

Numéro de rôle : 20/1561/A
Numéro de répertoire : 23/ 2344
Chambre : 10ème
Parties en cause : Li : c/ SRL AUVRAY VISION
Contrat PFI- non- respect de l'obligation de conclure un contrat- RDD.

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Binche**

JUGEMENT

**Audience publique du
27 mars 2023**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1561/A Jugement du 27 mars 2023

La 10^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Monsieur L**
 N.N. :
 Domicilié

partie demanderesse, comparaisant par Maître O. BOSQUET, avocate remplaçant Maître Michel FADEUR, avocat à 6000 Charleroi, rue Léon Bernus, 66.

Contre : **La SRL AUVRAY VISION,**
 dont le siège social est sis
 rue de Fontaine, 113 à 7134 BINCHE
 Inscrite à la BCE sous le n°675.569.564.

partie défenderesse, représentée par Maître Céline KUNNEN, avocate à 7170 Manage, Chaussée de Mons, 52.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 23 septembre 2020,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire ,
- les conclusions prises pour la partie défenderesse transmises par e-deposit au greffe le 2 mai 2022,
- les conclusions prises pour la partie demanderesse transmises par e-deposit le 29 juin 2022 ;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 27 février 2023.

I.OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur la somme de **12.193,44 € bruts**, à majorer des intérêts au taux légal à dater de l'exigibilité de la somme due, outre les dépens de l'instance.

II. LES FAITS

La SRL Auvray Vision (ci-après société défenderesse) est une entreprise qui offre des services d'installation de systèmes électriques (électrotechniques) tant pour les particuliers que pour les professionnels. Dans le cadre de cette activité, la société a souhaité engager un nouvel électricien et a décidé de bénéficier du Plan Formation-Insertion proposé par le FOREM.

Du 11 mars 2019 au 15 septembre 2019, la société défenderesse a engagé Monsieur L dans le cadre d'un plan formation-insertion en entreprise (PFI) de 27 semaines (26 semaines + 1 semaine de vacances) pour la fonction d'électricien.

Au terme du contrat de formation insertion, la société a engagé le 16 septembre 2019 Monsieur sous un contrat de travail à durée déterminée à temps plein pour la période du 16 septembre 2019 au 15 mars 2020.

Le 2 octobre 2019, la société défenderesse a adressé à Monsieur une lettre d'avertissement libellée comme suit : (pièce 3 du dossier de la défenderesse)

« Ce courrier fait suite à nos remarques quotidiennes concernant vos manquements.

Comme dit lors de nos conversations dans nos bureaux, il a actuellement beaucoup trop de lacunes, non liés à votre manque d'expérience mais à votre non bon jugement et laxisme.

Dernièrement, vous êtes allés sur un chantier dans la région de MANAGE, vous êtes partis de ce dernier en laissant une prise sans protection mécanique à hauteur enfant alors que la direction vous avait averti de faire extrêmement attention aux finitions et l'état auquel vous laisseriez le chantier sachant que le week-end même le client avait son enfant âgé de moins de trois ans présent dans l'habitation.

Ce qui prouve votre manque de sérieux et le risque que vous faites prendre à la société juridiquement parlant par votre négligence, on se comprend bien... Il ne faut pas être ingénieur pour avoir une conscience humaine.

Le 01-10-2019 nous sommes allés visiter le chantier et il s'avère que ce que vous avez effectué la journée du 30-10-2019 (lire 30-09-2019) n'était pas assez pour une journée complète de travail. Nous vous avons déjà alerté sur le fait que niveau « délai » vous étiez vraiment trop bas, nous ne savons si c'est votre manque d'organisation ou votre non-envie de travailler mais il est grand temps de vous réveiller.

Nous attendons rapidement une reprise en main de votre situation et un changement radical dans les prochains jours ou nous devons prendre des sanctions plus importantes à votre égard. »

Le vendredi 4 octobre 2019, suite à la réception de cet avertissement, Monsieur a remis un certificat d'absence pour maladie du 4 octobre 2019 au 11 octobre 2019 (pièce 4 du dossier de la défenderesse).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1561/A Jugement du 27 mars 2023

Le même jour, la société a décidé de licencier Monsieur moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de 508,06€ brut. Le motif de licenciement repris dans la lettre de congé est repris comme suit : « *Négligence professionnelle, risques juridiques à l'encontre de notre société, problème comportemental, aucune remise en question et conscience professionnelle, aucune envie d'apprendre, met une mauvaise ambiance. Son chef d'équipe ne désire plus travailler avec lui, 2 importants clients ne désirent plus que Monsieur vienne sur leur chantier respectif au vu des erreurs réalisées* » (pièce 5 du dossier de la défenderesse).

