utilisateurs qui sont des membres adhérents de l'ASBL, mais ces membres ne deviennent pas pour autant l'employeur des travailleurs.

IV. FONDEMENT DE L'APPEL

4.1. De l'indemnité compensatoire de préavis

A. Principes applicables

1. De la mise à disposition des travailleurs et du groupement d'employeurs

14.

L'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 pose comme principe de base l'interdiction de mettre des travailleurs à disposition d'utilisateurs et énonce à cet effet que :

« Est interdite l'activité exercée (...) par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur ».

Le législateur a prévu trois catégories de sanctions en cas de violation de l'interdiction, à savoir des sanctions civiles, pénales et administratives.

15.

Le principe de l'interdiction de la mise à disposition de travailleurs connaît plusieurs exceptions, dont le système du groupement d'employeurs.

Ce système a été introduit dans l'ordre juridique belge par la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses (articles 186 à 193).

Ce système consiste en un regroupement de plusieurs employeurs en une entité unique, dans l'objectif de mutualiser leur besoin d'engagement de travailleurs.

Le contrat de travail est conclu par le groupement et chacun de ses membres peut faire appel au travailleur⁴.

16.

À l'origine, le système ne concernait que les travailleurs peu qualifiés que le législateur entendait réinsérer sur le marché du travail. Il a été réformé en profondeur en 2014 afin de favoriser le

⁴ Voy. R. LINGUELET, « La mise à disposition des travailleurs », in *Droit du travail tous azimuts* (sous la dir. de H. MORMONT), Larcier, 2016, p. 598

reclassement professionnel de personnel qualifié ; son champ d'application a été étendu et ne se limite plus aux seuls travailleurs en marge du circuit du travail ⁵.

La *ratio legis* évolue :

« Les groupements d'employeurs peuvent être un instrument intéressant, en particulier pour les PME qui ne peuvent engager de travailleurs à temps plein pour certaines fonctions: si un travailleur travaille pour différentes petites entreprises dans le cadre d'un groupement d'employeurs, il obtiendra sans doute plus facilement un contrat de travail de qualité que s'il travaillait pour une seule entreprise à temps partiel ou s'il travaillait pour différentes entreprises sur la base de différents contrats »⁶.

L'objectif de cette mesure est de permettre l'occupation partagée de travailleurs par des entreprises qui, pour différentes raisons, n'ont pas besoin ou n'ont pas les moyens financiers d'occuper des travailleurs à temps plein⁷.

Selon cette loi, le groupement d'employeurs est *« une entreprise (prenant la forme juridique de groupement d'intérêt économique), fondée par d'autres entreprises en vue de se partager le temps de travail de salariés mis à leur disposition afin d'absorber un surplus de travail ou de couvrir des besoins pointus »*.

La raison d'être de cet outil est décrite comme suit dans les travaux préparatoires ⁸ :

« Les plus petites d'entre elles, notamment les PME dont les activités ne sont pas délocalisables, ne disposent pas des moyens suffisants pour engager (ou du moins hésitent à le faire) le personnel utile pour assurer certaines missions comme des fonctions de support (secrétariat, comptabilité, graphisme, gestion de site web, support logistique) ou en réponse à des besoins ponctuels. (...) Face à ces constats, le groupement d'employeurs constitue une opportunité intéressante et innovante de mutualisation des besoins et des moyens et, ainsi, de "rerégulation" de l'emploi. L'objectif de ces groupements est de mutualiser l'emploi⁹ entre plusieurs employeurs et de répondre aux besoins de chacun des employeurs, membre du groupe. Dans le cadre d'un tel groupement, le travailleur, bien que prestant dans plusieurs entreprises, conclut un seul contrat avec le groupement d'employeurs, qui constitue dès lors, sur le plan légal, son employeur unique ».

⁵ Voy. R. LINGUELET, « La mise à disposition des travailleurs », in *Droit du travail tous azimuts* (sous la dir. de H. MORMONT), Larcier, 2016, p. 598

⁶ Proposition de loi visant à favoriser le développement de groupements d'employeurs, Rapport, Doc.parl.Ch., sess. Ord., 2013-2014, n° 3359/7, p.18,

⁷ Voy. en ce sens : VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales*, 2023-2024, p. 794

⁸ Proposition de loi du 2 mars 2012 visant à favoriser le développement de groupements d'employeurs, , développements, Doc. parl., Chambre, n°53 2094/001 pp. 4-13

⁹ C'est la cour qui souligne, ici et après

Les avantages pour les entreprises du groupement et pour les travailleurs sont décrits comme suit dans les travaux préparatoires :

« *Le groupement d'employeurs :*

1° permet aux entreprises qui n'en ont pas totalement les moyens d'engager un ou des salariés supplémentaires dans le cadre de missions spécifiques ou pour des périodes spécifiques (notamment le travail saisonnier) ;

