

Numéro du rôle : 4876
Arrêt n° 155/2010 du 22 décembre 2010

A R R E T

En cause : les questions préjudicielles concernant l'article 8 du décret de la Région wallonne 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, posées par le Tribunal du travail de Tournai.

La Cour constitutionnelle,

composée du président émérite M. Melchior, conformément à l'article 60bis de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, et du président M. Bossuyt, et des juges A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, J. Spreutels et T. Merckx-Van Goey, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président émérite M. Melchior,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. Objet des questions préjudicielles et procédure

Par jugement du 12 février 2010 en cause de Alain Verhaeghe contre la SPRL « E.D. Systems », en présence de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREm), dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 22 février 2010, le Tribunal du travail de Tournai a posé les questions préjudicielles suivantes :

« 1. L'article 8 du décret du Conseil Régional wallon 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 viole-t-il l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, interprété en ce sens qu'il oblige un employeur qui s'est engagé à former un stagiaire selon un programme préétabli à occuper ce 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, alors que l'article 6 prévisé de la loi spéciale du 8 août 1980 énonce que le droit du travail et de la sécurité sociale relèvent de la seule autorité fédérale ?

2. L'article 8 du décret du Conseil Régional wallon 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 viole-t-il l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, interprété en ce sens qu'il oblige un employeur qui s'est engagé à former un stagiaire selon un programme préétabli à occuper ce 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, au regard de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 qui énonce que les décrets peuvent porter des dispositions de droit relatives à des matières pour lesquelles les Parlements ne sont pas compétents, dans la mesure où ces dispositions sont nécessaires à l'exercice de leurs compétences, considérant toutefois que le décret du Conseil Régional wallon du 18 juillet 1997 est susceptible de contenir des dispositions contraires à la loi du 3 juillet 1978 - pas de clause d'essai selon le décret, clause d'essai possible selon la loi ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREm), dont les bureaux sont établis à 6000 Charleroi, boulevard Tirou 104;

- le Gouvernement wallon;

- le Conseil des ministres.

Le Gouvernement wallon a introduit un mémoire en réponse.

A l'audience publique du 24 novembre 2010 :

- ont comparu :

. Me H. Deckers, avocat au barreau de Liège, pour l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREm);

. Me F. Hans *loco* Me D. Renders, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Gouvernement wallon;

. J. Bartholomé, attaché au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour le Conseil des ministres;

- les juges-rapporteurs J.-P. Moerman et A. Alen ont fait rapport;

- les parties précitées ont été entendues;

- l'affaire a été mise en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 précitée relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Le 6 avril 2007, Alain Verhaeghe, la SPRL «E.D. Systems» et l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (ci-après : le FOREm) concluent une convention de formation-insertion en entreprise. A l'issue de ce contrat de formation, la SPRL «E.D. Systems» n'offre pas un contrat de travail à Alain Verhaeghe, en contravention avec l'article 5, 10°, de la convention de formation-insertion qui lui impose de conclure un tel contrat pour une durée au moins égale à celle de la formation.

Alain Verhaeghe saisit le Tribunal du travail de Tournai afin de faire condamner la SPRL «E.D. Systems» au paiement d'une indemnité pour non-respect de l'article 5, 10°, de la convention de formation-insertion.

La SPRL «E.D. Systems» souligne, devant le juge *a quo*, que la convention de formation-insertion en entreprise a été conclue en application du décret du Conseil régional wallon 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. Il est vrai qu'en vertu de l'article 8, alinéa 1er, 4°, du décret, l'employeur s'engage à occuper le stagiaire à l'issue du 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. Néanmoins, cette société estime que le décret précité viole les règles répartitrices de compétence en ce qu'il empiète sur la compétence fédérale en matière de droit du travail.

