



Chambre 2
Numéro de rôle 2024/AM/244
Fxxxxxx Sxxxxxx / WAPI4FINANCE2 SRL
Numéro de répertoire 2026/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
12 janvier 2026**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail – Employé

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Madame Fxxxxxx Sxxxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domiciliée à
xxxx xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante, comparaisant par son conseil Maître Fanny
BINARD loco Maître B. S., avocat à 7700 MOUSCRON ;

CONTRE

WAPI4FINANCE2 SRL, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à
xxxx xxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, comparaisant par son conseil Maître A. W.,
avocate à 7531 HAVINNES.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 27 août 2024 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 19 avril 2024 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire basée sur l'article 747, § 2, du Code judiciaire du 14 octobre 2024 en prévision de l'audience du 13 octobre 2025, date à laquelle la cause a été mise en continuation à l'audience publique du 8 décembre 2025 ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions principales de la partie appelante reçues au greffe le 13 février 2025 et les conclusions de synthèse de la partie intimée y reçues le 13 août 2025 ;
- le dossier des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 8 décembre 2025.

1. L'historique du litige

1. Madame FXXXXXX SXXXXXXX est née le xx xxxxxxx xxxx.
2. Le 2 janvier 2008, Madame FXXXXXX SXXXXXXX entre au service de la SRL WAPI4FINANCE2 en qualité d'employée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel.
3. Le 2 juin 2021, elle est licenciée moyennant la prestation d'un délai de préavis de 6 mois et 24 semaines.

La SRL WAPI4FINANCE2 précise dans la lettre de licenciement que : « nous attirons votre attention sur le fait que, si vous répondez aux conditions pour avoir droit à une procédure de reclassement professionnel, nous vous ferons parvenir une offre dans les délais légaux. » Aucune offre d'outplacement n'est adressée à Madame FXXXXXX SXXXXXXX .

Elle preste son préavis du 7 juin 2021 au 12 décembre 2021.

4. Le 6 décembre 2021, la SRL WAPI4FINANCE2 remet le courrier suivant à Madame FXXXXXX SXXXXXXX :

« En date du 02/06/2021, nous vous avons notifié notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant prestation d'un préavis de 6 mois et 24 semaines prenant cours le 07/06/2021.

Nous souhaitons cependant que vous ne prestiez plus ce préavis à partir de ce 12 décembre 2021.

Une indemnité compensatoire couvrant le solde du préavis encore à prester vous est due.

Nous vous verserons l'indemnité et vous transmettrons votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux.

Vous êtes dès lors libre de toutes prestations de travail à partir de ce 13/12/2021. [...] »

Madame FXXXXXX SXXXXXXX signe ce courrier « pour accord et pour réception ».

Le document C4 - Certificat de chômage—certificat de travail reprend comme motif de licenciement : « fin de l'activité — fermeture des 2 agences bancaires ».

5. Il résulte de la fiche de paie de sortie de décembre 2021 de Madame FXXXXXX SXXXXXXX que la SRL WAPI4FINANCE2 opère une retenue d'un montant brut de 2.620,33 € au titre de la valeur d'un outplacement, soit l'équivalent de 4 semaines de rémunération.

6. Le 15 décembre 2021, Madame FXXXXXX SXXXXXXX entre au service de la SA BNP PARIBAS FORTIS, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Le contrat ne précise pas si une ancienneté conventionnelle est octroyée à Madame FXXXXXX SXXXXXXX.

7. Par courrier du 1^{er} juillet 2022, l'organisation syndicale de Madame FXXXXXX SXXXXXXX sollicite le remboursement de la somme de 2.620,33 € bruts auprès de la SRL WAPI4FINANCE2, en ces termes :

« [...] Cette dernière a été licenciée moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

Nous constatons que vous avez déduit la valeur de l'outplacement alors que celui-ci ne lui a pas été proposé étant donné qu'elle avait retrouvé un autre emploi.

Pourriez-vous donc lui rembourser cette déduction sur son compte bancaire et nous faire parvenir la preuve de paiement ? [...] ».

8. Par courrier du 18 juillet 2022, la SRL WAPI4FINANCE2 répond au courrier de l'organisation syndicale de Madame FXXXXXX SXXXXXXX, en contestant la demande de remboursement, en ces termes :

« [...] Je suis étonnée de la teneur de celui-ci, l'outplacement ayant été abordé avec Madame Fxxxxxx Sxxxxxxx lors de la proposition d'emploi qu'elle a reçue.

Proposition qu'elle a acceptée.

D'autre part :

→ Son préavis a débuté le 07/06/2021 moyennant une prestation d'un préavis de 6 mois et 24 semaines.

Nous n'avons reçu de sa part, aucun courrier recommandé demandant une offre de reclassement professionnel (dans les 4 semaines qui suivent l'expiration du délai de 4 semaines après le début du préavis)

→ Ce préavis a été transformé en indemnité compensatoire couvrant le solde du préavis à prester.

