

R.G. 08/650/A

code : 102

Rép. 9737 / 08

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI
Section de Charleroi

JUGEMENT prononcé en audience publique de la 2^{ème} chambre

En cause de : **Monsieur P** **J**

partie demanderesse,
comparaissant en personne, assistée de Maître Gillet, avocat à
1190 Forest, 206, avenue du Roi.

Contre : **1. La s.a. Ecoplast Technology**
Inscrite à la BCE sous le n° 0428.018.438
dont le siège social est établi
37, rue Blériot,
6041 Gosselies,

2. Monsieur B **G**

parties défenderesses,
comparaissant par Maître Denève, avocat à 6061 Montignies-
sur-Sambre, 49-51, rue T'Serclaes de Tilly.

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 le dossier de procédure.

Vu la citation introductive d'instance de l'huissier de justice suppléant Bénédicte de Suray remplaçant Valère de Suray, de résidence à Lodelinsart, en date du 31 janvier 2008.

Vu les conclusions de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 8 août 2008.

Vu les secondes conclusions additionnelles sous forme de conclusions de synthèse des parties défenderesses déposées au greffe le 26 août 2008.

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plumitif de l'audience du 27 octobre 2008.

Vu les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries lors de l'audience publique du 27 octobre 2008.

1. Objet de la demande.

L'action introduite par citation du 31 janvier 2008 tend :

- à la condamnation de la première partie défenderesse à payer à Monsieur J :
 - la somme de 10.000 €, à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi du non respect de l'obligation de formation imposée par le contrat formation-insertion en entreprise,
 - la somme de 13.974,12 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires depuis le 10 octobre 2007, ainsi que des intérêts judiciaires
- à la condamnation solidaire des deux parties défenderesses à payer à Monsieur J
 - la somme de 14.382,72 €, à titre de rémunération des heures supplémentaires, à majorer des intérêts moratoires à compter de la date moyenne du 1^{er} mars 2007, ainsi que des intérêts judiciaires,
 - la somme de 20.000 €, à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice moral distinct causé à l'occasion de l'exécution et de la rupture du contrat,
- outre les dépens,
- le tout assorti de l'exécution provisoire.

A titre subsidiaire, par conclusions du 8 août 2008, Monsieur J a sollicité d'être autorisé à apporter la preuve des faits suivants :

- Depuis le début de son engagement chez Ecoplast Technology, le 22 septembre 2006, il n'a travaillé qu'un seul jour en qualité d'ouvrier modelleur, sa fonction principale étant chauffeur livreur et chauffeur personnel de Messieurs G et V H .

- Monsieur J n'a entretenu de liens d'amitié ni avec Monsieur G , ni avec Messieurs V H et N
- Pendant toute l'exécution du contrat, Monsieur J s'est vu imposer l'exécution de tâches étrangères à l'activité de l'entreprise et relevant de la sphère privée de la vie des administrateurs, principalement Monsieur G
- Le 24 mai 2007, Messieurs G et V H ont imprimé les courriers électroniques de la boîte de message de Monsieur N , en dehors de sa présence.

Il sollicite aussi du Tribunal qu'il ordonne aux services de l'Inspection sociale de Charleroi la production de tout document concernant les violations commises par Ecoplast Technology dans les années 2005 à 2007 à la réglementation relative à la durée du temps de travail.

2. Faits.

Monsieur J , Monsieur G pour la s.a. Car Styling et le Forem ont signé le 19 septembre 2006 un contrat de formation-insertion en entreprise (p.1 du dossier J).

Ce contrat visait la formation-insertion du stagiaire pour l'activité de modelleur pendant 28 semaines soit du 25 septembre 2006 au 8 avril 2007.

Ce contrat prévoyait une activité de 38 heures semaine réparties du lundi au vendredi de 7 h 10 à 15 h 30, avec une pause de midi de 11 h 20 à 12 h.

En son article 5, il prévoyait l'obligation pour l'entreprise de former le stagiaire au métier de modelleur conformément au programme de formation et de ne pas faire exécuter au stagiaire un autre travail que celui se rapportant directement à la qualification à atteindre.

Le programme de formation, quant à lui, détaillait de manière détaillée et complète les objectifs de cette formation.

Monsieur J explique que la s.a. Carstyling devenue par la suite Ecoplast Technology ne l'a occupé en qualité d'ouvrier modelleur que pendant une journée. Ce fait n'est pas contesté.