2° permet aux entreprises de se partager les compétences de travailleurs spécialisés qu'elles n'auraient pu engager seules ;

3° permet aux entreprises de fidéliser et de former certains salariés qu'elles n'auraient pas pu engager ou conserver à leur service si elles étaient seules ;

4° permet aux entreprises de contribuer à l'insertion de travailleurs de leur environnement proche dans le cadre de véritables contrats de travail, à durée indéterminée ;

5° permet aux entreprises de renforcer un ancrage territorial local fort, qui améliore le climat social, tant interne qu'externe ;

6° permet aux entreprises de réduire leurs tâches administratives et de faciliter la gestion des ressources humaines (c'est en effet le groupement qui élabore les programmes d'évolution, la formation professionnelle et la gestion de carrière des salariés) ;

7° permet aux entreprises de s'insérer dans un réseau d'entreprises proches ;

8° peut aider les entreprises à faire face à des pointes d'activité soudaines et passagères, par exemple suite à de fortes commandes ;

9° peut favoriser le remplacement de salariés absents (malades, en formation, ...).

Le groupement d'employeurs permet aux travailleurs:

1° d'améliorer leurs conditions d'emploi en bénéficiant de contrats à durée indéterminée, plutôt que de contrats d'intérim précaires ;

2° d'améliorer leurs conditions de travail, en signant un contrat avec un interlocuteur plus solide, capable de leur offrir une plus grande sécurité et qualité d'emploi ;

3° de se confronter à la réalité du monde du travail et d'améliorer leurs compétences (en développant leur polyvalence, de nouvelles compétences, leur capacité d'adaptation, en augmentant les possibilités de formation qui leur sont offertes...) ;

4° de prester pour une diversité d'activités et d'employeurs (taille, type, secteur, etc.), et donc de varier leur travail, ce qui évite la routine et renforce leurs réseaux professionnels.

Aux yeux des rédacteurs de cette proposition de loi, le groupement d'employeurs constitue un excellent moyen de développer l'emploi local et régional, en transformant des besoins ponctuels et/ou épars en véritables contrats de travail (...) ».

17.

Depuis la réforme de 2014, un mécanisme de solidarité est également mis en place. En effet, l'article 188, alinéa 3 de la loi du 12 août 2000 dispose que :

« les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables des dettes fiscales et sociales à l'égard des tiers, ainsi qu'à l'égard des travailleurs qui sont mis à la disposition des membres du groupement d'employeurs par le groupement d'employeurs ».

18.

La doctrine insiste pour dire que l'employeur qui met à disposition son travailleur reste soumis aux modes de rupture prévus par la loi du 3 juillet 1978, et ce, même lorsque la fin du contrat est due par exemple à un retrait d'autorisation de l'autorité ou, en ce qui concerne l' « article 60 », en cas de perte d'une des conditions d'octroi de l'aide sociale¹⁰.

Cette analyse est confortée par la lecture de la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses qui apporte une seule dérogation à ce principe, au travers de son article 189 rédigé en ces termes :

« Par dérogation à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur mis à la disposition d'un utilisateur dans le cadre de la présente loi qui, avant son engagement, était demandeur d'emploi inoccupé de longue durée, bénéficiaire du revenu d'intégration sociale ou bénéficiaire de l'aide sociale financière, à l'exception des travailleurs chargés de la direction et de la surveillance des autres travailleurs mis à la disposition de l'utilisateur, peut mettre fin au contrat de travail visé à l'article 188, moyennant un préavis de sept jours suivant la notification ».

2. De la condition résolutoire

19.

En vertu de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant des contrats de travail peuvent prendre fin selon les modes généraux d'extinction des obligations.

Parmi ceux-ci figure la condition résolutoire (ancien article 1234 du Code civil et nouvel article 5. 244¹¹). En règle, à certaines conditions, le contrat de travail peut valablement prendre fin en raison de la réalisation d'une condition résolutoire qui a été insérée par les parties.

¹⁰ Voy. notamment, CLESSE, C-E, « Les groupements d'employeurs » in *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition des travailleurs* », Anthémis, 2017, p.228 et 230 et R. LINGUELET, « La mise à disposition des travailleurs », in *Droit du travail tous azimuts* (sous la dir. De H. MORMONT), Larcier, 2016, p. 598, n° 44

¹¹ « Article 5.244 du code civil intitulé « Enumération des causes d'extinction » :

L'obligation s'éteint:

1° par le paiement;

2° par l'effet de la condition résolutoire ou du terme extinctif;

3° par la novation;

4° par la remise de dette ou par la renonciation unilatérale du créancier à son droit;

5° par la compensation;

6° par la caducité consécutive à la disparition de son objet;

Le législateur accorde donc aux parties, en vertu du principe de l'autonomie des volontés, la liberté d'insérer dans le contrat de travail une condition résolutoire, sous réserve de quelques exceptions ponctuelles (articles 36 et 36bis de la loi du 3 juillet 1978)¹².