A nouveau, et comme le prévoit la réglementation, Madame Fxxxxxx Sxxxxxxx ne nous a pas adressé de courrier recommandé afin de recevoir une offre de reclassement professionnel en bonne et due forme.

Faisant suite aux éléments repris ci-dessus, Madame Fxxxxxx Sxxxxxxx , n'est pas en droit de réclamer la valeur de l'outplacement. (...) ».

9. Par courrier du 10 octobre 2022, la SRL WAPI4FINANCE2 confirme sa position :

« [...] Je fais suite à votre courrier du 13 septembre [...].

Concernant la proposition d'emploi reçue, Madame Fxxxxxx Sxxxxxxx a, peut-être, omis de vous préciser certains points et notamment un mail de la GRH de BNP PARIBAS FORTIS que nous lui avons transféré en demandant de confirmer ou non la proposition d'emploi....

Proposition, pour rappel, qu'elle a donc acceptée.

D'autre part, si vous considérez encore que cette offre n'était donc pas une offre en bonne et due forme et que donc son droit pour réclamer l'outplacement existerait encore toujours ; d'après la réglementation, Madame Fxxxxxx Sxxxxxxx devait d'abord demander une offre valable par lettre recommandée.

Comme cette procédure n'a pas été suivie (et que, de plus, le délai légal pour le faire est expiré), Madame Fxxxxxx Sxxxxxxx n'a pas droit aux 4 semaines d'indemnité de rupture supplémentaires → celles-ci ont donc été déduites légalement. [...] ».

10. Le 8 décembre 2022, l'organisation syndicale de Madame FXXXXXXX SXXXXXXX répond au courrier précité en réclamant une dernière fois le montant dû, s'appuyant notamment sur une réponse donnée par le SPF EMPLOI, lequel se réfère à l'article 11/11 de la loi du 5 septembre 2001.

11. Le 12 avril 2023, à défaut d'accord, Madame FXXXXXXX SXXXXXXX saisit le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai. Madame FXXXXXXX SXXXXXXX demande au tribunal de condamner la SRL WAPI4FINANCE2 au paiement de la somme de 2.620,33 € bruts, à titre de retenue sur son indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires à dater du 13 décembre 2021 et judiciaires jusqu'à complet paiement.

12. Par le jugement entrepris du 19 avril 2024, le tribunal :

- déclare la demande recevable mais non fondée ;
- en déboute Madame FXXXXXXX SXXXXXXX ;
- condamne Madame FXXXXXXX SXXXXXXX aux frais et dépens de l'instance ;
- dit n'y avoir pas lieu de déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

2. Objet de l'appel et position des parties

13. Madame FXXXXXX SXXXXXXX demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement dont appel ;
- condamner la SRL WAPI4FINANCE2 au paiement de la somme de 2.620,33 € bruts à majorer des intérêts moratoires à dater du 13 décembre 2021 et judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- condamner la SRL WAPI4FINANCE2 aux frais et dépens des deux instances.

14. La SRL WAPI4FINANCE2 demande de :

- déclarer l'appel non fondé ;
- confirmer le jugement entrepris ;
- débouter Madame FXXXXXX SXXXXXXX de ses réclamations ;
- condamner Madame FXXXXXX SXXXXXXX aux frais et dépens de l'instance d'appel.

3. Recevabilité de l'appel

15. La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 19 avril 2024 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai.

16. Aucune des parties en litige ne précise que ce jugement a été signifié.

17. L'appel, introduit selon les formes et délais légaux, est recevable.

4. Position de la cour**4.1. Principes**

18. « Le « reclassement professionnel », appelé aussi « outplacement », consiste en un ensemble de services et de conseils de guidance, fournis individuellement ou en groupe, par un tiers (appelé « prestataire de services ») pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en qualité d'indépendant.

Le prestataire de services qui réalise cette aide pour le compte de l'employeur peut être un service public (FOREm, ORBEm, VDAB, ADG), un service privé ou une cellule de reconversion.

[...]

Dans le cadre de la procédure de reclassement professionnel, l'employeur doit respecter deux obligations importantes:

- formuler une offre de reclassement professionnel valable;
- supporter financièrement les frais de la procédure de reclassement professionnel. »¹

19. Les travaux préparatoires relatifs au dispositif de reclassement professionnel précisent que :

« Cette mesure implique que, pour tous les travailleurs licenciés ayant acquis une ancienneté raisonnable, l'assistance de reclassement professionnel fait partie de l'ensemble de mesures. Le reclassement professionnel permet de retrouver plus vite un nouvel emploi. **Il s'agit certainement d'un soutien bénéficiant aux travailleurs** qui, après un certain nombre d'années dans la même fonction ou chez le même employeur, n'ont plus activement effectué de recherche sur le marché du travail et dont l'expérience est souvent devenue plus confinée. La compétence spécifique à un travail est établie solidement, les compétences générales et l'expérience de la sollicitation sont plutôt reléguées à l'arrière-plan et sont renforcées par le reclassement professionnel. »² (la cour met en évidence)

20. L'article 11/2 de la loi du 5 septembre 2001 définit la « procédure de reclassement professionnel » comme « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après "prestataire de services", pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ».