Monsieur J précise avoir été utilisé comme chauffeur livreur tant pour des activités de livraison de matériel de la société, notamment vers Tilburg, que pour des activités de chauffeur livreur des administrateurs et plus précisément de Monsieur G et ce, bien au delà des limites horaires prévues dans le contrat.

Un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée a été signé par Monsieur G pour la s.a. Ecoplast Technology et Monsieur J , le 9 avril 2007 (p.2 du dossier J).

Ce contrat prévoyait le même horaire mais les fonctions de chauffeur-livreur.

Monsieur J prétend avoir été utilisé comme chauffeur-livreur tant pour des activités

de livraison de matériel de la société, notamment vers Tilburg, que pour des activités de chauffeur des administrateurs et plus précisément de Monsieur G et ce, bien au delà des limites horaires prévues dans le contrat.

Il produit les éléments suivants :

- pièces 5 à 10 concernant un voyage express aller retour à Rome à la demande de Monsieur G ,
- pièce 11 concernant le dépannage d'une voiture de course accidentée,
- pièces 12 à 15 concernant le fait de servir d'intermédiaire pour l'achat d'un bateau,
- pièce 16 concernant le fait de conduire un enfant d'un administrateur à l'école,
- pièce 17 concernant l'achat et la livraison de fleurs,
- pièce 18 concernant le trajet aller retour Charleroi – Mirabel-aux- Baronnies à la demande de Monsieur G
- pièce 3, copie de l'agenda, reprenant les trajets vers Tilburg, Cologne, Ostende, Knokke...

Ce fait n'est pas contesté en tant que tel mais tant la société que Monsieur G prétendent que certains des services pris en charge par Monsieur J l'ont été au titre de service d'ami mais pas au titre de prestations de travail.

Monsieur J explique avoir été témoin, le 24 mai 2007, de l'impression des mails d'un des administrateurs, Monsieur P N , par les deux autres administrateurs, Messieurs G et V H . Il explique que ces derniers lui ont demandé de ne rien dire à ce sujet. Il explique ne pas avoir voulu s'engager à cet égard et avoir finalement signé l'attestation figurant en pièce 23 bis de son dossier.

Il prétend que c'est suite à ces événements qu'il a été licencié le 10 octobre 2007 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalent à 42 jours de préavis (p.20 du dossier J).

Le formulaire C4 signé le 19 octobre 2007 mentionne comme motif précis de chômage : réorganisation (p.21 du dossier J).

3. Compétence.

Les tribunaux du travail, saisis d'une demande qualifiée par le demandeur comme relevant d'un contrat de travail, doivent tenir cette allégation pour vraie et ne peuvent en juger en termes de compétence (J. Van Compernelle et G. Closset-Marchal, Examen de jurisprudence (1985 à 1998) Droit judiciaire Privé, R.C.J.B., 1999, p.131, n°328).

En l'espèce, Monsieur J expose pouvoir considérer Monsieur G comme employeur au même titre que la s.a. Ecoplast Technology.

Le Tribunal est compétent pour examiner la demande tant en ce qu'elle est dirigée contre la société qu'en tant que dirigée contre Monsieur G

4. Recevabilité.

La demande est recevable. Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

5. Fondement.

5.1. Dualité d'employeurs ?

La première question à examiner par le Tribunal est de savoir si, comme le prétend Monsieur J, il avait bien deux employeurs : la société Ecoplast Technology et Monsieur G

Le Tribunal considère avec la Cour du Travail de Liège (13^{ème} chambre, 13 novembre 2003, R.G. 7036) que :

Le contrat de travail lie en principe un employeur et le travailleur. Rien n'empêche cependant qu'un travailleur ait simultanément deux employeurs pour accomplir un travail convenu même si un seul de ceux-ci le renseigne dans les documents sociaux et lui verse sa rémunération (cfr C.T. Bruxelles, 21 février 2001, J.T.T., 2001, p.208 ; C.T. Bruxelles, 19 mars 1997, C.D.S., 1998, p.503...)

Selon la doctrine, « la société mère et la filiale sont à juste titre mises à la cause lorsque, par l'intermédiaire de leurs dirigeants communs, elles sont conjointement intervenues dans la formation, l'exécution et la résiliation du contrat de travail, le travailleur étant placé sous l'autorité confondue des deux personnes morales lesquelles avaient notamment entretenu notamment à son endroit une confusion de fait au niveau de leur direction, de leur gestion et de leur activité » (Contrat de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B. Bruxelles, 1998, p.71 ...)