Le juge *a quo* estime qu'il n'est pas sans pertinence de se demander si le décret du 18 juillet 1997 n'a pas pour conséquence d'imposer la conclusion d'un contrat de travail et, plus particulièrement, d'empêcher l'insertion dans ce contrat d'une clause d'essai ou, à tout le moins, de la priver d'effectivité, en tout cas pour un contrat de travail d'ouvrier, pour lequel la période maximale d'une telle clause est fixée par le législateur fédéral à quatorze jours.

A supposer qu'il y ait un tel empiètement sur les compétences du législateur fédéral, encore faudrait-il veiller à l'application de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Selon le juge

a quo, la question se pose de savoir s'il est justifié que le législateur décretaal impose à un employeur, plusieurs mois avant la signature d'un contrat de travail, qu'il renonce à la faculté prévue par le législateur fédéral d'assortir ledit contrat d'une clause d'essai efficiente.

Le juge *a quo* estime dès lors nécessaire de poser les questions préjudicielles précitées.

III. *En droit*

- A -

Position de l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREm)

A.1. Selon le juge *a quo*, la disposition en cause obligerait l'employeur à conclure un contrat de travail avec le stagiaire engagé dans le cadre d'un contrat de formation-insertion et le contraindrait à renoncer à l'insertion d'une clause d'essai dans ce contrat de travail. Cette interprétation n'est toutefois pas unanime en doctrine.

A.2. En outre, l'insertion par la formation professionnelle a pour but l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui offrent des postes dont l'occupation nécessite la mise sur pied d'un programme de formation professionnelle spécifique dont l'organisation et la mise en œuvre sont confiées au FOREm et qui comprend un important volet pédagogique. Le stage donne lieu à un contrat de formation-insertion tripartite et est suivi d'une période d'occupation dans le cadre d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à celle du stage.

Durant la période de formation, le stagiaire continue de percevoir ses allocations de chômage. L'employeur est, quant à lui, redevable d'une prime d'encouragement progressive et d'une intervention dans les frais éventuels de mission. Le FOREm prend en charge une indemnité de compensation lorsque le demandeur d'emploi ne perçoit aucune allocation de sécurité sociale ainsi qu'une indemnité pour les frais de déplacement.

Il s'ensuit que le décret en cause s'inscrit parfaitement dans les compétences dévolues à la Région wallonne en matière de reconversion et de recyclage professionnels.

A.3. Le seul fait d'imposer à l'employeur l'obligation d'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, ne revient pas à réglementer la matière du droit du travail. Il n'est ainsi nullement porté atteinte aux dispositions contenues dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, laquelle permet aux parties de convenir du principe et de la durée du contrat de travail. En décidant d'engager un stagiaire dans le cadre d'un contrat de formation-insertion, l'employeur accepte d'engager celui-ci dans un contrat de travail pour une durée au moins égale à celle du contrat de formation-insertion. Cet employeur ne se trouve pas dans une situation différente de celle qui aurait été la sienne s'il avait décidé d'engager, d'entrée de jeu, le stagiaire dans un contrat de travail pour une durée déterminée.

Il est logique de s'assurer que le stagiaire formé est engagé au terme du contrat de formation-insertion dans les liens d'un contrat de travail pour l'emploi vacant puisque, par hypothèse, l'employeur est à la recherche d'un travailleur présentant les qualifications requises pour le poste offert.

A.4. La disposition en cause ne porte pas davantage atteinte à la compétence fédérale en ce qui concerne la réglementation de la clause d'essai. En effet, le législateur décretaal n'interdit nullement à l'employeur de prévoir, dans le contrat de travail qui suit le contrat de formation, une telle clause. En outre, la loi du 3 juillet 1978 n'impose pas aux parties d'insérer une telle clause dans leur contrat de travail. Par ailleurs, l'obligation imposée à l'employeur par la disposition en cause ne vaut que pour une période équivalente à la durée de la formation.

