
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la 3^{ème} Chambre

En cause de : Monsieur D

Partie demanderesse au principal , défenderesse sur reconvention comparaissant par Maître Pire, avocate loco Maître Smets Thierry, avocat à 5000 Namur, rue Emile Cuvelier, 14.

Contre : **1. L'ASBL CENTRE IFAPME de Dinant,**
BCE n° 0411.585.945
Dont le siège est sis
Rue Fétis Bouv. , 61
5500 DINANT

Première partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention comparaissant par Maître Gilson, avocat à 5000 Namur, Place d'Hastedon, 4/1.

**2. L'INSTITUT WALLON DE FORMATION EN
ALTERNANCE ET DES INDEPENDANTS ET PETITES
ET MOYENNES ENTREPRISES,**
BCE n° 0869.559.171
Dont les bureaux sont sis
Place Verte 15
6000 CHARLEROI

Deuxième partie défenderesse au principal comparaissant par Maître Scheuer, avocat à 1000 Bruxelles, place Poelaert 6.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

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

Vu la citation introductive d'instance signifiée le 28 septembre 2017 par l'huissier de justice suppléant François PRINSEN, remplaçant Ivan REMY, de résidence à Andenne ;

Vu la citation introductive d'instance signifiée le 28 septembre 2017 par l'huissier de justice suppléant Dorothee HERSENS, remplaçant Michel ANDRE, de résidence à GERPINNES ;

Vu les conclusions de D reçues au greffe le 26 mars 2018 ;

Vu les conclusions de synthèse de l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises déposées au greffe le 5 novembre 2018 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de l'ASBL IFAPME de Dinant reçues au greffe le 5 décembre 2018 et vu son dossier de pièces déposé au greffe le 20 décembre 2018 ;

Vu la fixation de la cause sur la base de l'article 747 du code judiciaire à l'audience du 7 janvier 2019, à laquelle les parties ont été entendues en leurs dires et moyens ;

Vu le dossier déposé par Mr D à cette même audience ;

Tentative de conciliation.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, a eu lieu à l'audience du 7 janvier 2019, mais n'a pas abouti ;

1. Les faits

Il n'est pas contesté que Mr D a été occupé, de 2004 au 30 septembre 2016, en qualité de formateur, dans les liens de différents contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, par différents centres de formation (le centre de formation PME de Liège ASBL, le centre de Formation PME Huy-Waremme ASBL, le centre de Formation M.B.C. La Louvière ASBL, le Centre IFAPME Namur/Brabant wallon ASBL et le Centre IFAPME de Dinant ASBL).

Le dernier contrat est un contrat à durée déterminée signé avec l'ASBL Centre IFAPME de Dinant pour la période allant du 1^{er} octobre 2015 au 30 septembre 2016.

Mr C a été en incapacité de travail du 12 février 2016 au 4 mars 2016 (voir attestations d'incapacité de travail, pièces 2a à 2e du dossier de l'ASBL IFAPME de Dinant).

Le 11 mai 2016 a lieu une réunion de planification/évaluation des activités de Mr T en présence de P. A et F. M pour l'ASBL IFAPME de Dinant et de P. M et L. W pour de l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises.

Un rapport est établi, lequel mentionne comme suit les principales difficultés rencontrées par Mr C :

«

- *Le centre et l'Institut estiment que le formateur principal n'a pas encore évalué ses priorités ; par exemple, il n'était pas là lors des localisations . Il y a aussi eu une difficulté à préparer les plans d'organisation des examens C ;*
- *Acclimatation lente due au fait de bien comprendre le fonctionnement du centre IFAPME de Dinant ».*

Les pistes de solutions proposée étaient les suivantes :

«

- *Repréciser les priorités et les échéances avec le centre et plus particulièrement avec F M ;*
- *Communiquer davantage ;*
- *Faire appel à l'équipe ».*

Il est précisé que : « le formateur est d'accord par rapport aux objectifs précisés ci-dessus.

M. D souhaite reprendre sa charge de cours l'an prochain si nouveau contrat mais ne peut le garantir à cause de son état de santé. Il donnerait plutôt les cours théoriques ce qui semble réalisable ».

Ce rapport a été signé par Mr D

La commission d'évaluation s'est réunie le 23 juin 2016.

Un rapport est rédigé le 23 juin 2016, lequel précise que ni les compétences techniques de Mr D dans le domaine de la mécanique, ni ses qualités pédagogiques en tant que formateur ne sont mises en cause mais relève que les différentes lacunes constatées lors du précédent entretien sont encore davantage apparentes alors que Mr D a été totalement libéré de sa charge de cours depuis mars pour se consacrer à ses priorités.