Par courrier du 7 octobre 2019, Monsieur a contesté les faits invoqués à l'appui de son congé, en notant que : (voir pièce 6 du dossier de la défenderesse) :

« (...) En effet, vous affirmez que mes remarques sont hautaines, parfois grossières et d'autres fois honteuses ; je tiens à préciser qu'aucune de mes remarques n'ont été déplacées et qu'en aucun cas mon intention n'était de vous manquer de respect.

Vous remettez en doute systématiquement mes compétences or durant les entrevues avec ma conseillère PFI aucune éventuelle rupture n'a été formulée..

Je suis tous à fait conscient de certains faits que vous me reprochez mais cela est dû à mon manque d'expérience, comme vous le savez je viens de terminer mon plan PFI d'une durée de 6 mois et me retrouve à présent de plus en plus souvent seul sur chantier.

A mon niveau, je n'ai jamais reçu de remarque négative de la part d'un client, je tiens à préciser que je fais mon maximum afin de les satisfaire.

*J'espère avoir éclairci la situation afin que nos relations ne soient pas impactées.
(...) ».*

Par courrier du 8 octobre 2019, la société défenderesse a répondu à Monsieur en lui reprochant son manque de compétence et son manque de remise en question face aux remarques, estimant que le travailleur ne faisait pas preuve de bonne volonté pour apprendre le métier.

Interpellé par l'ONEM sur les raisons du licenciement, l'employeur a maintenu que le congé était motivé par un manque de compétence et de conscience professionnelle, outre un manque de respect vis-à-vis de la société.

Divers courriers ont été échangés entre l'organisation syndicale du demandeur et l'employeur entre le 22 octobre 2019 et le 4 février 2020 (voir pièces 7, a. à 7, f. du dossier du demandeur).

Chacune des parties restant sur sa position, la requête contradictoire introductive de l'instance a été déposée au greffe le 23 septembre 2020.

III. DISCUSSION.**En droit : le contrat de formation- insertion en entreprise : rappel des principes.**

Le contrat de formation- insertion en entreprise signé par le demandeur est un contrat *sui generis* conclu en application d'un décret du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant (M.B. du 9 août 1997).

L'article 14 du décret dispose que le chapitre IV de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'arrêté du 2 mai 1990 est abrogé, sauf pour les conventions conclues avant l'entrée en vigueur du décret.

Le contrat de formation- insertion remplace donc le système du contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise qui avait été instauré par l'arrêté de l'Exécutif du 12 mai 1987 de la Communauté française (voir sur ce contrat, dont s'inspire très fortement le contrat de formation insertion, DAVID, LEBE-DESSARD et GERMAIN, quelques formations en alternance, Le droit pénal social et les contrats de travail spéciaux, CUP, 1997, pages 589 et ss.).

Le décret du 4 avril 2019 remplace le décret du 18 juillet 1997 et s'applique aux contrats de formation professionnelle conclus à partir du 1^{er} mai 2019. Le décret du 4 avril 2019 prévoit les mêmes obligations que celles qui étaient prévues dans le décret du 18 juillet 1997.

Le contrat de formation- insertion est un contrat tripartite dont l'initiative de la rupture appartient au seul FOREM (C.Trav. Liège 8 février 1995, Chr.D.S. 1995, p.378, J.T.T. 1996, p.285 ; C.Trav. Liège 23 juin 1998, J.L.M.B. 1999, p.754 et ss.) en telle sorte que si la décision de rupture émane du FOREM, la responsabilité de l'employeur n'est pas engagée. Il ne s'agit donc pas d'un contrat de travail mais de l'engagement de donner une formation.

Le contrat signé par les parties et le FOREM comporte, en son article 13, une obligation pour l'employeur d'embaucher le stagiaire dans la profession apprise après la fin de la formation et pour une durée au moins égale à celle-ci.