21. A droit à un reclassement professionnel le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, [...], d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir. (article 11/3 de la loi du 5 septembre 2001)

22. L'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 fixe le principe selon lequel « après que le congé ait été notifié, l'employeur doit offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel » conforme aux conditions et modalités légales et répondant à des critères de qualité.

23. L'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 dispose que :

« Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de:

¹ M. DAVAGLE, "Le reclassement professionnel", in *Guide juridique de l'entreprise - Traité théorique et pratique*, 2^e éd., Livre 65.4bis, p. 77 et s., m.à.j. 19 avril 2023.

² *Doc. parl.*, Ch., sess. 2013-2014, n° 53-3144/001, p. 49.

1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération;

2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel. »

24. Selon l'article 11/7 de la loi du 5 septembre 2001 :

§ 1^{er}. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, l'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin.

§ 2. Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quinze jours, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines après expiration de ce terme.

§ 3. L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

§ 4. Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre. »

25. La sanction prévue par la loi pour l'employeur qui fait une offre de reclassement non conforme aux exigences de la loi ou qui, après avoir fait une offre de reclassement conforme, ne la met pas effectivement en œuvre, consiste en ce que le travailleur recouvre le droit à l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à l'entière du délai de préavis (article 11/11 de la loi). Dans ces cas, l'employeur ne peut donc pas déduire quatre semaines de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.³

4.2. Application

26. Madame FXXXXXX SXXXXXXX fait grief au jugement dont appel d'avoir décidé que la SRL WAPI4FINANCE2 n'était pas tenue de lui verser une indemnité complémentaire de quatre semaines correspondant à la valeur de l'outplacement dont elle n'a pas bénéficié.

Le tribunal a constaté que la SRL WAPI4FINANCE2 n'avait pas formulé d'offre d'outplacement valable mais a considéré qu'en ne mettant pas en demeure son employeur de lui proposer une offre de reclassement endéans le délai légal, Madame FXXXXXX SXXXXXXX a perdu son droit à une indemnité de préavis intégrale.

³ C. trav. Bruxelles, 11 mars 2024, 2020/AB/567, www.terralaboris.be.

27. Comme le souligne le jugement dont appel, la question de savoir si un travailleur a droit à une indemnité de préavis intégrale, lorsque l'employeur n'a pas adressé d'offre de reclassement professionnel conforme au prescrit légal endéans les 15 jours du licenciement (ainsi que le prévoit l'article 11/7, §1^{er} de la loi du 5 septembre 2001), mais que le travailleur n'a quant à lui pas mis son employeur en demeure de lui adresser une offre de reclassement endéans les 39 semaines après l'expiration de ce terme (article 11/7, §2) est controversée. La jurisprudence est divisée quant au sort de l'indemnité de quatre semaines dans une telle hypothèse.

28. Se fondant sur la *ratio legis* du dispositif de reclassement professionnel, qui est d'offrir un accompagnement spécialisé aux travailleurs licenciés, en vue de faciliter la recherche d'un emploi ou de lancer une activité indépendante, la cour considère que l'employeur ne peut déduire quatre semaines de rémunération de l'indemnité de préavis, conformément à l'article 11/5, 2° de la loi du 5 septembre 2001, s'il n'a pas respecté son obligation, prévue à l'article 11/4 de la loi, d'offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel.

Raisonner différemment consisterait implicitement à inciter les employeurs à éluder leurs obligations en matière d'outplacement, en vue d'effectuer des économies sur le montant des indemnités de préavis.

29. Le travailleur qui ne met pas son employeur en demeure de lui offrir une procédure de reclassement professionnel, endéans le délai visé à l'article 11/7, §2 de la loi du 5 septembre 2001, perd le droit de bénéficier d'une offre d'outplacement à charge de son employeur. Il n'en découle pas que le travailleur devrait être sanctionné financièrement en se voyant imputer quatre semaines de rémunération de son indemnité de préavis.

Une telle sanction n'est applicable qu'au travailleur qui refuse une offre de reclassement professionnel valable, dès lors qu'il renonce dès lors à bénéficier d'un accompagnement jugé nécessaire par le législateur pour augmenter le taux d'emploi du pays.