Compte tenu de ces éléments, la commission d'évaluation a décidé que le contrat à durée déterminée de Mr D ne serait pas renouvelé.

Mr D a adressé à l'ASBL IFAPME de Dinant une attestation d'incapacité de

travail le couvrant pour la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 septembre 2016.

Par une lettre du 6 septembre 2016, l'ASBL IFAPME de Dinant signalait à Mr D que son contrat à durée déterminée se terminait de plein droit le 30 septembre 2016, constatait que Mr D. était couvert par un certificat médical jusqu'au 30 septembre 2016 et ne reprendrait dès lors pas le travail. Elle l'invitait à lui restituer le trousseau de clés des ateliers et du bâtiment ainsi qu'un ordinateur portable.

Par un courrier du 30 septembre 2016 adressé à l'ASBL IFAPME de Dinant, Mr D a fait valoir que la période d'incapacité de travail suspendait le contrat à durée déterminée, qu'il comptait dès lors reprendre son poste de formateur pour une durée équivalente à la suspension dès que son état de santé le permettrait, raison pour laquelle il n'y avait pas lieu de restituer les clés et l'ordinateur portable.

Toutes tentatives de conciliation sont restées vaines

2. Objet des demandes

2.1. Quant à la demande principale

L'action tend à la condamnation solidaire de l'ASBL IFAPME de Dinant et de l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises à payer à Mr D. :

- la somme de 24.207,72€ à titre de licenciement abusif ;
- La somme de 28.080,96€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des frais et dépens de l'instance.

2.2. Quant à la demande reconventionnelle introduite par l'ASBL IFAPME de Dinant

La demande tend à la condamnation de Mr D à :

- Restituer le trousseau de clés ainsi que l'ordinateur appartenant à l'ASBL IFAPME de Dinant dans les huit jours du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard ;
- Payer à l'ASBL IFAPME de Dinant la somme de 900€ à titre de dommages et intérêts, à augmenter des intérêts compensatoires.

3. Position des parties

Mr D fait valoir que les différents centres pour lesquels il a travaillé

dépendent de l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises et qu'il a donc en réalité toujours travaillé pour la même entité : l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises (seconde partie défenderesse).

Il estime que chaque centre de formation est une unité d'établissement qui, bien qu'ayant sa propre organisation et une relative autonomie de fonctionnement, dépend de l'Institut : il en veut pour preuve que toutes ses années d'ancienneté ont été reprises dans le dernier contrat à durée déterminée et que les centres de formation sont subsidiés par l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises.

Il fait valoir que les différents contrats à durée déterminée ne se justifient pas par la nature du travail ou d'autres raisons légitimes et qu'il est donc censé avoir conclu un contrat à durée indéterminée avec l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises.

Il estime donc avoir droit à une indemnité de rupture.

Il considère enfin que c'est en raison de son incapacité de travail qu'il a été mis fin à son contrat et que le licenciement est abusif.

L'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises fait valoir qu'il n'a jamais été l'employeur de Mr D ; lequel a été occupé par plusieurs centres de formation constitués sous la forme d'ASBL, distinctes et indépendantes de l'Institut.

Il sollicite en conséquence que l'action principale soit déclarée irrecevable en ce qu'elle est dirigée à son encontre ; à titre subsidiaire, il sollicite qu'elle soit déclarée non fondée.

L'ASBL IFAPME de Dinant fait quant à elle valoir que :

- Mr D a conclu avec elle un seul contrat à durée déterminée, lequel a pris fin de plein droit, sans préavis ni indemnité le 30 septembre 2016 ;
- La notion de « même employeur » est seulement utilisée pour calculer l'ancienneté d'un travailleur et ne peut être utilisée dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ;
- En toute hypothèse, l'ASBL IFAPME de Dinant ainsi que les différents centres constitués sous forme d'ASBL ne peuvent être considérés comme un même employeur ;
- A titre subsidiaire, la succession de contrats à durée déterminée était justifiée par des raisons objectives ;
- A titre infiniment subsidiaire, à suivre la thèse de Mr D ; c'est l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises qui serait l'employeur et non elle ;
- A supposer que la rupture du contrat lui incombe, cette rupture n'est pas abusive.

4. Position du Tribunal

4.1. Quant à la demande principale

4.1.1. Recevabilité.

L'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises fait valoir qu'il n'a jamais été l'employeur de Mr D et fait en conséquence valoir l'irrecevabilité de la demande principale en ce qu'elle est dirigée à son encontre.

Afin de statuer quant à la recevabilité de la demande principale, il convient de déterminer qui était l'employeur du demandeur.