En outre, le décret en cause ne prévoit pas d'autre sanction, en cas de non-respect par l'employeur de son obligation, que celle de rembourser au FOREm les avantages octroyés au stagiaire conformément à l'article 7, alinéa 2, 2° et 4°, du décret en cause. Il est vrai que la doctrine et la jurisprudence estiment que l'employeur peut aussi être condamné à des dommages et intérêts au profit du stagiaire. Ces considérations sont toutefois étrangères aux dispositions du décret en cause.

A.5. En toute hypothèse, l'obligation imposée à l'employeur par la disposition en cause est nécessaire à l'exercice, par le législateur décrétoal wallon, de ses compétences. Dès lors que le plan formation-insertion a pour but d'insérer des demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui offrent des postes dont l'occupation nécessite la mise sur pied d'un programme de formation professionnelle spécifique et qu'il vise donc à permettre aux entreprises de disposer d'une main-d'œuvre adaptée, il est logique de prévoir qu'au terme de cette formation, ces mêmes entreprises conservent à leur service, dans le cadre d'un contrat de travail, le travailleur fraîchement formé. De plus, l'engagement pris par l'employeur d'occuper un stagiaire pendant une durée minimale apparaît comme logique dès lors que le contrat de formation-insertion a pour objectif de permettre à ce stagiaire d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour occuper ce poste vacant. Il est donc naturel que l'employeur engage le stagiaire à l'issue de sa formation. Enfin, l'obligation imposée à l'employeur par la disposition en cause concourt à la formation du stagiaire. Le stagiaire qui ne bénéficie pas d'un engagement à la suite de la formation subit en effet un préjudice incluant la perte d'une expérience professionnelle d'autant plus enrichissante qu'elle aurait dû succéder à une formation suivie dans la même entreprise.

En conséquence, à supposer même qu'il y ait empiétement sur la compétence du législateur fédéral, encore faudrait-il admettre que la mesure imposée à l'employeur est nécessaire afin de permettre au FOREm d'exercer pleinement sa mission en matière de formation professionnelle. En outre, la matière se prête à un traitement différencié et l'incidence sur le droit du travail est marginale.

Position du Gouvernement wallon

A.6. En adoptant le décret en cause, la Région wallonne a exercé deux compétences qui lui reviennent indiscutablement : la politique de formation professionnelle et la politique de placement des travailleurs et de programmes de remise au travail de demandeurs d'emploi inoccupés. La compétence de l'autorité fédérale en matière de droit du travail ne saurait entamer les compétences précitées, reconnues à la Région wallonne dans les termes les plus larges.

En l'espèce, le législateur décrétoal wallon a bien eu l'intention de régler tant des questions de formation professionnelle que des questions d'emploi qui ressortissent à ses compétences. Le dispositif consacré permet effectivement à des demandeurs d'emploi d'être formés en vue d'une remise au travail.

A.7. La circonstance que l'employeur ne puisse, dans le cadre du contrat de travail qu'il est tenu de présenter au stagiaire au terme de la convention de formation-insertion, prévoir une clause d'essai ne constitue pas une contradiction avec le droit fédéral du travail, mais l'enchâssement logique de compétences qui ont vocation à se côtoyer. Dès lors, en effet, que le principe même du programme de mise au travail est de former un demandeur d'emploi dans le but qu'il soit employé, il s'imposait au législateur décrétoal wallon de contraindre l'employeur à offrir un contrat de travail à celui qu'il avait formé en bénéficiant de certains incitants.

L'employeur qui a librement consenti au mécanisme de la formation-insertion a renoncé, tout comme le demandeur d'emploi, à l'insertion de la clause d'essai proposée, mais non imposée par le droit fédéral. En revanche, l'entreprise et le stagiaire en concluent nécessairement une dans le cadre de la convention de formation-insertion.

En outre, l'employeur dispose de multiples moyens pour ne pas poursuivre la relation de formation avec le stagiaire puisqu'en sus de la période d'essai obligatoire, de minimum quinze jours, l'employeur peut encore demander au FOREm de mettre fin à la convention, notamment pour cause d'inaptitude professionnelle.