Cette obligation de l'employeur a été considérée par la jurisprudence, tantôt comme une promesse unilatérale de contrat, dont la non- exécution l'expose à des dommages et intérêts, destinés à réparer le préjudice subi par le stagiaire (C.Trav. Liège, 7 décembre 1993, R.G.n° 4412/92 et C.Trav. Liège 8 février 1995, Chr.D.S. 1995, p.378; C.Trav Gand 3 février 1988, R.W. 1987-1988, p.1130), tantôt comme une clause de stabilité d'emploi, qui entrave l'exercice du droit de licenciement sans le rendre impossible (voir dans ce sens: T. Trav. Charleroi, 9 mars 1998, 2^e ème ch., inédit, R.G.n°130.235/A; C.trav. Mons 3^e ème ch.,22 février 2005, R.G. n°15.929).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1561/A Jugement du 27 mars 2023

Le non-respect par l'employeur de l'obligation morale qu'il a - au terme du contrat de formation - d'occuper le travailleur en exécution d'un contrat de travail pour une durée égale à celle de la formation, entraîne l'obligation de payer une indemnité (qui n'est pas une indemnité de préavis) égale à la rétribution que ce travailleur aurait reçue durant cette période sauf à prouver que le licenciement - ou l'absence de conclusion d'un nouveau contrat- est lié aux nécessités de l'entreprise (T.Trav. Nivelles 25 février 1998 J.T.T. 1998, p.322), ou à un motif grave, voire à un manquement par le stagiaire de ses obligations contractuelles (T.Trav. Charleroi 9 mars 1998, 2^{ème} ch., précité : C.Trav. Liège 20 décembre 2007, R.G. n°34.469/06 dans un cas de rupture pour fautes graves).

La jurisprudence récente confirme de manière unanime qu'en cas de rupture anticipée du contrat de formation sans motif valable autorisé par le FOREM et/ou en cas de non - respect de la promesse d'engagement dans la fonction qui fait l'objet de la formation, le travailleur a droit, non pas à une indemnité de rupture, mais à des dommages et intérêts (C.Trav. Mons 11 février 2010, J.T.T. 2010, p.446, C.Trav. Mons 1^{er} mars 2010 (2^{ème} ch.) R.G. n°2006/AM/20378 : dans une espèce où le contrat de formation a été mené à terme mais l'employeur n'a pas poursuivi l'engagement et n'a pas fait signer de contrat).

La Cour du Travail de Bruxelles précise que les dommages et intérêts doivent être évalués en fonction du préjudice **réellement subi** et partant que ces dommages et intérêts couvrent la différence entre la rémunération à laquelle le travailleur aurait pu prétendre pendant la durée minimale et les autres revenus (de remplacement ou du travail) perçus par le travailleur durant cette période (voir C.Trav. Bruxelles 1^{er} avril 2014, R.G. n°2011/AB/941 ; C.Trav. Bruxelles 4 mars 2014, R.G. n°2011/AB/1.178 et C.Trav. Bruxelles 21 mai 2012, R.G. n°2010/AB/255 : ces trois arrêts sont consultables sur le site www.terralaboris.be ; C.Trav. Bruxelles 27 février 2007, J.T.T. 2007, p.439 et 440 ; C.Trav. Mons (3^{ème} ch.) 21 janvier 2020, R.G. 2019/AM/45, inédit).

Application

La société défenderesse n'a pas respecté son obligation d'embaucher le demandeur au terme de son contrat PFI pour une durée au moins égale à celle de la formation (26 semaines).

La société défenderesse tente de justifier le non -respect de son obligation par le fait que le demandeur ne présentait pas les aptitudes suffisantes et ne se remettait pas en question face aux remarques de son employeur.

Le défaut d'aptitude professionnelle - à supposer qu'il soit établi- n'est pas un motif suffisant que pour justifier la rupture des relations de travail quelques jours après la conclusion du contrat de travail signé au terme de la formation de 6 mois. Il ne faut pas perdre de vue que c'est pour apprendre un métier que le demandeur a été occupé dans le cadre d'un PFI de sorte que l'on peut comprendre que le stagiaire qui vient juste de terminer sa formation ne soit pas encore capable de travailler en toute autonomie (voir le courrier du 7 octobre 2019 du demandeur à son employeur).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1561/A Jugement du 27 mars 2023

La société ne produit qu'un seul avertissement adressé le 2 octobre 2019 au demandeur. Elle ne produit pas d'autre avertissement, ni de courriers adressés à la conseillère PFI, hormis un seul mail mais adressé le 22 mars 2019, soit quelques jours seulement après l'entame de la signature du contrat PFI (signé le 11 mars 2019).