20.

Une condition résolutoire est « *un événement futur mais incertain, dont les parties font dépendre l'extinction d'une obligation* ».

21.

Pour que cette condition résolutoire soit valablement convenue, elle doit cependant répondre à plusieurs conditions¹³ :

1. cette condition ne peut être contraire aux dispositions impératives ou d'ordre public (articles 2 et 1172 anciens du Code civil, désormais, art. 1.3 du Code civil) ;
2. la condition doit être décrite clairement et sans équivoque (la condition doit être précise et déterminée, mais elle peut avoir une date indéterminée, pour autant qu'elle soit déterminable) ;
3. la condition résolutoire ne peut pas conduire à ce qu'il puisse être mis fin au contrat de travail par la seule volonté d'une des parties, sans prendre en compte les règles impératives du droit du travail relatives à la fin du contrat de travail. Une telle condition résolutoire serait nulle (articles 1170 et 1174 anciens du Code civil, nouvel article 5.141 du Code civil) ;
4. la condition résolutoire doit répondre aux conditions spécifiques contenues dans la loi relative aux contrats de travail. Pour être valable, elle ne peut pas prévoir :
 - que le mariage, la maternité, le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle ou la saisie de la rémunération du travailleur à la suite de contrats de crédit mettent fin au contrat (articles 36 et 36bis loi relative aux contrats de travail);
 - que des événements que la loi qualifie de causes de suspension de l'exécution du contrat de travail (maladie, maternité, service militaire, vacances annuelles ...) entraînent la fin du contrat de travail.

Par ailleurs, il ne peut être question de condition résolutoire que lorsque la résolution dépend d'une condition qui est indépendante de l'exécution ou de l'inexécution des obligations contractuelles¹⁴.

7° le cas échéant, par la confusion; et

8° dans les autres cas prévus par la loi ou le contrat.

La prescription extinctive transforme l'obligation en obligation naturelle ».

¹² C. trav. Mons (3e ch.), 14 juin 2011, Chron. D.S., 2015, liv. 1, p. 19, note PLASSCHAERT, E

¹³ Voy. en ce sens : VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales, 2023-2024, p. 2515

¹⁴ Voy. en ce sens : VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales, 2023-2024, p. 2515

22.

La Cour de cassation¹⁵ confirme la validité des clauses résolutoires contenues dans des contrats de travail, même lorsqu'elles dépendent, en partie, de la volonté de l'employeur mais pour autant qu'elles ne dépendent pas exclusivement de la volonté de l'employeur :

« De la seule circonstance qu'une condition résolutoire stipulée dans un contrat de travail constitue une condition potestative, ne peut se déduire que la condition est nulle. Est toutefois nulle la condition résolutoire figurant dans un contrat de travail, lorsqu'elle a pour effet que le contrat peut prendre fin uniquement par la volonté d'une des deux parties sans respect des règles impératives régissant le licenciement, prescrites par le droit des contrats de travail (article 32 Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail; article 1174 C. civ.).

Lorsque la cour du travail constate que la réalisation de la condition résolutoire, en l'espèce l'échec au concours de recrutement, est déterminée en grande partie par l'employeur lui-même, elle ne constate pas que cet échec dépendrait uniquement de la volonté de l'employeur et elle ne peut dès lors conclure en droit que la clause résolutoire inscrite dans le contrat de travail qui en l'espèce liait les parties, constitue une condition purement potestative ».

Par contre, la clause contractuelle qui permet, directement ou indirectement, à l'employeur de mettre fin au contrat de travail sans indemnité ni préavis, selon son bon vouloir, est contraire aux dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. À ce titre, il s'agit d'une condition illicite, frappée de nullité en vertu de l'ancien article 1172 (nouvel article 5.141¹⁶) du Code civil et de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail¹⁷.

23.

Comme indiqué ci-avant, lors de l'application de ces modes généraux d'extinction, il ne faut pas perdre de vue la spécificité des règles du droit du travail et plus particulièrement le caractère impératif de ces règles¹⁸.

Pour rappel, l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations ».

¹⁵ Cass., 18 janvier 1993, J. T. T. 1993, 141 ; Pas. 1993,1,52.

¹⁶ Article 5.141 du code civil intitulé « Caractère extérieur de la condition » :

« Un événement dont dépend la validité du contrat ne peut être érigé en condition par les parties. Ainsi l'obligation ne peut-elle être affectée d'une condition suspensive purement potestative dans le chef du débiteur.

Ne peut pas non plus être érigée en condition l'exécution ou l'inexécution d'une autre obligation née du même contrat ».

¹⁷ Voy. en ce sens : F. BOUQUELLE, « Termes et conditions dans le contrat de travail », in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Anthémis, 2020 p. 194

¹⁸ Voy. en ce sens : VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales, 2023-2024, p. 2504

C'est pourquoi la question de la validité de la clause résolutoire prévoyant que le contrat prend fin de plein droit à l'issue d'un projet ou d'un travail ou encore lorsqu'une mission à exécuter chez un client prendra fin, fait l'objet de discussions en doctrine et en jurisprudence.