A.8. A supposer même que la disposition en cause constitue une atteinte à la compétence fédérale en matière de droit du travail, encore y aurait-il lieu d'observer que ce dépassement de compétence était nécessaire

à l'exercice des compétences de la Région wallonne, qu'il n'est que marginal et que le point de droit en cause se prête à un règlement différencié, au sens de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980.

Il était en effet nécessaire de contraindre l'employeur à engager, ne fût-ce que pour un temps, le stagiaire ayant été formé. Rétablir une clause d'essai après avoir déjà bénéficié d'une telle clause aurait permis à l'employeur de bénéficier d'une main-d'œuvre en formation, tout en pouvant s'en défaire au moment de devoir la payer.

Par ailleurs, l'atteinte à la compétence fédérale n'est que marginale, la clause d'essai étant anticipée au stade de la convention de formation-insertion. Cette atteinte est par ailleurs limitée à la catégorie de situations qui entre dans le mécanisme de la formation-insertion.

Enfin, le point de droit qui se différencie n'entame nullement la conclusion d'une clause d'essai dans le cadre d'un contrat de travail qui ne succède pas à une formation-insertion en Région wallonne.

Position du Conseil des ministres

A.9. Le Conseil des ministres estime que les questions préjudicielles procèdent d'une interprétation erronée de la disposition en cause. En effet, il est inexact de soutenir que le législateur décretaal wallon impose à l'employeur qui s'est engagé à former un stagiaire d'occuper ensuite ce stagiaire dans les liens d'un contrat de travail. La disposition en cause n'oblige l'employeur qu'à promettre d'occuper le stagiaire dans les liens d'un contrat de travail. Il serait d'ailleurs heurtant que l'employeur soit, en toute hypothèse, contraint de conclure un contrat de travail à l'issue du stage, même si le stagiaire ne reçoit pas son agrément. Il serait tout autant inadmissible que le stagiaire soit contraint de conclure un contrat de travail à l'issue de sa formation.

La seule sanction à laquelle s'expose l'employeur qui n'offrirait pas un contrat de travail au stagiaire à l'issue de sa formation est l'obligation de rembourser certains avantages octroyés au stagiaire par le FOREm.

A.10. Aucune disposition du décret en cause ne peut être interprétée comme interdisant de prévoir une clause d'essai dans le contrat de travail conclu à la suite du contrat de formation-insertion. L'employeur qui licencierait ce travailleur au cours de sa période d'essai s'exposerait uniquement à l'obligation de rembourser au FOREm les avantages consentis par celui-ci au stagiaire.

A.11. Le Conseil des ministres relève enfin que la section de législation du Conseil d'Etat n'a relevé aucune violation des règles répartitrices de compétence.

- B -

B.1.1. Le décret de la Région wallonne 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 » a pour objectif de définir « le cadre général d'une politique globale et cohérente des demandeurs d'emploi » et « concerne donc, de manière indissociable, tant l'emploi que la formation » (*Doc. parl.*, Parlement wallon, 1996-1997, n° 258/3, p. 3).

B.1.2. L'article 2 de ce décret dispose :

« L'insertion par la formation professionnelle s'adresse à toute personne, inscrite comme demandeur d'emploi auprès d'un service régional de l'emploi, résidant sur le territoire national, qui acquiert par un stage chez un employeur et, le cas échéant, chez un opérateur de formation, les compétences professionnelles nécessaires pour exercer une activité professionnelle chez cet employeur, à l'exclusion du stage ne constituant qu'une simple adaptation au poste de travail.

Le Gouvernement détermine ce qu'il y a lieu d'entendre par opérateur de formation et par demandeur d'emploi. Il détermine les modalités de dérogation à la condition de résidence ».