En droit du travail, l'employeur est une personne juridique, physique ou morale, qui fournit le travail, exerce l'autorité sur le travailleur et qui, en contre partie du travail presté, paie la rémunération.

Celui qui paie la rémunération n'est toutefois pas nécessairement l'employeur : un tiers peut la payer pour son compte.

Il a ainsi déjà été jugé que la circonstance que la Communauté française est tenue de payer la rémunération des enseignants du réseau libre subventionné sous la forme de subvention-traitement ne la transformait pas en employeur : c'est chaque établissement, représenté par son pouvoir organisateur, qui est l'employeur des enseignants (en ce sens T.T. Namur, 27 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 204 ; voir aussi C.T. Mons, 18 novembre 1982, *J.T.T.*, 1984, p. 246).

En l'espèce, Mr D ne fait pas valoir que c'est l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises, et non pas l'ASBL IFAPME de Dinant, qui lui fournissait du travail et exerçait l'autorité sur lui.

Il fait valoir que les centres de formation dépendent totalement des subsides de l'Institut mais, comme il a été rappelé ci-dessus, la circonstance qu'un tiers est tenu de payer la rémunération ne le transforme pas en employeur.

En réalité, bien qu'il ne le précise pas clairement, Mr D considère que les différents centres de formation pour lesquels il a travaillé constituent un seul et même employeur.

Or, la notion de « même employeur » ou de « même entreprise » n'est utilisée que par l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 qui concerne l'ancienneté.

Il a déjà été jugé que « *A l'exception de la recherche de l'ancienneté, la loi sur les contrats de travail respecte la limite des entités juridiques distinctes* » (T.T. Bruxelles, 25 janvier 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 89).

Selon Claude Wantiez et Viviane Vannes :

« En conséquence et par exemple en matière de période d'essai, la jurisprudence majoritaire est d'avis que :

« Lorsqu'un travailleur a été au service de plusieurs employeurs juridiquement distincts, la clause d'essai conclue avec le dernier employeur au plus tard au moment de l'entrée en service est valable même si les employeurs successifs constituent un « même employeur » pour l'application de l'article 82 LCT ».

*La même interprétation peut être appliquée à l'hypothèse dans laquelle un contrat à durée déterminée - ou une convention relative au préavis - est conclu au moment de l'entrée au service d'un employeur même s'il succède à une période de service effective chez d'autres personnes qui constituent un « même employeur ». (C. Wantiez et V. Vannes, la notion d'employeur en droit du travail » in *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Editions du jeune barreau de Bruxelles, 2001, pages 65 et 66).*

La notion de « même employeur » ne peut donc être appliquée en matière de conclusion de contrats à durée déterminée.

En l'espèce, c'est bien l'ASBL IFAPME de Dinant et non l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises qui était l'employeur de Mr D

L'action principale est donc irrecevable en ce qu'elle est dirigée à l'encontre de l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises, personne morale étrangère au litige (voir Georges de Leval, *Eléments de procédure civile*, Larcier, 2003, n°10 et la jurisprudence citée en note 42).

Elle est recevable en ce qu'elle est dirigée à l'encontre de l'ASBL IFAPME de Dinant.

4.1.2. Quant au fondement de la demande principale

Il résulte des considérations qui précèdent (voir point 4.1.1.) qu'il n'y a pas eu conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec un même employeur.

Mr D a conclu avec l'ASBL IFAPME de Dinant un seul contrat de travail à durée déterminée pour une période d'un an débutant le 1^{er} octobre 2015 pour se terminer le 30 septembre 2016.

L'article 32 de loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 prévoit notamment que :

« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin :
1° par l'expiration du terme »

La loi du 3 juillet 1978 ne prévoit aucune formalité en vue de la résiliation d'un contrat de travail à durée déterminée.

Le contrat prend fin automatiquement à la date prévue sans qu'aucune des parties ne doive entreprendre de démarche à cet effet.

Cela vaut également lorsque l'exécution du contrat a été suspendue, par exemple pour cause de maladie (Licenciement et démission, Claeys & Engels, Wolters Kluwer, 2015, p. 356).

Aucune indemnité de rupture n'est donc due.

Enfin, Mr D' n'ayant pas été licencié, il ne peut pas être considéré comme ayant fait l'objet d'un licenciement abusif.

La demande principale doit être déclarée non fondée.

4.2. Quant à la demande reconventionnelle

Mr D ne conteste pas qu'il est encore en possession d'un trousseau de clés et d'un ordinateur portable appartenant à l'ASBL IFAPME de Dinant.