La doctrine¹⁹ résume cette controverse de la manière suivante :

« Il arrive qu'un contrat de travail prévoie qu'il prendra fin de plein droit à l'issue d'un projet ou d'un travail, sans toutefois que ce terme à date incertaine soit suffisamment précis pour répondre aux exigences du contrat de travail conclu pour un travail nettement défini. Une certaine jurisprudence considère, dans ce cas, qu'il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée assorti d'une condition résolutoire valable, dont la réalisation met fin au contrat de travail de plein droit, sans indemnité ni préavis :

- *engagement d'une puéricultrice d'un CPAS pour l'activité définie comme « aide à la famille X » par un contrat de travail contenant la condition résolutoire suivante : « le contrat prendra fin de plein droit dès le moment où la famille concernée ne remplira plus toutes les conditions lui permettant l'octroi de la mesure du bénéficiaire d'une aide à domicile, justifiant le présent contrat »²⁰ ;*
- *contrat de travail pour une mission à exécuter chez une cliente, contenant une clause prévoyant qu'il prendrait fin lorsque le client en déciderait²¹ ;*
- *contrat de travail devant prendre fin au moment où le client considérerait un projet déterminé comme réalisé²².*

Nous ne partageons pas cette analyse. A notre sens, lorsque les parties entendent s'engager pour un projet ou un travail, elles doivent respecter les conditions de validité d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat pour un travail nettement défini. A défaut, le contrat de travail est censé conclu pour une durée indéterminée. Admettre que le contrat de travail prenne fin sans indemnité ni préavis à la fin d'un travail ou d'un projet sans que celui-ci ait été défini avec suffisamment de précision, par écrit et avant l'entrée en service, revient à contourner les dispositions légales impératives relatives au contrat de travail pour un travail nettement défini, car elle contrevient à ces dispositions. Elle est également contraire à l'article 6 de la loi relative aux contrats de travail²³.

[Ces] clauses contractuelles (...) posent question sous un autre angle : n'aboutissent-elles pas, en définitive, à faire peser le risque de l'entreprise sur les épaules du travailleur ?

¹⁹ F. BOUQUELLE, « Termes et conditions dans le contrat de travail », *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, Anthémis, 2020, p.

²⁰ L'auteur cite : C. trav. Mons, 14 juin 2011, *Chron. D.S.*, 2015/1, p. 19.

²¹ L'auteur cite : C. trav. Anvers, 4 avril 2011, *Chron. D.S.*, 2012/7, p. 357.

²² L'auteur cite : Trib. trav. Bruxelles, 17 décembre 1986, *J.L.M.B.*, 1987, p. 613.

²³ L'auteur cite : C. trav., Bruxelles, 22 juin 2018, R.G. n°201/AB/59, inédit.

(...) C'est à l'employeur que revient, le cas échéant, le bénéfice de son entreprise. Corrélativement, il en supporte les risques, notamment le risque de baisse du volume d'activités, de perte d'un client ou d'un contrat et, de manière générale, de difficultés économiques. Si ces aléas de la vie de l'entreprise nécessitent une réduction de la main-d'œuvre, il revient à l'employeur de se séparer d'une partie de ses travailleurs dans le respect des dispositions impératives de la loi relatives à la fin du contrat de travail. Admettre que, dans ces hypothèses, des travailleurs perdent leur emploi sans préavis ni indemnité par le jeu de conditions résolutoires ne revient-il pas à mettre à leur charge le risque de l'entreprise ? »

3. De l'interprétation des conventions

24.

Les articles 5.64 à 5.66 du Code civil ont trait à l'interprétation des conventions.

Le Code civil interdit au juge de s'arrêter au sens littéral de la convention, même s'il est apparemment clair²⁴, et lui impose de « *rechercher quelle a été la commune intention des parties* » (article 5.65 du Code civil).

Dans son travail d'interprétation de la convention, le juge peut se fonder sur des éléments intrinsèques du contrat (texte et économie de l'acte, préambule...) mais également sur des éléments extrinsèques au contrat (pourparlers, périodes préparatoires de la convention, manière dont les parties ont par ailleurs exécuté la convention...).