30. En l'espèce, il convient de souligner que, contrairement à ce qu'elle avait indiqué dans son courrier de licenciement, la SRL WAPI4FINANCE2 n'a pas adressé d'offre de reclassement valable à Madame FXXXXXX SXXXXXXX, alors que celle-ci entrait dans les conditions pour en bénéficier, ayant droit à une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines.

La SRL WAPI4FINANCE2 n'avait pas non plus l'intention de formuler une telle offre, ayant indiqué dès le 10 décembre 2021, dans l'annexe au C4 « pacte générations » qu'elle ne faisait pas d'offre concrète d'outplacement individuel à Madame FXXXXXX SXXXXXXX, pour le motif suivant : « engagement Groupe BNP Paribas Fortis ».

31. Se ralliant à la jurisprudence produite par Madame FXXXXXX SXXXXXXX dans un cas de figure identique, impliquant un autre travailleur de la SRL WAPI4FINANCE2 licencié au même moment qu'elle⁴, la cour relève que la SRL WAPI4FINANCE2 n'a exposé aucune dépense dans le cadre d'une mesure de reclassement professionnel et n'a fait appel à aucun prestataire agréé, public ou privé. Madame FXXXXXX SXXXXXXX n'a donc pu bénéficier d'aucun soutien au reclassement professionnel au terme de son occupation par la SRL WAPI4FINANCE2, qui a perduré de 2008 à 2021, soit pendant plus de 13 ans.

Dès lors, Madame FXXXXXX SXXXXXXX n'a pas non plus pu bénéficier de ce soutien dans les conditions reprises à l'article 11/5, §3 de la loi du 5 septembre 2001, dans l'hypothèse où son occupation par la SA BNP PARIBAS FORTIS aurait pris fin dans les trois mois, la SRL WAPI4FINANCE2 n'entendant pas s'engager en ce sens.

32. La SRL WAPI4FINANCE2 fait valoir que « c'est grâce à ses démarches auprès de FORTIS que Madame FXXXXXX SXXXXXXX a pu rapidement retrouver un emploi (avec, qui plus est, de meilleures conditions) et qu'à supposer qu'il ne s'agisse pas d'une « offre d'outplacement » au sens de la loi du 5 septembre 2001, le résultat est le même ! » (conclusions, p. 5). Comme le relevait le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, dans le jugement du 8 mars 2024 cité ci-dessus, « outre que les échanges de courriels produits par la SRL WAPI4FINANCE2 ne permettent pas de retenir que cet employeur est à la base de négociations avec BNP pour permettre à différents travailleurs d'être engagés par le groupe, l'esprit de la loi relative au reclassement professionnel n'est en aucun cas rencontré. »

33. Il y a lieu de condamner la SRL WAPI4FINANCE2 à payer à Madame FXXXXXX SXXXXXXX une indemnité de préavis complémentaire équivalente à 4 semaines de rémunération. Le montant de 2.620,33 € n'est pas contesté et correspond à la retenue opérée sur l'indemnité de préavis, selon la fiche de paie de décembre 2021.

L'appel est fondé.

5. Dépens

34. Dès lors que la SRL WAPI4FINANCE2 succombe, il y a lieu de la condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, liquidés par Madame FXXXXXX SXXXXXXX à la somme de 1.020,35 €, étant l'indemnité de procédure de base pour les litiges dont le montant se situe entre 2.500,01 € et 5.000,00 €.

⁴ Trib. trav. Hainaut, div. Tournai, 8 mars 2024, 22/747/A, inédit.

35. Le jugement dont appel étant réformé, il y a lieu de revoir également la condamnation de Madame FXXXXXX SXXXXXXX aux dépens. L'indemnité de procédure de première instance, fixée par le jugement à la somme de 975 €, doit être mise à charge de la SRL WAPI4FINANCE2.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Reçoit l'appel,

Déclare l'appel fondé,

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens,

Condamne la SRL WAPI4FINANCE2 à payer à Madame FXXXXXX SXXXXXXX la somme de 2.620,33 € bruts, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 13 décembre 2021, à titre d'indemnité de préavis complémentaire,

Condamne la SRL WAPI4FINANCE2 aux frais et dépens des deux instances, à savoir, la somme de 188,34 € à titre de frais de citation, la somme de 975 € à titre d'indemnité de procédure de première instance et la somme de 1.020,35 €, à titre d'indemnité de procédure d'appel,

Condamne la SRL WAPI4FINANCE2 à rembourser à Madame FXXXXXX SXXXXXXX la somme de 48 € (2 x 24 €), à titre de contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de seconde ligne.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame M. M., Conseiller, présidant la chambre,
Monsieur J. K., Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur D. S., Conseiller social au titre d'employé,
assistés de Madame V. H., greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le conseiller,

Et prononcé, en langue française, à l’audience publique du 12 janvier 2026 par Madame M. M., conseiller, avec l’assistance de Madame V. H., greffier.

Le greffier,

Le conseiller,