Il fait valoir que :

- La succession de contrats à durée déterminée est illégale et qu'il est lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Ce contrat à durée indéterminée a été suspendu par l'incapacité de travail, raison pour laquelle il n'avait pas à restituer le matériel appartenant à l'ASBL IFAPME de Dinant.

Comme il a été souligné ci-dessus :

- Il n'y a pas eu conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec un même employeur ;
- Un contrat à durée déterminée prend fin automatiquement à la date prévue, également lorsque l'exécution du contrat a été suspendue pour cause de maladie.

Le contrat à durée déterminée qui liait Mr D à l'ASBL IFAPME de Dinant s'est terminé le 30 septembre 2016.

Il appartenait à Mr D dès cette date, de restituer à l'ASBL IFAPME de Dinant le matériel appartenant à cette dernière.

L'ASBL IFAPME de Dinant fait en outre valoir que :

- elle a subi un préjudice découlant de la non restitution de l'ordinateur

- professionnel et du trousseau de clés puisqu'elle a été privée de l'usage dudit matériel pendant une très longue période ;
- au moment où il sera restitué, l'ordinateur aura perdu de sa valeur, même à supposer qu'il soit rendu en parfait état, ce qu'il restera à vérifier.

Elle sollicite en conséquence la condamnation de Mr C à lui payer des dommages et intérêts évalués ex aequo et bon à 900€, soit la somme qu'elle a dû déboursier pour l'achat d'un nouvel ordinateur.

Le Tribunal estime qu'il y a lieu de faire droit à cette demande mais à concurrence seulement de la somme de 650€, soit le montant déboursé par l'ASBL pour l'achat d'un nouvel ordinateur.

L'ASBL IFAPME de Dinant ne rapporte pour le surplus pas la preuve qu'elle a dû faire refaire un trousseau de clés.

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

Statuant contradictoirement,

Dit la demande principale irrecevable en ce qu'elle est dirigée à l'encontre de l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises.

La dit recevable mais non fondée en ce qu'elle est dirigée à l'encontre de l'ASBL IFAPME de Dinant.

Dit la demande reconventionnelle recevable et partiellement fondée.

Condamne Mr D à restituer à l'ASBL IFAPME de Dinant le trousseau de clés ainsi que l'ordinateur appartenant à cette dernière.

A défaut pour lui de s'exécuter dans les 9 jours de la signification du présent jugement, condamne Mr D au paiement d'une astreinte de 25€ par jour de retard.

Condamne Mr D à payer à l'ASBL IFAPME de Dinant la somme de 650€ à titre de dommages et intérêts, à augmenter des intérêts compensatoires.

Le condamne aux frais et dépens de l'instance liquidés par l'ASBL IFAPME de Dinant à 3.000€ et par l'Institut Wallon de formation en alternance et des Indépendants et petites et moyennes entreprises à 3.000€.

Dit n'y avoir lieu de déroger aux articles 1397 et suivants du code judiciaire.

Ainsi rendu et signé par la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme MARCOTTE

Juge au Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi

présidant la 3ème chambre,

Juge social au titre d'employeur,

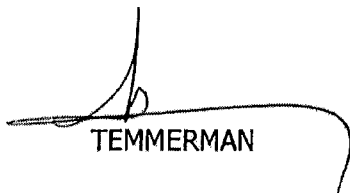
Juge social suppléant au titre d'employé,

Greffier Chef de Service.

Mme PONT

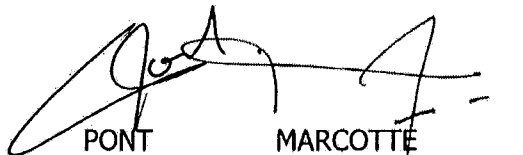
M. ROSA

Mme TEMMERMAN



TEMMERMAN

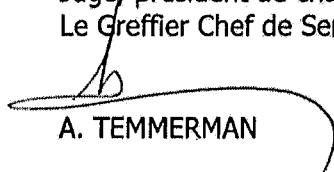
ROSA



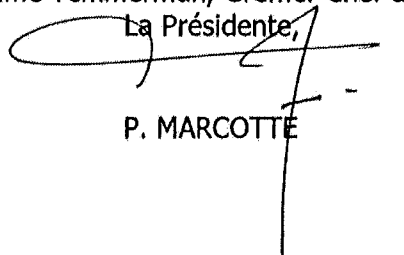
PONT MARCOTTE

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur Rosa, juge social au titre d'employé, de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique du **4 février 2019** de la **3ème chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme Marcotte, Juge, président de chambre, assistée de Mme Temmerman, Greffier Chef de Service. Le Greffier Chef de Service



A. TEMMERMAN



La Présidente,
P. MARCOTTE