

N° D'ordre  
Rép. N°2012/61

Contrat de formation en entreprise – rupture du contrat avant l'échéance – demande de rupture adressée par l'entreprise au directeur du Forem – irrégularité de la décision de rupture prise par le directeur du Forem – responsabilité de l'administration – non fondement de la demande de dommages et intérêts formulée à l'égard de l'entreprise.

## **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE SECTION DE NEUFCHATEAU**

**ARRET**

**Audience publique du 25 avril 2012**

**R.G. : 2011/AU/068**

**11<sup>e</sup> Chambre**

**EN CAUSE :**

**D Jean-Louis**, exerçant son activité sous la dénomination « CONCEPT ECO ENERGY », inscrit à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0695.315.202, dont le siège social est établi à 6740 ETALLE, rue de Virton, 17,

**APPELANT**,

ayant comparu par Maître Laurent MICHEL, avocat à 6740 ETALLE, rue du Moulin, 36,

**CONTRE :**

**T Frédéric**

**INTIME**,

ayant comparu par Maître Marie-Christine GERMAIN qui se substitue à Maître Albert LESCEUX, avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, Avenue de la Toison d'Or, 27.

\*  
\* \*

**INDICATIONS DE PROCEDURE.**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 mars 2012, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 28 juin 2011 par le Tribunal du travail d'Arlon, 2<sup>ème</sup> chambre (R.G. : 11/11/A);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 2 septembre 2011 et notifiée à la partie intimé le 5 septembre 2011 par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du Tribunal du travail d'Arlon, reçu au greffe de la Cour le 13 septembre 2011;
- les conclusions de synthèse de la partie appelante reçues au greffe de la Cour le 16 janvier 2012 et les conclusions de la partie intimée y reçues le 15 septembre 2011;
- l'ordonnance de fixation sur base de l'article 747 du Code Judiciaire notifiée aux parties et à leur conseil le 19 octobre 2011;
- le dossier déposé par chacune des parties à l'audience du 21 mars 2012;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à cette même audience.

**MOTIVATION.**

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

**1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.**

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

**2. LES FAITS.**

Monsieur F. T., ci-après l'intimé, a été engagé au service de Monsieur J-L. D., ci-après l'appelant, suivant contrat de formation en entreprise (PFI) signé entre parties le 27 juillet 2010. A ce contrat est annexé un plan de formation-insertion également signé par les parties en date du 27 juillet 2010.

Ce contrat prévoyait :

- Une durée de formation de 12 semaines, du 2 août au 24 octobre 2010,
- Une période d'essai de 4 semaines.

Le 6 octobre 2010, l'appelant s'adressait au directeur du FOREM en ces termes :

- « Voici mes griefs concernant l'attitude professionnelle de Monsieur T. (l'intimé) :
- je lui confie l'appareil de mesure à 281 € HTVA et 3 antennes pour un client, et il perd la boîte principale (module à 281 €)

*Il cherche partout, retourne chez le client et ne trouve pas. Pourtant il explique avoir déballé l'appareil pour mise en charge, puis plus de souvenirs ...*

*Réaction récente : « tu as la preuve que tu m'as remis cet appareil » !!*

- *il ramène des photos illisibles des installations.*

*Ces photos servent au dossier d'agrément. Du fait d'être illisibles, les dossiers seraient refusés.*

*On lui explique de se mettre à 50 cm du compteur, et pas de face (flash qui éblouit) mais malgré tout les photos échouent.*

*On demande de vérifier sur l'écran si c'est ok, mais non.*

*Excuse de sa part : « on doit prendre un photographe ».*

*Nous avons rentré près de 100 dossiers chaque fois avec photo, et il n'y a que lui qui refuse de faire un effort !*

*Il peut s'entraîner chez lui, mais au moins faire plusieurs photos de position différente et on triera !*

- *congé de maladie pour « incapacité de travail ».*

*Lundi 4 octobre il téléphone à 9h15 pour prévenir qu'il ne viendra pas travailler. Le travail commence à 8h30.*

*Il explique qu'il conduit le fils de sa compagne à l'école à marche, puis il doit aller avec sa compagne à la police ???!*

*Soit, je l'accorde par téléphone. Bien sûr il doit prendre soit congé ou récup.*

*Mardi matin, il vient à 8h15, puis demande à nouveau congé. Je lui accorde.*

*Il reste alors jusque 10h, puis s'en va.*

*À 18h, je reçois un fax avec une attestation de maladie, en PROLONGATION du lundi !*