L'article 5.65 du Code civil donne des directives dont il convient de tenir compte pour rechercher la commune intention des parties :

« Pour rechercher quelle a été la commune intention des parties, il est tenu compte notamment des directives suivantes :

1° lorsqu'une clause est susceptible de deux sens, on doit plutôt l'entendre dans celui avec lequel elle peut avoir quelque effet, que dans le sens avec lequel elle n'en pourrait produire aucun ;

2° les termes susceptibles de deux sens doivent être pris dans le sens qui convient le plus à la matière du contrat ;

3° ce qui est ambigu s'interprète par ce qui est d'usage dans la région et le secteur concernés et conformément aux relations habituelles entre les parties ;

4° toutes les clauses des contrats s'interprètent les unes par les autres, en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier ;

²⁴ La majorité de la doctrine rejette le principe selon lequel on ne pourrait pas interpréter les textes qui sont clairs (J. DABIN, *R.C.J.B.*, 1947, pp. 217 et s. ; L. CORNELIS, « Les clauses d'exonération de responsabilité couvrant la faute personnelle et leur interprétation », *R.C.J.B.*, 1981, p. 199 ; P. VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, tome I, Bruylant, 2010, p. 600).

5° quelque généraux que soient les termes dans lesquels un contrat est conçu, il ne comprend que les sujets sur lesquels il paraît que les parties se sont proposé de contracter ;

6° lorsque dans un contrat on a exprimé un cas pour l'explication de l'obligation, on n'est pas censé avoir voulu par-là restreindre l'étendue que l'obligation reçoit de droit aux cas non exprimés ;

7° l'exécution donnée au contrat avant que survienne une contestation entre les parties est prise en considération pour interpréter le contrat. »

L'article 5.66 du même Code régit quant à lui l'hypothèse où il subsiste un doute quant à la commune intention des parties :

« Lorsqu'il subsiste un doute concernant la commune intention des parties, les règles suivantes s'appliquent, sans préjudice des règles propres aux contrats spéciaux :

1° le contrat d'adhésion s'interprète contre la partie qui l'a rédigé ;

2° la clause exonératoire de responsabilité s'interprète contre le débiteur de l'obligation ;

3° dans tous les autres cas, la clause s'interprète contre le bénéficiaire de cette clause. Le contrat avec un consommateur s'interprète conformément à l'article VI.37 du Code de droit économique. »

25.

Le pouvoir d'interprétation du juge est limité par le principe du respect de la foi due à l'acte (principe général confirmé par une jurisprudence constante de la Cour de cassation²⁵) : le juge, en interprétant la convention, ne peut lui conférer une portée inconciliable avec ses termes.

4. De la charge de la preuve

26.

La doctrine « moderne » de droit judiciaire enseigne de manière constante que « l'article 1315 du Code civil règle moins l'ordre dans la charge de la preuve que celui de l'imputation du risque de la preuve ou plus précisément du défaut de preuve. La question qui se pose n'est pas de savoir qui doit apporter les éléments de preuve, mais de préciser qui échouera si un doute persiste »²⁶.

L'intérêt du concept de charge ou de fardeau de la preuve est de savoir qui doit succomber si au bout du compte et après avoir pris en compte l'ensemble des éléments qui lui ont été communiqués, le juge ne parvient pas à déterminer exactement ce qui s'est passé. S'il ne

²⁵ Cass., 3 janvier 1997, *Pas.*, I, p. 9 ; Cass., 25 janvier 2002, *R.G.A.R.*, 2003, n° 13.757.

²⁶ N. VERHEYDEN-JEANMART, *Droit de la preuve*, coll. Précis de la Faculté de droit de l'Université catholique de Louvain, Bruxelles, Larcier, 1991, p.43.

parvient pas à départager les thèses factuelles des parties. Il s'agit en quelque sorte « *d'une vérité par défaut* »²⁷.

La doctrine précise très justement que « *c'est en quelque sorte, la contrepartie de l'interdiction du déni de justice, qui oblige le juge à décider même lorsque les éléments de preuve du dossier sont insuffisants pour se forger une conviction* »²⁸.

27.

Le droit commun de la charge de la preuve était prévu aux articles 870 du Code judiciaire²⁹ et 1315 du Code civil³⁰, le principe de la collaboration à l'administration de la preuve étant visé par l'article 871 du Code judiciaire.

Depuis le 1^{er} novembre 2020, c'est l'article 8.4 du titre VIII du nouveau Code civil qui régit les règles déterminant la charge de la preuve³¹. Il est rédigé comme suit :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

28.

L'article 8.4, alinéa 5, du Code civil permet au juge de déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de la preuve lorsque l'application des règles générales serait manifestement déraisonnable.

²⁷ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », in *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, CUP, volume 126, Anthémis, 2011, citant R. Perrot.

²⁸ G. DE LEVAL (dir.), *Manuel de procédure civile*, Larcier, 2015, p. 475.

²⁹ Art. 870 du Code judiciaire : « *Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »

³⁰ Art. 1315 du Code civil : « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ».

³¹ S. GILSON, F. LAMBINET et H. PREUMONT, « *La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières* », *Orientations*, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement p. 4 et s. ; F. GEORGE, « *Le nouveau droit de la preuve. Quand le huitième wagon devient locomotive !* », *J.T.*, 2019/32, n° 6786, p. 637-657.