Il n'est cependant pas requis qu'il y ait des liens de droit entre ces personnes juridiques distinctes puisque seul compte l'exercice du pouvoir d'autorité. Le fait qu'une seule de ces personnes juridiques verse la rémunération au travailleur est indifférent, cet élément n'est pas élisif de la qualité d'employeur (cf cl. Wantiez et v.Vannes, « La notion d'employeur en droit du travail » in « Le contrat de travail et la nouvelle économie » Ed. J.B. Bruxelles, 2001, p.37, spéc. P.54 citant notamment C.T. Liège, 18 octobre 1995, C.D.S., 1997, p.231).

...

Ce qu'il faut donc vérifier pour justifier la mise à la cause de deux employeurs, c'est si outre l'employeur désigné, une autre personne physique ou morale s'est comportée comme étant l'employeur auquel cas le travailleur a presté pour le compte simultané non pas d'un mais de deux employeurs (C.T. Anvers, 17 janvier 2000, C.D.S., 2001, p.148 ; C.T. Bruxelles, 11 juin 2002, Bull. F.E.B., nov. 2002...)

En l'espèce cependant le Tribunal constate que seule la société peut être considérée comme employeur. En effet, même si les trois administrateurs de la société ont manifestement exercé leur autorité sur Monsieur J , en lui demandant d'assumer des tâches parfois éloignées de l'objet social strict de la société, on peut considérer que c'est en leur qualité d'administrateurs de cette société qu'ils ont exercé cette autorité et en exécution du contrat de chauffeur livreur conclu entre la société et Monsieur J .

Il résulte de ce constat que la demande en tant que dirigée contre Monsieur G n'est pas fondée.

5.2. Dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de formation.

L'article 8 du 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 énonce notamment :

L'employeur s'engage :

1° à former le travailleur et à ne pas lui confier des tâches non prévues dans le programme de formation;

2° à désigner, parmi son personnel, un ou des tuteurs chargés de suivre et d'accompagner le stagiaire pendant la durée de la formation;

3° à assurer le stagiaire contre les accidents du travail et les accidents sur le chemin du travail en concluant auprès d'une société d'assurance à primes fixes agréée ou auprès d'une caisse commune d'assurance agréée, une police qui lui garantit les mêmes avantages que ceux qui sont mis à charge de l'assureur par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail;

4° à occuper le stagiaire consécutivement au contrat de formation-insertion dans les liens d'un contrat de travail dans la profession apprise, pour une durée au moins égale à celle du contrat de formation-insertion, et dans le respect des conventions collectives applicables au secteur d'activité concerné;

5° à augmenter par l'engagement du stagiaire l'effectif du personnel pendant une durée au moins égale à celle du contrat de formation-insertion.

Les objectifs de cette réglementation sont notamment la formation des demandeurs d'emploi et la création d'emplois.

L'employeur ne peut bénéficier de ce système et de l'aide du Forem pendant la période de formation qu'à la condition d'augmenter l'effectif de son entreprise pendant une durée au moins égale à celle du contrat de formation-insertion.

L'entreprise qui conclut un contrat de formation professionnelle avec un stagiaire a donc l'obligation de mener la formation jusqu'à son terme et ensuite d'engager ce dernier pour une durée au moins égale à celle de la formation et de le faire travailler pendant au moins cette durée et ainsi de créer un emploi.

Il n'est pas contesté que les obligations contenues aux petits 1 et 2 de cet article 8 (et d'ailleurs reprises in extenso dans le contrat tripartite) n'ont pas été respectées par l'employeur.

Il ne peut être question d'accord de Monsieur J pour renoncer à cette formation et modifier ses fonctions, ce qui n'était d'ailleurs pas possible dans le cadre de cette formation-insertion en entreprise.

Il s'agit bien dès lors d'un comportement fautif de l'employeur, comportement qui a engendré un dommage pour Monsieur J : celui de ne pas obtenir une formation qualificative qui pourrait lui donner accès au marché du travail.

Le Tribunal évalue le dommage subi par Monsieur J à cet égard, à la somme de 2.500 €, calculée ex æquo et bono (en tenant compte de l'âge de Monsieur J, de sa situation professionnelle actuelle, de l'importance de la qualification d'ouvrier modeleur, de la perte de chance de trouver éventuellement un emploi d'ouvrier qualifié...).