*Ce mercredi 6 octobre, je demande à avoir l'attestation du lundi car celle du mardi est une prolongation.*

*Alors que :*

- *Le lundi il n'était pas malade et demande congé par téléphone ;*
- *Le mardi il était au bureau et demande congé que j'accorde ;*

*Donc :*

- *Monsieur ignore la bonne démarche qui est d'appeler avant 8h30 ;*
- *Si on demande congé le lundi et mardi, on ne vient pas avec une incapacité de travail de médecin.*

*C'est du mensonge, de la tromperie, je n'ai plus confiance dans la réalité des faits énoncé par monsieur T.*

*De plus :*

- *odeur d'urine dans la camionnette à son usage ;*
- *du miel a coulé à quelques endroits dans le véhicule ;*
- *il nous manque de multiples outils oubliés sur chantier je suppose ;*
- *pas d'usage de l'aspirateur durant les travaux chez les clients : complainte écrite d'un client.*

*Je demande la rupture immédiate du contrat, confiance de base rompue. »*

L'appelant, considérant que la confiance était rompue entre parties, a invité l'intimé à ne plus prêter dans l'attente de la décision du FOREM.

Le 13 octobre 2010, le Directeur du FOREM adressait aux deux parties un courrier rédigé en ces termes :

*« Par la présente, je prends acte de la décision de fin unilatérale prise par J. D. en date du 6 octobre 2010.*

*Un courrier identique est adressé à l'autre partie.*

*Mes services restent à votre disposition pour toutes informations complémentaires.*

*Je vous prie ... »*

A partir du 6 octobre 2010, l'intimé a perçu des indemnités de chômage. (pièce 4 dossier intimé)

### **3. L'ACTION ORIGINALE.**

L'intimé a introduit une action contre l'appelant devant le Tribunal du Travail d'Arlon afin de l'entendre condamner à lui payer :

- la somme de 681 € de salaire du 6 octobre au 24 octobre 2010,
- la somme de 3.300 € à titre de salaire du 25 octobre 2010 au 25 janvier 2011, outre les intérêts judiciaires et les dépens.

### **4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.**

Par jugement du 28 juin 2011, le Tribunal du Travail

- a dit la demande recevable et fondée quant à l'octroi de dommages et intérêts,
- a condamné l'appelant à versé à l'intimé la somme provisionnelle de 1.500 € à ce titre,
- a ordonné une réouverture des débats et fixé un calendrier judiciaire pour permettre aux parties de déposer les nouvelles pièces et les conclusions, en vue de chiffrer le montant définitif des dommages et intérêts,
- a réservé les dépens.

### **5. L'APPEL.**

L'appelant a interjeté appel contre ce jugement aux motifs que c'est à tort que le premier juge a considéré qu'il a rompu le contrat de formation-insertion avec le terme alors que l'appelant considère que :

- le FOREM a avalisé sa décision de rompre le contrat par son courrier du 13 octobre 2010 aux termes duquel il « prend acte de la décision de fin unilatérale prise par Monsieur D. en date du 6 octobre 2010 »
- le FOREM n'a d'ailleurs pas appliqué l'article 15 du contrat qui précise qu'en cas de cessation avant terme et sans accord du FOREM, il aurait du rembourser à celui-ci les avantages octroyés au stagiaire, à savoir notamment les indemnités de compensation.

L'appelant estime à titre subsidiaire que c'est à tort que le premier juge n'a pas fait droit à l'offre de preuve, attestant de l'impossibilité de poursuite de la relation de travail et du fondement des griefs invoqués.

L'appelant demande à la Cour :

- de dire le présent appel recevable et fondé,
- réformer le jugement entrepris,
- en conséquence, dire la demande originaire de l'intimé recevable mais non fondée.

A titre subsidiaire,

- autoriser l'appelant à prouver par toutes voies de droit, en ce compris témoignages, que la demande de licenciement était totalement justifiée par des fautes d'une certaine gravité et/ou à tout le moins suffisantes (notamment non respect et perte du matériel mis à disposition, non suivi des instructions pour établissement dossier avec photos adaptés, délivrance de certificats médicaux de complaisance ...) et liée aux nécessités de l'entreprise et qu'il ne pouvait de la sorte, non seulement poursuivre la formation de l'intimé jusqu'à son terme, mais également de pouvoir occuper l'intéressé ensuite en exécution d'un contrat de travail pour une durée au moins égale à celle de la formation.