Il ressort des travaux préparatoires³² que cet ajout repose sur l'idée que « *les règles de la charge de la preuve ne peuvent aboutir à des conséquences iniques* », qu'il s'agit d'un remède ultime. La volonté du législateur est de donner une portée stricte, voire restrictive, au texte³³.

B. Application en l'espèce

1. De la condition résolutoire

29.

L'ASBL soutient que le contrat de travail aurait pris fin en raison de la réalisation de la condition résolutoire prévue au contrat de travail. Pour rappel, le contrat de travail prévoit, en son article 3, qu'il prend fin de plein droit « *dans l'hypothèse où la mise à disposition de la société utilisatrice R cesserait, pour une raison indépendante de la volonté de l'employeur, et notamment la constatation par la société utilisatrice de la fin des tâches confiées au travailleur* ».

Monsieur B invoque quant à lui l'illicéité de la condition résolutoire en question, considérant que :

- elle ne peut conduire à ce qu'il puisse être mis fin au contrat de travail par la seule volonté d'une des parties, sans prendre en compte les règles impératives du droit du travail relatives à la fin du contrat de travail ;
- la réalisation de la condition résolutoire est bien intervenue par la seule volonté de l'employeur, à savoir l'ASBL, dont la SRL est membre.

30.

A l'appui de sa thèse, l'ASBL invoque le courriel qui lui a été adressé le 6 mars 2022 par la SRL (pièce 5 de son dossier de pièces) en ces termes :

« *Bonjour X,*

J'ai décidé de ne pas garder A ! Comment dois-je procéder ? Je souhaiterais juste récupérer la télécommande de mon entrepôt. Bon dimanche. CM ».

31.

Ce courriel est précédé d'un autre courriel qui a été adressé à l'ASBL par la SRL le samedi 5 mars 2022 (pièce 6 de son dossier de pièces) en ces termes :

« *Bonjour X.,*

Voici le document signé en annexe.

³² Projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau code civil, Doc. parl., chambre, 2018-2019, n°54-3349/001, p.14.

³³ V. RONNEAU, « Objet, charge et degré de preuve : une nouvelle partie de *Stratego* s'annonce », *La réforme du droit de la preuve*, CUP, Vol.193, Anthémis, 2019, pp.26 à 34.

*Par contre, j'ai eu une dispute en parole avec un de mes hommes !
J'ai calmé la situation, mais ils étaient prêts à en venir aux mains !
Je vous en parlerai de vive voix.
Je ne sais pas quoi penser de cette situation.
Bien à vous.
CM ».*

En outre, en termes de requête d'appel, l'ASBL précise :

« En date du 6 mars 2022, la SRL a informé la concluante qu'elle ne souhaitait pas poursuivre la mise à disposition de Monsieur B (pièce 5).

La décision de la SRL était liée à des problèmes de comportement de Monsieur B, qui s'était emporté vis-à-vis d'autres membres du personnel occupés auprès de la SRL dès ses premiers jours de travail (pièce 6) ».

32.

La cour constate dès lors que la fin de la mise à disposition a été décidée par la SRL, 5 jours après la conclusion du contrat de travail litigieux, en raison du comportement de Monsieur B, ce dernier ayant eu d'après la SRL, dès les premiers jours, une vive altercation avec un de ses nouveaux collègues.

33.

Comme rappelé ci-avant, il appartient à la cour de rechercher quelle a été la commune intention des parties sans s'arrêter au sens littéral des termes utilisés.

34.

A supposer que la condition résolutoire litigieuse doive être interprétée comme visant une fin de mise à disposition liée à l'aboutissement des tâches confiées à Monsieur B, voire aux besoins de la SRL (et à supposer qu'une telle clause soit valide étant donné la controverse évoquée au point 23 des présents motifs), force est de constater qu'en l'espèce, un tel événement ne s'est pas réalisé : la fin de la mise à disposition est liée uniquement au comportement de Monsieur B et non à l'aboutissement d'une quelconque tâche ou au fait que la SRL n'aurait plus besoin de Monsieur B. En effet :

- cette fin de mise à disposition concerne uniquement Monsieur B. C'est la mise à disposition de Monsieur B, lui-même, qui n'est plus souhaitée comme l'exprime l'ASBL en termes de conclusions : *« la SRL a informé la concluante qu'elle ne souhaitait pas poursuivre la mise à disposition de Monsieur B³⁴ »* et ce, en raison du comportement de ce dernier ;
- aucun des documents soumis à l'appréciation de la cour ne permet d'établir qu'une tâche quelconque aurait été confiée à Monsieur B. La convention

³⁴ C'est la cour qui souligne

spécifique de mise à disposition de Monsieur B conclue entre l'ASBL et la SRL (pièce 12 du dossier de l'ASBL) est muette à cet égard, stipulant uniquement en son article 1^{er} :

« *Objet de la mission.*

Nature du travail confié au(x) travailleur(s) du groupement (Fonction) :

ASSISTANT TECHNICO ADMINISTRATIF (...) ».

