

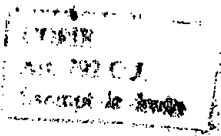
Rep.N°. 2012/1387

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 mai 2012

6ème Chambre



DROIT DU TRAVAIL - formation professionnelle
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

N A

partie appelante,
représentée par Maître SWYSEN Erika, avocat à 1082
BRUXELLES,

Contre :

WONDERFOOD SPRL, dont le siège social est établi à 1400
NIVELLES, rue du Buisson aux Loups 11,
partie intimée,
représentée par Maître HERBINIAT loco Maître
VERHEYLEWEGHEN Claude, avocat à 1785 MERCHTEM,

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur A | N | a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la S.P.R.L. WONDERFOOD à lui payer :

- 702,26 € brut à titre d'indemnité égale à la prime pour la partie restante de la formation, soit du 13 mars 2007 au 21 mars 2007,
- 9.761,44 € brut à titre d'indemnité égale au salaire pour une période de 26 semaines,
- 1.501,76 € brut à titre d'indemnité de rupture équivalente à 4 semaines de rémunération,
- 127 € net à titre de remboursement de frais de déplacement,
- 599,49 € brut à titre de salaire pour des prestations effectuées du 20 au 29 septembre 2006,
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants.

Monsieur N a également postulé la condamnation de la S.P.R.L. WONDERFOOD à lui délivrer des fiches de salaire et le décompte individuel.

Par un jugement du 8 février 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare l'action recevable et partiellement fondée,

Condamne la défenderesse à payer au demandeur un montant de 702,26 € bruts à titre d'indemnité et prime pour la partie restante de la formation, à savoir la période du 13.03.2007 au 01.04.2007 et un montant de 127 € nets à titre de frais de déplacement, ces montants devant être majorés des intérêts légaux et judiciaires.

Déboute le demandeur pour le surplus,

Condamne la défenderesse aux dépens liquidés à 126,14 € étant les frais de citation et 1.100 € étant l'indemnité de procédure. »

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur A | N | a fait appel de ce jugement le 18 mars 2010.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 12 avril 2010, prise à la demande conjointe des parties.

La S.P.R.L. WONDERFOOD a déposé des conclusions le 14 juin 2010 et des conclusions de synthèse le 12 octobre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur A | N | a déposé des conclusions le 12 août 2010 et des conclusions de synthèse le 14 décembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 mars 2012. La SPRL a été autorisée à déposer une pièce pour le 26 mars – ce qu'elle a fait. La cause a été prise en délibéré le 26 mars 2012.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Al N demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement du 8 février 2010 en ce qu'il ne lui a pas accordé l'indemnité égale au salaire pour une période de 26 semaines ni l'indemnité de rupture équivalente à 4 semaines de rémunération.

Il demande à la Cour de condamner la S.P.R.L. WONDERFOOD à lui payer :

- 9.761,44 euros à titre d'indemnité égale au salaire pour une période de 26 semaines
- 1.501,76 euros à titre d'indemnité de rupture équivalente à 4 semaines de rémunération,

à majorer des intérêts et des dépens.

Monsieur A N demande également à la Cour de condamner la S.P.R.L. WONDERFOOD, sous peine d'astreinte, à lui délivrer les fiches de salaire et le compte individuel concernant les montants réclamés.

Les autres chefs de demande tranchés par le Tribunal n'ont pas fait l'objet d'un appel ni d'un appel incident. Le jugement est dès lors définitif dans la mesure où :

- il a condamné la S.P.R.L. WONDERFOOD à payer à Monsieur Al N 702,26 euros brut à titre d'indemnité et prime pour la partie restante de la formation (du 13 au 31 mars 2007) et 127 euros net à titre de frais de déplacement, à majorer des intérêts
- il a débouté Monsieur A N de sa demande de 599,49 euros brut à titre de salaire pour des prestations effectuées du 20 au 29 septembre 2006.

La Cour n'est pas saisie de ces chefs de demande.

IV. LES FAITS

Le 3 octobre 2006, une convention de formation professionnelle en entreprise a été signée entre la S.P.R.L. WONDERFOOD, Monsieur A N et le VDAB, pour une durée de 26 semaines prenant cours le 2 octobre 2006 et devant se terminer le 1^{er} avril 2007.

Le poste de « magasinier – livreur – merchandiser » lui a été dévolu.

Le 8 février 2007, la S.P.R.L. WONDERFOOD a notifié un avertissement à Monsieur A N au sujet de son travail.

Le 12 mars 2007, la S.P.R.L. WONDERFOOD a notifié à Monsieur A N sa décision de mettre fin à son « contrat de formation VDAB » et de ne pas prolonger son contrat au 1^{er} avril.