A titre infiniment subsidiaire,

- limiter la réclamation au montant principal de 250 €, ou sinon 650 €, sous déduction des allocations de chômage devant normalement être perçues pour la période concernée.

Condamner en conséquence l'intimé à l'ensemble des frais et dépens de première instance et d'appel, ou à tout le moins ordonner compensation de celle-ci.

## **6. FONDEMENT.**

### **Textes applicables :**

1. le décret du conseil régional wallon du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès des employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant (articles 4, 6 et 13).  
Le contrat de formation-insertion peut prendre fin avant son terme, sur décision motivée de l'administrateur général du FOREM ou de son délégué, notamment en cas:
  - d'inaptitude du stagiaire,
  - de non respect par l'employeur de ses obligations.
  - Les articles 9 et 13 précisent les missions du FOREM  
*... fournir l'assistance nécessaire au suivi et au contrôle du contrat formation-insertion*
2. l'arrêté gouvernement wallon du 14 novembre 1997, pris en exécution du décret du 18 juillet 1997.

Le contrat de formation-insertion, signé le 27 juillet 2010 entre l'appelant, l'intimé et le FOREM, prévoit en son article 3 :

« le présent contrat prend fin de plein droit

- soit au terme fixé à l'article 2 ci-avant,
- soit en cas de faillite ou de cessation de l'entreprise,
- soit, dans tout autre cas, sur seule décision du Directeur de la Direction Régionale et ce, à n'importe quel moment de la formation.

Le présent contrat de formation-insertion débute par une période d'essai d'une durée de 4 semaines.

Pendant cette période d'essai, l'entreprise ou le stagiaire peut mettre fin au contrat de formation-insertion, mais moyennant un préavis de 7 jours notifié selon les modalités prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Une copie dudit préavis doit alors être transmise sans délai au coordinateur régional du Plan Formation-insertion. »

Article 13. « L'entreprise s'engage à embaucher le stagiaire dans la profession apprise, soit (ELECTRICIEN – SECTEUR PHOTOVOLTAIQUE) et dans les conditions en vigueur dans l'entreprise pour cette profession immédiatement après la fin de la formation et pour une durée au moins égale à celle-ci.

A cet égard, l'entreprise fournira au FOREM une copie du contrat de travail. »

Article 14. « L'entreprise s'engage à augmenter, par l'engagement du stagiaire, l'effectif du personnel pendant une durée au moins égale à celle du contrat de formation-insertion. ... »

Article 15. « En cas de non respect des stipulations prévues aux art 13 et 14 alinéa 1<sup>er</sup> ci-avant ou en cas de cessation de la formation avant son terme sans accord du FOREM, l'entreprise rembourse au FOREM les avantages octroyés au stagiaire à savoir les frais de déplacement et l'indemnité de compensation. »

### **Interprétation.**

Un contrat formation-insertion est un contrat de stage conclu entre trois parties : une entreprise, un demandeur d'emploi et le FOREM.

Tant les obligations de l'entreprise que celles du stagiaire font l'objet d'une description minutieuse.

Parmi les obligations de l'entreprise, figure celle d'engager le stagiaire pour une durée au moins égale à celle de la formation mais également celle de le faire travailler parmi ce laps de temps<sup>1</sup>.

En vertu des articles 5 et 13 du contrat de formation et de l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> du décret wallon du 18 juillet 1997, l'entreprise est tenue d'occuper le stagiaire dans le cadre d'un contrat de travail pendant 12 semaines à l'issue de sa formation.

<sup>1</sup> Cass. 2 janvier 2006, J.T.T., 2006, 195

Il est admis qu'en cas de non respect par l'entreprise de cette obligation, il est susceptible d'être sanctionné par l'octroi de dommages et intérêts réparant le préjudice effectivement subi par le travailleur en raison de ce non respect.