La cour constate dès lors que l'ASBL ne démontre pas que l'événement visé dans la condition résolutoire contenue au contrat de travail, interprété comme visant l'accomplissement d'une tâche particulière confiée à Monsieur B, voire aux besoins de la SRL – à supposer cette condition valable – s'est produite³⁵.

35.

Or, la cour considère que seule cette interprétation peut être donnée à cette condition résolutoire.

35.1.

En effet, interprétée comme s'appliquant à l'hypothèse où la fin de la mise à disposition n'est pas uniquement liée à l'aboutissement d'une quelconque tâche ou au fait que la SRL n'aurait plus besoin de Monsieur B, mais également, à toute hypothèse où la SRL déciderait unilatéralement et sans justification de cesser la mise à disposition (se référant ainsi aux termes « *dans l'hypothèse où la mise à disposition de la société utilisatrice R cesserait* »), cette condition résolutoire ne pourrait être licite à défaut de permettre au travailleur de pouvoir déterminer l'événement futur et incertain, celui-ci étant par ailleurs indéterminable étant laissé à la discrétion totale, certes pas de l'employeur, mais de l'utilisateur.

Dans cette interprétation, cette condition résolutoire doit être considérée comme n'étant ni claire, ni univoque, ne permettant pas au travailleur ou, *a posteriori* et en l'espèce à la cour, d'en saisir la portée exacte.

Dans cette interprétation, cette condition résolutoire est donc illicite.

35.2.

Enfin, s'il devait par ailleurs être supposé que la condition litigieuse est univoque, *quod non*, et que le fait de mettre fin à la mise à disposition par la société utilisatrice, sans autre précision, est un événement déterminable, *quod non* également, une telle condition en ce qu'elle permet à l'utilisateur de mettre fin à la mise à disposition en raison du comportement

³⁵ La cour n'abordera dès lors pas la controverse existante quant à la question de la validité de la clause résolutoire prévoyant que le contrat prend fin de plein droit à l'issue d'un projet ou d'un travail ou encore lorsqu'une mission à exécuter chez un client prendra fin, exposée ci-avant.

de Monsieur B ne pourrait être valide, et ce tant au regard de l'article 5.141 *in fine* du Code civil que de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 :

- d'une part, une telle clause érigerait alors en condition l'exécution ou l'inexécution d'une obligation née du même contrat ce qu'interdit l'article 5.141 *in fine* du code civil ;
- d'autre part, une telle clause contreviendrait aux dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978, relatives au licenciement avec préavis ou indemnité compensatoire de préavis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et, le cas échéant, au pouvoir d'appréciation du juge en matière de motif grave tel qu'instauré par l'article 35 de loi du 3 juillet 1978³⁶.

35.2.1.

Paradoxalement, alors que l'objectif de l'employeur est d'optimiser les conditions dans lesquelles se fait la réinsertion du travailleur, en étant engagé par l'ASBL et en signant le contrat de travail contenant la condition résolutoire litigieuse, dans les circonstances propres à la cause, Monsieur B se voit privé d'un préavis ou d'une indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il était directement engagé par la SRL (sous réserve d'un licenciement pour motif grave)

35.2.2.

Dans les circonstances propres à l'espèce³⁷, si cette condition devait être interprétée comme permettant à la société utilisatrice de mettre fin à la disposition selon son bon vouloir, sans cadre ni balise, l'interprétation systémique du contrat du travail³⁸ devrait alors mener à la conclusion qu'une telle condition serait contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 puisqu'elle permettrait à l'employeur de contourner les règles impératives en matière de rupture du contrat de travail et priverait le travailleur des règles protectrices de la loi du 3 juillet 1978, pour des raisons liées à son comportement.

35.2.3.

Le fait que cette condition résolutoire ait été mise en place selon l'ASBL pour favoriser l'insertion des travailleurs chez les utilisateurs, que selon l'ASBL cette clause permet au travailleur de refuser une mission ou encore que de nombreux travailleurs s'estiment satisfaits de la « facilité administrative » lors de leur départ n'énerve en rien cette analyse, s'agissant de dispositions impératives.

³⁶ Voy en ce sens : SPILLIAERT, F. et MARCELLE, V., « La condition résolutoire et le terme extinctif face au droit du travail: liberté contractuelle surveillée », *Orientations*, 2023, n° 11, p.20 ; W. VAN EECKHOUITTE et V. NEUPREZ, *Compendium social, Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2022-2023, p. 2415, n° 4276

³⁷ Soit un licenciement lié au comportement du travailleur et l'articulation de la condition résolutoire litigieuse à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, conclu par un groupement d'employeurs, et donc également, à l'interposition d'une société utilisatrice - peu importe que celle-ci ait ou non un pouvoir de décision dans le groupement d'employeurs

³⁸ tenant compte des éléments relevés à la note 37

La norme impérative est violée, et ce, même si tel n'était pas l'intention de l'employeur³⁹.