Le 13 mars 2007, la S.P.R.L. WONDERFOOD a notifié sa décision au VDAB. Le VDAB n'a pas marqué son accord sur la rupture du contrat de formation professionnelle.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

En plus des condamnations déjà prononcées par le Tribunal, la Cour condamne la S.P.R.L. WONDERFOOD à payer à Monsieur A N 9.761,44 euros brut à titre d'indemnité, à majorer des intérêts.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. La nature du contrat

Le contrat conclu entre les parties, sous l'égide du VDAB, est un contrat de formation professionnelle en entreprise régi par l'arrêté du gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle (VDAB), tel qu'il était en vigueur à l'époque.

Il ne s'agit pas d'un contrat de travail relevant de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, car son objet principal n'est pas la fourniture de prestations de travail contre rémunération, mais la formation du stagiaire. Les dispositions de cette loi ne sont pas applicables.

En vertu de l'article 125 de l'arrêté, reproduit à l'article 2.d. du contrat, l'employeur prend l'engagement de conclure avec le stagiaire qui a suivi une formation professionnelle dans son entreprise un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le premier jour ouvrable suivant la fin de la formation et auquel l'employeur ne pourra mettre fin, au plus tôt, qu'à l'issue d'une période égale à la durée de la formation, soit en l'occurrence 6 mois (sous réserve d'un licenciement immédiat pour motif grave, le cas échéant).

2. La rupture du contrat et sa sanction

En vertu de l'article 121 de l'arrêté et de l'article 7 du contrat, le contrat de formation professionnelle ne peut prendre fin avant le terme de la formation que par décision du VDAB (ou en cas de fermeture de l'entreprise).

L'article 6 du contrat fixe expressément la sanction applicable si l'employeur ne respecte pas ses obligations :

- Si l'employeur met fin au contrat de formation professionnelle anticipativement et sans motif valable, unilatéralement et sans l'accord du VDAB, il doit payer au stagiaire une indemnité correspondant à la somme des primes dues à celui-ci pour la période de formation restant à courir et du salaire dont l'entreprise est redevable durant le contrat de travail à durée indéterminée qu'elle a l'obligation de conclure pour une période équivalente à celle de la formation (soit en l'espèce 6 mois).
- Si l'employeur ne satisfait pas à son obligation d'engager le stagiaire pour une durée égale à celle de la formation, il doit payer au stagiaire, sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles concernant les contrats de travail, une indemnité égale à la partie restante du salaire pour son occupation pendant une période correspondant à la période de formation.

La disposition applicable en l'occurrence est la première branche de l'alternative, qui vise la situation où l'entreprise met fin au contrat de formation professionnelle avant son terme. La seconde hypothèse, qui concerne la rupture des relations après l'échéance de la période de formation, n'est pas rencontrée en l'espèce.

La S.P.R.L. WONDERFOOD a mis fin au contrat de formation professionnelle avant son terme (fixé au 1^{er} avril 2007), unilatéralement et sans l'accord du VDAB. Elle ne prouve pas l'existence d'un motif valable. La seule production d'une lettre d'avertissement, sans aucune autre preuve, ne suffit pas à justifier la rupture du contrat.

Dès lors, la sanction prévue par l'article 6, première partie, du contrat de formation professionnelle trouve à s'appliquer : la S.P.R.L. WONDERFOOD doit payer à Monsieur A N :

- les primes dues pour la période de formation restant à courir ; la S.P.R.L. WONDERFOOD y a déjà été condamnée par le jugement du Tribunal du travail, non frappé d'appel sur ce point;
- et une indemnité égale au salaire de six mois dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée qu'elle avait l'obligation de conclure ; la S.P.R.L. WONDERFOOD doit être condamnée à payer cette indemnité, qui s'élève à 9.761,44 euros brut (montant non contesté à titre subsidiaire quant à son calcul).

La demande est dès lors fondée dans la mesure où elle tend à la condamnation de la S.P.R.L. WONDERFOOD à payer à Monsieur A N une indemnité de 9.761,44 euros brut, outre les primes pour la période restant à courir que le Tribunal a déjà condamné la S.P.R.L. WONDERFOOD à payer à Monsieur A N.

L'indemnité doit être majorée des intérêts au taux légal prenant cours le 7 mars 2008.

En revanche, la S.P.R.L. WONDERFOOD n'est pas redevable, en plus, d'une indemnité de rupture correspondant à 4 semaines de rémunération. Ce chef de demande ne repose sur aucun fondement : ni l'arrêté, ni le contrat ne prévoient pareille indemnité. À supposer que Monsieur A. N. fasse reposer ce chef de demande sur la loi relative aux contrats de travail (ce qui n'est pas clair), ce fondement ne saurait être retenu, car ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, aucun contrat de travail n'a été conclu entre les parties. Le manquement à la promesse de conclure un contrat de travail à durée indéterminée et de le maintenir durant au moins 6 mois est sanctionné, conformément à la convention des parties, par une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération.