Ainsi la Cour du Travail de Bruxelles a jugé que :

*« L'employeur qui résilie avant terme le contrat de formation-insertion en entreprise se met dans l'impossibilité de respecter son engagement de conclure avec le stagiaire le contrat de travail qui doit succéder au contrat de formation-insertion. A défaut de sanction spécifique à l'inexécution de cette obligation, le travailleur peut prétendre, sur pied de l'article 1382 du Code civil, à l'indemnisation de son préjudice matériel (la période non-accomplie du contrat de formation et la durée du contrat de travail qui aurait dû être conclu) et moral (l'impossibilité de valoriser les acquis de la formation). Concrètement, il peut prétendre à la prime de formation et aux rémunérations qu'il aurait perçues si l'employeur avait respecté son obligation de l'engager dans les liens d'un contrat de travail, sous déduction des revenus qu'il a perçus, à quelque titre que ce soit, pour la même période<sup>2</sup>. »*

Les dommages et intérêts impliquent l'obligation dans le chef du stagiaire de prouver la faute de l'entreprise (employeur), son dommage et le lien de causalité.

La rupture avant terme n'est pas nécessairement constitutive de faute dans le chef de l'entreprise. Elle est autorisée en cas d'inaptitude du stagiaire mais est dépendante d'une décision dans le chef du FOREM.

Le plan formation-insertion annexé au contrat formation-insertion signé le 27 juillet 2010 organise les modalités pratiques en cas de fin anticipée, hors période d'essai, du contrat et prévoit la sanction :

*« SEUL le Directeur du FOREM est habilité à mettre un terme au contrat moyennant :*

- a) de demander au Directeur du FOREM de rompre le contrat PFI (par lettre motivée d'une des parties, employeur ou stagiaire)*
- b) une appréciation de l'accompagnateur pédagogique du FOREM qui aura entendu les deux parties.*

*Le contrat prend seulement fin dès notification aux parties de la décision du Directeur Régional du FOREM.*

#### **SANCTION**

*Toute rupture sans accord du FOREM est une rupture unilatérale qui entraîne :*

- pour l'employeur : une sanction financière : remboursement des sommes engagées par le FOREM (frais de déplacements et indemnité de compensation),*
- pour le stagiaire : un risque de sanction ou d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage. »*

<sup>2</sup> C. Trav. Bruxelles, 27 février 2007, J.T.T., 2007, 439

**A. La rupture du contrat formation-insertion.**

Il résulte de l'examen des pièces que :

- L'appelant s'est adressé au directeur du FOREM pour mettre fin au contrat formation-insertion le 6 octobre 2010, en dehors de la période d'essai et avant le terme de ce contrat, fixé au 24 octobre 2010.
- Aux termes d'un e-mail adressé au directeur du FOREM, l'appelant a dénoncé très précisément une série de fautes graves qu'il considère comme étant de nature à justifier une rupture immédiate parce que la confiance de base était rompue. L'intimé a également été invité par l'appelant, le même jour, à rester chez lui dans l'attente de la décision du directeur du FOREM.
- Par courrier du 13 octobre 2010, soit dans la semaine de la demande de l'appelant, le FOREM a pris acte de la décision de rupture unilatérale de l'appelant.

La Cour considère que l'appelant a respecté le prescrit légal. En effet, il n'a pas pris l'initiative de la rupture avant terme sans l'autorisation du FOREM. Bien au contraire, il a dénoncé au directeur les nombreux griefs à charge de l'intimé et lui a expressément demandé de rompre le contrat formation-insertion prématurément en raison de la rupture de confiance.

Il a dès lors parfaitement suivi les recommandations figurant dans le plan formation-insertion annexé au contrat PFI, en adressant une lettre (e-mail) motivée au directeur du FOREM afin de soumettre à son appréciation les manquements justifiant l'impossibilité de l'intimé de poursuivre le contrat formation-insertion et lui demandant la rupture immédiate du contrat.

Le directeur du FOREM a acté par courrier du 13 octobre 2010 la décision de rupture unilatérale prise par l'appelant le 6 octobre 2010 et a communiqué copie de ce courrier aux deux parties.

Dans ce même courrier, il est mentionné la possibilité d'obtenir des informations complémentaires.

Contrairement au premier juge, la Cour considère que ce courrier constitue la décision du directeur du FOREM de rompre le contrat formation-insertion avant terme.

Premièrement, les termes du courrier sont : « *Je prends acte de la décision de Monsieur J.D.* » alors que les termes de l'e-mail de l'appelant au directeur du FOREM étaient : « *Je demande la rupture immédiate du contrat, confiance de base rompue* ».

En modifiant la demande de l'appelant en décision de rupture, le directeur du FOREM avalise la demande de rupture pour les motifs évoqués dans cette demande à la date du 6 octobre 2010.