35.2.4.

Dans le même sens, il importe peu que, dans d'autres circonstances, cette condition résolutoire puisse être invoquée par le travailleur lui-même, les dispositions précitées étant unilatéralement impératives.⁴⁰

Par ailleurs, la cour relève que le contrat de mise à disposition conclu le 31 décembre 2021 entre l'ASBL et la SRL prévoit lui qu'il peut être mis fin à la mise à disposition de Monsieur B moyennant un préavis d'une semaine à 38h/semaine et en pauses de jour.

36.

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a retenu que l'ASBL a pris l'initiative de la rupture unilatérale et irrégulière du contrat de travail et est donc redevable d'une indemnité compensatoire de préavis et en ce qu'il a condamné l'ASBL à payer à Monsieur B la somme de 485,66 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 4 mars 2022, ce montant n'étant pas contesté subsidiairement dans le cadre de l'appel.

37.

Le jugement dont appel sera dès lors confirmé en ce qu'il fait droit à cette demande.

2. De la mise à disposition des travailleurs et du groupement d'employeurs

38.

Dans le cadre de la réouverture des débats, l'ASBL dépose de nombreuses pièces, notamment deux rapports d'activité. En termes de conclusions, elle répond longuement aux interrogations soulevées par la cour dans son arrêt interlocutoire.

L'ASBL met en exergue le rôle de réinsertion professionnelle qu'elle entend assurer dans le cadre de la mise à disposition des travailleurs à ses membres utilisateurs.

Elle précise notamment que :

- la mutualisation des besoins des membres du groupement d'employeurs ou encore la « mutualisation des efforts » ne peut être réduite au seul aspect du contrat de travail. Il convient également de tenir compte des outils de promotion, de sélection du personnel, de conseil en matière de ressources humaines qui sont mutualisés dans le cadre du groupement, même si le travailleur embauché n'est à disposition que d'une seule

³⁹ Voy. en ce sens : J. CLESSE, La dissolution du contrat de travail par le jeu de la condition résolutoire, RCJB, 1995, p.49 et W. RAUWS y cité

⁴⁰ Voy. en ce sens : J. CLESSE, La dissolution du contrat de travail par le jeu de la condition résolutoire, RCJB, 1995, p.43

entreprise-membre à la fois, car c'est l'ensemble des membres qui profitent de la visibilité et de l'expertise du groupement sur le marché du travail ;

- la loi (sans être contredite par les travaux préparatoires), n'impose d'aucune façon que la mise à disposition soit prévue envers plusieurs membres du groupement, de manière simultanée ou interdit la mise à disposition envers un seul utilisateur dans le cadre d'un groupement d'employeurs.

39.

Dans un courrier du 7 mars 2024, l'Auditorat général informe la cour qu'aucun avis ne sera émis pour des raisons de convenance.

40.

Eu égard à ce qui a été décidé ci-avant relativement à la condition résolutoire, il n'y a plus lieu d'examiner la réglementation relative au groupement d'employeurs⁴¹.

4.2. Des dépens

A. Principes applicables

41.

La partie succombante doit être condamnée aux dépens (article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire), qui comprennent notamment l'indemnité de procédure.

Lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

42.

Le montant de l'indemnité de procédure est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

Pour les litiges dont l'enjeu est situé entre 250, 01 EUR et 750 EUR, l'indemnité de procédure est actuellement fixée comme suit :

- Montant minimal : 187,50 EUR
- Montant de base : 300 EUR
- Montant maximal : 750 EUR

43.

L'article 1022 du Code judiciaire permet au juge de moduler le montant de l'indemnité de procédure :

⁴¹ Cf. note 16 de l'arrêt interlocutoire

« 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. »*

44.

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure⁴², et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé⁴³.

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code⁴⁴.

B. Application en l'espèce

45.

L'ASBL succombe quant à l'ensemble de ses chefs de demande, elle doit donc être condamnée aux dépens d'instance et d'appel, sans qu'aucune compensation des dépens ne soit envisageable.

46.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a condamné l'ASBL aux dépens d'instance.

L'ASBL sera également condamnée à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Monsieur B, fixés par la cour à la somme de 300 EUR (indemnité de procédure de base conforme aux barèmes actuels).

⁴² Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

⁴³ Cass., 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

⁴⁴ Cass., 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

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,

Revoyant son arrêt interlocutoire du 29 janvier 2024,

Vidant sa saisine,

L'appel ayant déjà été déclaré recevable,

Confirme le jugement dont appel,

Condamne l'ASBL à supporter ses propres dépens d'appel ainsi que les dépens d'appel de Monsieur B, fixés par la cour à la somme de 300 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

H. R., Conseiller faisant fonction de Président,
C. V., Conseiller social au titre d'employeur,
V. D., Conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistées de N. P., Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-A Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **16 septembre 2024**, par :

H. R., Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de J. H., Greffier.

le Greffier

le Président