B.1.3. L'article 4 du même décret dispose :

« L'employeur qui désire conclure un contrat de formation-insertion en fait la demande à l'Office communautaire et régional de la Formation professionnelle et de l'Emploi, ci-après dénommé le FOREm ».

B.1.4. L'article 5 du même décret dispose :

« Le stage chez l'employeur fait l'objet d'un contrat de formation-insertion entre le demandeur d'emploi, ci-après dénommé le stagiaire, l'employeur et le FOREm, dont la durée, le contenu, les modalités d'exécution et les conditions dans lesquelles il peut y être mis fin avant son terme sont déterminés par le Gouvernement ».

B.1.5. L'article 7 du même décret dispose :

« Le stagiaire, durant l'exécution du contrat de formation-insertion, reste inscrit comme demandeur d'emploi et continue à bénéficier, le cas échéant, d'allocations de chômage ou d'attente ou du minimum de moyens d'existence instauré par la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence.

En outre, il perçoit :

- 1° une prime d'encouragement à charge de l'employeur;
- 2° une indemnité pour frais de déplacement entre sa résidence et le siège de l'employeur où se déroule la formation à charge du FOREm;

3° une indemnité pour frais de missions à charge de l'employeur;

4° une indemnité de compensation, à charge du FOREm, lorsque le montant des allocations visées à l'alinéa 1er est de maximum 124 euros par mois.

Le Gouvernement détermine les modalités de calcul de la prime visée à l'alinéa 2, 1°, ainsi que les conditions d'octroi et les montants des avantages visés à l'alinéa 2, 2°, et 4° ».

B.1.6. L'article 8 du même décret dispose :

« L'employeur s'engage :

[...]

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;

[...] ».

Il s'agit de la disposition en cause.

B.1.7. L'article 13 du même décret dispose :

« L'employeur qui ne respecte pas la condition visée à l'article 8, alinéa 1er, 4° ou 5°, ou qui met fin au contrat de formation-insertion sans l'accord du FOREm, rembourse à ce dernier les avantages octroyés au stagiaire conformément à l'article 7, alinéa 2, 2° et 4° ».

B.2. En vertu de l'article 8, 4°, du décret en cause, l'employeur est tenu d'offrir au stagiaire un contrat de travail dans la profession apprise, pour une durée au moins égale à la durée du contrat de formation-insertion, à l'issue de ce dernier.

Selon le juge *a quo*, la disposition en cause pourrait constituer une violation des règles répartitrices de compétence en ce qu'elle porte sur le droit du travail et qu'elle diminue l'effectivité des clauses d'essai qui peuvent être insérées dans un contrat de travail en vertu des articles 47 et 67 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

B.3.1. L'article 4 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles dispose :

« Les matières culturelles visées à l'article 59*bis*, § 2, 1^o, [désormais l'article 127, § 1er, alinéa 1er, 1^o] de la Constitution sont :

[...]

16^o La reconversion et le recyclage professionnels, à l'exception des règles relatives à l'intervention dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle et la réinstallation du personnel recruté par un employeur en vue de la création d'une entreprise, de l'extension ou de la reconversion de son entreprise ».

En application de l'article 138 de la Constitution, cette compétence a été transférée, par l'article 3, 4^o, du décret II du 19 juillet 1993 « attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française », de la Communauté française à la Région wallonne pour le territoire de la région de langue française.

B.3.2. L'article 6 de la même loi spéciale dispose :

« § 1. Les matières visées à l'article 107*quater* [désormais l'article 39] de la Constitution sont :

[...]

IX. En ce qui concerne la politique de l'emploi :

1^o Le placement des travailleurs;

2^o les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés, à l'exclusion des programmes de remise au travail dans les administrations et services de l'autorité fédérale ou placés sous sa tutelle et à l'exclusion des conventions visées dans la section 5 du chapitre II de l'arrêté royal n^o 25 du 24 mars 1982 créant un programme de promotion de l'emploi dans le secteur non marchand.