Deuxièmement, le FOREM n'a pris aucune autre décision ultérieurement.



Troisièmement, le FOREM a considéré avoir avalisé la décision de rupture de l'appelant puisque la sanction prévue en cas de décision de rupture prématurée sans l'accord du FOREM n'a pas été appliquée.

**En conséquence.**

Le contrat formation-insertion a été rompu le 6 octobre 2010, par décision du directeur du FOREM le 13 octobre 2010.

**B. Validité de la rupture anticipée et dommages et intérêts.**

1° Validité de la rupture anticipée.

La Cour considère que la décision du directeur communiquée par courrier du 13 octobre 2010 est irrégulière parce que :

- non motivée,
- manifestement ambiguë.  
D'une part, l'appelant a considéré que par courrier du 13 octobre 2010, le directeur du FOREM a avalisé sa demande, n'appliquant d'ailleurs pas comme tel l'article 15 du contrat de travail qui précise qu'en cas de cessation du travail avant terme et sans accord du FOREM, il aurait dû rembourser à celui-ci les avantages octroyés au stagiaire à savoir notamment indemnité de compensation.  
D'autre part, l'intimé a considéré que la décision de rupture anticipée n'était pas prise par le directeur du FOREM mais bien par l'appelant
- notifiée à l'intimé sans communication de la lettre du 6 octobre 2010 notifiant les griefs formulés par l'appelant et sans avoir procédé préalablement à une enquête.

**Conclusion.**

La rupture anticipée est effective à la date du 6 octobre 2010 mais irrégulière pour les motifs énoncés.

2° Demande de dommages et intérêts.

En cas de rupture anticipée par l'entreprise du contrat formation-insertion, celle-ci se met dans l'impossibilité de respecter son engagement de conclure avec le stagiaire le contrat de travail qui doit succéder au contrat formation-insertion.

Aucune sanction spécifique à l'inexécution de cette obligation n'est légalement ou contractuellement prévue.

Le stagiaire peut prétendre à la réparation de son dommage sur base de l'article 1382 du Code civil. En l'espèce, l'intimé formule cette demande de réparation à l'égard de l'appelant.

L'intimé prouve le dommage qu'il a subi suite à la rupture irrégulière du contrat formation-insertion.

Force est de constater qu'il ne prouve pas de faute dans le chef de l'appelant ayant directement causé son dommage.

En effet, si la rupture anticipée du contrat est irrégulière, il n'en demeure pas moins que l'appelant ne s'est rendu coupable d'aucune faute.

Il ne peut être tenu responsable du fait que le directeur du FOREM a avalisé le 13 octobre 2010 la rupture du contrat formation-insertion en précisant contre les termes du courrier du 6 octobre 2010 que la décision de rupture avait été prise par l'appelant à cette date alors que l'appelant le sollicitait expressément pour prendre cette décision de rupture conformément aux termes des dispositions légales et contractuelles.

Dès lors si le contrat formation-insertion a été rompu irrégulièrement avant son terme, la responsabilité de cette rupture doit être endossée par le directeur du FOREM et non par l'appelant.

La Cour considère qu'il n'est pas prouvé que le contrat formation-insertion a été rompu sur décision unilatérale de l'appelant. Celui-ci ne peut être condamné au paiement de dommages et intérêts.

**DISPOSITIF.**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

**RECOIT l'appel,**

**Le déclare fondé,  
Réforme le jugement entrepris,**

**Edictant par voie de dispositions nouvelles,**

**Déclare la demande originaire non fondée.**

Condamne l'intimé aux dépens des deux instances au profit de l'appelant mais non liquidés à défaut du relevé prescrit par l'article 1021 du Code Judiciaire.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 11<sup>e</sup> Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Neufchâteau, composée de Mesdames, Monsieur

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,  
André GUILLAUME, Conseiller social au titre d'employeur,  
Caroline LALLEMEND, Conseiller social au titre d'ouvrier,  
qui ont assisté aux débats de la cause,  
assisté de Monsieur Gino SUSIN, Greffier

Le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **ONZIEME CHAMBRE** de la Cour du travail de Liège, section de Neufchâteau, au Palais de Justice de Neufchâteau, place Charles Bergh, à 6840 NEUFCHATEAU, le **VINGT-CINQ AVRIL DEUX MILLE DOUZE**,  
par le président assisté du Greffier.  
le Greffier,

Le Président,