Le Tribunal ajoute que l'observation faite par les défendeurs au sujet de l'écartement possible de dispositions du Décret du 18 juillet 1997, sur base de l'article 159 de la Constitution aux motifs que le Décret wallon ferait échec à l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 alors que l'autorité fédérale est seule compétente pour modifier la législation pour le droit du travail (voir Le contrat de formation-insertion en entreprise : une réglementation incertaine aux conséquences méconnue, L. Dear et M. Davagle, J.T.T., 2008, p.365), n'est pas pertinente pour les articles sur lesquels se fonde le demandeur.

Ce chef de demande est fondé à concurrence de 2.500 €. Les intérêts sont dus à dater de la citation jusqu'à parfait paiement.

5.3. Indemnité pour licenciement abusif.

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. ».

L'employeur n'a pas motivé le licenciement dans la lettre de rupture.

Dans le formulaire C4, il a précisé que le motif était une réorganisation.

L'employeur prétend que c'est suite aux difficultés de l'entreprise qu'il a été décidé de supprimer le poste occupé par Monsieur J

S'il est admis que lorsqu'on examine si le congé donné à un ouvrier est abusif, il ne faut pas uniquement tenir compte des motifs invoqués lors du congé, mais également des raisons fournies comme moyen de défense dans le cours d'une procédure (C.T. Mons, 9 octobre 1981, J.T.T., 1983, p.22 et C.T. Mons, 23 décembre 1994, J.T.T., 1995, p.141), encore faut-il que la preuve soit rapportée de ces motifs.

L'employeur n'apporte la preuve d'aucune de ses affirmations : ni de la nécessité de réorganiser, ni des difficultés de l'entreprise (les pièces 9 du dossier Ecoplast Technology et 31 du dossier Joes étant contradictoires), ni plus précisément du fait qu'il aurait été nécessaire pour réorganiser l'entreprise de licencier Monsieur J

Par ailleurs celui-ci prétend que son licenciement est lié avec des événements ayant opposé deux des administrateurs au troisième administrateur, événements aux quels il aurait été bien involontairement mêlé.

A défaut de preuve suffisante ou convaincante, les licenciements dus à des causes demeurant douteuses ou indéterminées apparaîtront comme abusifs (C.T. Mons, 1^{er} décembre 1993, R.G. n°10.540 cité par Blondiau, Claeys, Maingain et Carlier, La rupture du contrat de travail, Chronique de Jurisprudence 1992-1995, Larcier, 1997, p.55).

En conséquence, l'indemnité pour licenciement abusif est due.

Son montant n'est pas contesté. Les intérêts sont dus à dater de la citation jusqu'à parfait paiement.

5.4. Heures supplémentaires.

Le Tribunal considère que des heures supplémentaires ont été prestées par Monsieur J tant pour la période du 25 septembre 2006 au 8 avril 2007, que pour la période du 9 avril 2007 au 10 octobre 2007.

En fonction des éléments de fait fournis par Monsieur J (p. 3, 5 à 19, 25, 30 et 33 du dossier J) et en fonction des dires de l'employeur qui ne conteste pas la plupart des prestations supplémentaires les attribuant simplement à des services d'amis, affirmation non crédible, le Tribunal considère qu'il y a bien eu heures supplémentaires.

Il y a lieu d'inviter cependant la partie demanderesse à établir un tableau précis des heures supplémentaires prestées jour par jour afin que le Tribunal puisse faire une vérification précise à cet égard.

Il y a lieu aussi d'inviter la partie demanderesse à s'expliquer sur la possibilité de rémunération de ces heures supplémentaires pour la période du 25 septembre 2006 au 8 avril 2007 vu le statut particulier de Monsieur J dans le cadre du contrat de formation-insertion (cfr. article 7 du Décret visé ci-dessus).

Le Tribunal ordonne donc la réouverture des débats et la modalise comme suit en application de l'article 775 du code judiciaire :

- tableau, décompte précis et explications complémentaires de Monsieur J par dépôt de dossier et conclusions pour le 29 janvier 2009 au plus tard.
- Observations éventuelles dans conclusions de la société Ecoplast Technology pour le 3 mars 2009 au plus tard.
- date pour que les parties s'expliquent sur ce point : le lundi 23 mars 2009 à 14 heures 30 : 15 minutes de plaidoiries.