Aucune des explications données par la société ne permet de justifier la rupture prématurée du contrat de travail à durée déterminée du demandeur. Les mails de mécontentement de deux clients datent du 8 octobre 2019 et sont donc postérieurs à la rupture du contrat.

La circonstance que le FOREM ait décidé plus de deux ans après la rupture du contrat de ne pas réclamer à la société défenderesse les aides obtenues n'a pas pour effet de rendre valable le congé du travailleur à l'égard de ce dernier, en l'absence de motif légitime (voir les mails des 28 janvier 2022 et 8 février 2022, pièces n° 14 et 15 du dossier de la défenderesse).

Selon la Cour de cassation, l'employeur n'est pas seulement tenu d'engager le stagiaire, au terme de sa formation, pour une durée au moins égale à celle-ci, mais il a l'obligation de le faire travailler pendant ce même laps de temps (Cass. 2 janvier 2006, JTT 2006, p.195 et JLMB 2007, p.212 note de BARTHOLOME). A défaut de respecter cette promesse, l'employeur s'expose à devoir payer des dommages et intérêts.

En ne respectant pas son obligation d'occuper le demandeur au terme de sa formation pour une durée au moins égale à la formation, la société défenderesse a commis une faute.

S'agissant de la hauteur du dommage, le Tribunal considère que le demandeur a droit à des dommages et intérêts équivalents à la rémunération nette correspondant au montant brut de 12.193,44 €, sous déduction des revenus (revenus de remplacement, indemnité de préavis d'une semaine et/ou salaire) nets perçus pendant la période initialement prévue dans le contrat de travail à durée déterminée (voir la jurisprudence précitée).

Il convient d'ordonner une réouverture des débats pour permettre au demandeur de chiffer le montant des dommages et intérêts compte tenu des éléments indiqués ci-dessus. Il appartiendra au demandeur de produire l'attestation ou les documents justifiant des revenus qu'il a perçus durant la période du 4 octobre 2019 au 15 mars 2020.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après déterminée,

Dit pour droit que le demandeur a droit à des dommages et intérêts à charge de la société défenderesse en raison du non-respect par celle-ci de son obligation prévue à l'article 13 du contrat de formation insertion ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°20/1561/A Jugement du 27 mars 2023

Avant de fixer le montant des dommages et intérêts, ordonne d'office une réouverture des débats pour permettre à la partie demanderesse de chiffer le montant de son dommage compte tenu des principes repris dans les motifs du présent jugement ;

Dit pour droit que sous peine d'être écartées d'office des débats,

- les pièces et conclusions du demandeur devront être déposées au greffe et communiquées à la partie défenderesse au plus tard le **26 juin 2023** ;
- les pièces et conclusions de la défenderesse devront être déposées au greffe et communiquées à la partie demanderesse au plus tard le **9 octobre 2023** ;

Fixe date pour la réouverture des débats à l'audience publique de la 10^{ème} chambre du Tribunal de céans, du **27 novembre 2023, à 14heures**, la durée des débats étant limitée à **15 minutes** ;

Dit que les parties et le cas échéant leurs conseils seront averties par le greffe en application de l'article 775 du Code judiciaire ;

Réserve à statuer sur les dépens de l'instance ;

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

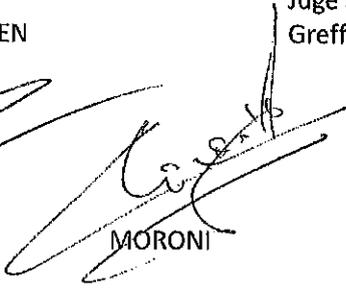
Ainsi rendu et signé par la dixième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, composée de :

Mme N. MALMENDIER
M. SPEGELAERE
M. MORONI
M. VANDERVEKEN

Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social suppléant au titre d'employeur,
Juge social suppléant au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.



VANDERVEKEN



MORONI



SPEGELAERE



MALMENDIER

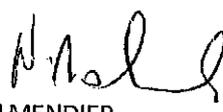
Et prononcé à l'audience publique du **27 mars 2023** de la dixième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. VANDERVEKEN, Greffier.

Le Greffier,



VANDERVEKEN

La Vice-Présidente,



MALMENDIER