3. Réponse aux moyens de la S.P.R.L. WONDERFOOD

La S.P.R.L. WONDERFOOD demande à la Cour d'écartier l'application de l'arrêté du gouvernement flamand du 21 décembre 1988 et de l'article 6 du contrat conclu entre les parties et le VDAB, car ces dispositions créeraient une inégalité entre l'employeur dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle et l'employeur qui engage du personnel dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

La situation de ces deux catégories d'employeurs n'est cependant pas comparable, car les deux contrats n'ont pas le même objet : le premier a pour objet la formation du stagiaire, alors que le second concerne l'exécution d'un travail contre rémunération. Par ailleurs, les autorités publiques investissent des sommes importantes dans les contrats de formation professionnelle en entreprise dans le but de favoriser l'insertion professionnelle des chômeurs. Ceci justifie que les obligations à charge des employeurs qui concourent à la mise en œuvre de cette politique (et bénéficient de leurs avantages) soient sanctionnées fermement. Tel n'est pas le cas en matière de contrats de travail. À défaut de situations comparables, la différence de régimes entre le contrat de formation professionnelle en entreprise et le contrat de travail n'est pas discriminatoire.

La S.P.R.L. WONDERFOOD dénonce, par ailleurs, une atteinte aux dispositions générales concernant le licenciement. Or, il ne s'agit en l'occurrence pas d'un licenciement, mais de la rupture d'un contrat de formation professionnelle en entreprise, d'une nature différente du contrat de travail. La rupture du contrat de formation n'est par ailleurs pas rendue impossible, mais seulement onéreuse, ce qui ne constitue pas une cause de nullité.

Enfin, la S.P.R.L. WONDERFOOD demande à la Cour de considérer l'article 6 du contrat comme une clause pénale excessive et de réduire l'indemnité forfaitaire prévue par cette disposition. À supposer que les dispositions du Code civil relatives à la clause pénale trouvent à s'appliquer, encore faudrait-il constater que l'indemnité fixée par l'article 6 du contrat n'excède pas manifestement la réparation du dommage résultant de l'inexécution de la convention. En effet, l'exécution correcte de la convention par la S.P.R.L. WONDERFOOD aurait permis à Monsieur N. non seulement de terminer sa formation, mais encore d'exercer un travail rémunéré pendant une période minimum de 6 mois. L'indemnité équivalente à la rémunération de six mois n'excède pas manifestement le dommage encouru par Monsieur N. en raison de la carence de la S.P.R.L. WONDERFOOD.

4. La demande de documents sociaux

Les sommes dues à Monsieur A N en exécution du jugement et du présent arrêt constituent des indemnités prévues par le contrat de formation professionnelle en entreprise.

Monsieur A N ne précise pas sur quelle base légale ou réglementaire il réclame des documents sociaux. Sa demande n'est dès lors pas justifiée.

5. Les dépens

En vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, la partie perdante doit être condamnée aux dépens.

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

Monsieur A N ayant obtenu gain de cause sur la plus grande partie de ses demandes, il n'y a pas lieu de répartir les dépens. Ils doivent être mis entièrement à charge de la S.P.R.L. WONDERFOOD.

Les dépens comprennent notamment les frais de citation et l'indemnité de procédure (article 1018 du Code judiciaire). L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause (article 1022 du Code judiciaire). Elle s'élève en l'occurrence à 1.100 euros pour la première instance et 1.210 euros pour l'appel, en fonction du montant de la demande (article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire).

Il y a dès lors lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. WONDERFOOD à payer à Monsieur A N les frais de citation (126,14 euros) ainsi que l'indemnité de procédure de première instance (1.100 euros). La S.P.R.L. doit également être condamnée aux dépens de l'appel, soit 1210 euros à titre d'indemnité de procédure.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé;

Réforme le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur A N
de sa demande d'indemnité égale à 26 semaines de rémunération ; statuant
à nouveau sur ce point, déclare cette demande fondée et condamne la
S.P.R.L. WONDERFOOD à payer à Monsieur A N
9.761,44 euros brut à titre d'indemnité de rupture du contrat de formation
professionnelle, à majorer des intérêts calculés au taux légal à partir du 7
mars 2008;

Confirme le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur A N
de sa demande d'indemnité de rupture correspondant à 4 semaines de
rémunération;

Confirme le jugement quant aux dépens de la première instance; condamne
la S.P.R.L. WONDERFOOD à payer à Monsieur A N les
dépens de l'appel, liquidés à 1.210 euros à ce jour.

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Yves GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur,
Viviane PIRLOT, conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de :

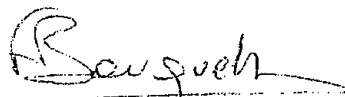
Alice DE CLERCK, greffier



Yves GAUTHY,



Viviane PIRLOT,



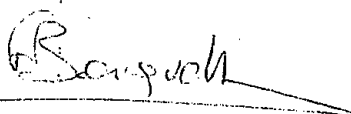
Fabienne BOUQUELLE,



Alice DE CLERCK,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre de la
Cour du travail de Bruxelles, le 21 mai 2012, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Alice DE CLERCK, greffier



Fabienne BOUQUELLE,



Alice DE CLERCK,