5.5. Dommages et intérêts.

Même si on considère que l'attitude de l'employeur n'a pas été correcte tant en cours d'exécution du contrat qu'au moment du licenciement, Monsieur J n'établit pas d'autre dommage qu'un dommage moral que ceux déjà réparés par ailleurs.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

5.6. Exécution provisoire.

La partie demanderesse ne s'est pas expliquée sur cette demande. Il n'y a pas lieu d'y faire droit.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant contradictoirement ,

Dit la demande recevable.

La dit non fondée en tant qu'elle est dirigée contre Monsieur G

R.G. 08/650/A

code : 102

Rép. 337 / 08

Dit le chef de demande relatif aux dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi suite au non respect de l'obligation de formation imposée par le contrat formation-insertion en entreprise partiellement fondé.

Condamne en conséquence la société défenderesse à payer à Monsieur J. la somme de 2.500 €, augmentée des intérêts au taux légal à dater du 31 janvier 2008 jusqu'à parfait paiement.

Dit le chef de demande relatif à l'indemnité pour licenciement abusif fondé dans la mesure ci-après.

Condamne en conséquence la société défenderesse à payer à Monsieur J. la somme de 13.974,12 €, augmentée des intérêts à dater du 31 janvier 2008 jusqu'à parfait paiement.

Dit le chef de demande relatif aux dommages et intérêts pour réparation du préjudice moral non fondé.

En déboute Monsieur J. .

Réserve à statuer sur le chef de demande relatif à la rémunération des heures supplémentaires.

Ordonne la réouverture des débats aux fins précisées aux motifs exposés ci-dessus sous 5.5.

Modalise cette réouverture des débats comme suit en application de l'article 775 du code judiciaire :

- Tableau, décompte précis et explications complémentaires de Monsieur J. par dépôt de dossier et conclusions pour le 29 janvier 2009 au plus tard.
- Observations éventuelles dans conclusions de la société Ecoplast Technology pour le 3 mars 2009 au plus tard.
- date pour que les parties s'expliquent sur ce point : le lundi 23 mars 2009 à 14 heures 30 : 15 minutes de plaidoiries.

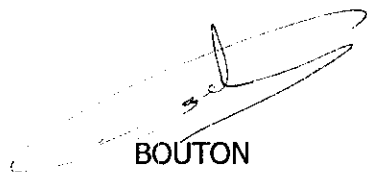
Dit n'y avoir lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Ainsi rendu et signé par la deuxième Chambre du Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, composée de :

Mme MOINEAUX,	Présidente du Tribunal du travail, Présidant la
M. EVRARD,	chambre,
M. BOUTON,	Juge social au titre de travailleur d'employeur,
M. MATHY	Juge social au titre de travailleur salarié,
	Greffier

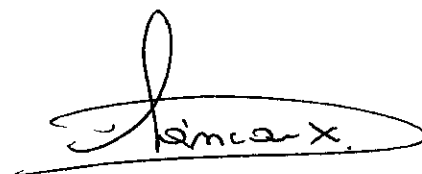


MATHY



BOUTON

EVRARD



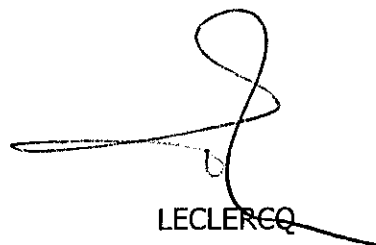
MOINEAUX

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur EVRARD, de signer le présent jugement.

Prononcé à l'audience publique du **24 novembre 2008** de la deuxième Chambre du Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, par Monsieur LECLERCQ, juge suppléant au Tribunal du travail, présidant la Chambre assisté de Monsieur MATHY Hugues, greffier ;



MATHY



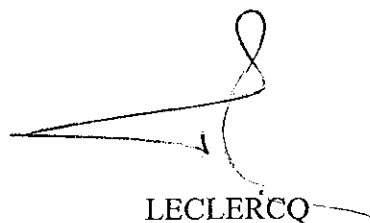
LECLERCQ

Application de l'article 782 bis du Code judiciaire

Par ordonnance présidentielle, prise en application de l'article 782bis du Code judiciaire, Monsieur LECLERCQ, Juge suppléant au Tribunal du Travail de Charleroi, a été désigné pour remplacer Madame MOINEAUX, Présidente du Tribunal du Travail de Charleroi qui, ayant assistée aux débats et participée au délibéré, s'est trouvée légitimement empêchée d'assister à la prononciation du présent jugement.



MATHY



LECLERCQ