Pour chaque demandeur d'emploi inoccupé, placé, dans le cadre d'un contrat de travail, dans un programme de remise au travail, l'autorité fédérale octroie une intervention financière dont le montant fixé par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres correspond à une indemnité de chômage.

L'intervention financière visée à l'alinéa précédent peut varier en fonction de la durée d'inscription comme demandeur d'emploi pendant laquelle le demandeur d'emploi remis au travail est inoccupé. Le montant de cette intervention est fixé avec l'accord des Gouvernements de région.

L'autorité fédérale octroie également l'intervention financière visée à l'alinéa 2 pour un nombre de travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail ou d'un engagement statutaire égal au nombre d'emplois maintenus parmi ceux qui étaient occupés dans les programmes de remise au travail la veille de leur abrogation par une région.

[...] ».

B.4. En vertu de l'article 6, § 1er, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980, « l'autorité fédérale est [...] seule compétente pour [...] le droit du travail ». La loi spéciale du 8 août 1980 attribue toutefois aux communautés et aux régions plusieurs compétences dans des matières qui touchent au droit du travail, comme le placement des travailleurs, les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés ou la reconversion et le recyclage professionnels.

B.5. Il faut considérer que le Constituant et le législateur spécial, dans la mesure où ils n'en disposent pas autrement, ont attribué aux communautés et aux régions toute la compétence d'édicter les règles propres aux matières qui leur ont été transférées. Dès lors, la Région wallonne dispose de la compétence la plus large en matière de placement des travailleurs et de programmes de remise au travail de demandeurs d'emplois inoccupés de même qu'en matière de reconversion ou de recyclage professionnels.

B.6. En adoptant la disposition en cause, le législateur décrétoal wallon n'a pas dérogé aux règles relatives au contrat de travail telles qu'elles sont établies par le législateur fédéral et, en particulier, aux articles 48 et 67 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il n'a pas davantage imposé ou interdit aux employeurs d'insérer une clause d'essai dans le contrat de travail conclu avec leurs anciens stagiaires.

Il s'ensuit que le législateur décrétoal n'a ni exercé la compétence fédérale en matière de droit du travail, ni empêché le législateur fédéral de mener la politique de son choix en la matière, mais a, à l'occasion de l'exercice de sa propre compétence en matière de placement

des travailleurs et de programmes de remise au travail des demandeurs d'emplois inoccupés et de reconversion ou de recyclage professionnels, permis au FOREm d'inscrire son action dans la politique en matière de droit du travail menée par l'Etat fédéral.

Il convient à cet égard de relever qu'il est logique qu'en exerçant la compétence visée à l'article 6, § 1er, IX, 1° et 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980, le législateur régional adopte des mesures en rapport avec les circuits ordinaires du travail.

B.7. Certes, si l'employeur décide librement de recourir au contrat de formation-intégration proposé par le FOREm, la mise en œuvre de l'éventuelle clause d'essai qui serait prévue dans le contrat de travail conclu à l'issue de la période de formation pourrait être sanctionnée par l'obligation de rembourser au FOREm les frais consentis par cet organisme. En outre, l'employeur pourrait être tenu de réparer le préjudice subi par son employé du fait qu'il est privé d'un emploi pour une durée équivalente à celle de sa formation.

Sous cet angle, la disposition en cause a indéniablement une incidence sur l'application, dans certains cas, de la clause d'essai par l'employeur. C'est toutefois le propre de toute politique de placement des travailleurs et de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés d'influencer les choix qui sont faits par les employeurs.

Enfin, l'engagement pris par l'employeur d'occuper un stagiaire pendant une durée minimale est une contrepartie des avantages qu'il retire de l'occupation d'un stagiaire en formation.

B.8. Les questions préjudicielles appellent une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 8, 4°, du décret de la Région wallonne 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 ne viole pas les règles répartitrices de compétence.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à l'audience publique du 22 décembre 2010.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

M. Melchior