TRIBUNAL DU TRAVAIL
de
MONS
Section de Mons

10

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 FEVRIER 2006

R.G. n° 353/00/M

Rép.A.J..n°599

La quatrième Chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **P** [redacted] ci-avant et actuellement à 1400 NIVELLES, Faubourg de Charleroi, 20/4, agissant en sa qualité d'héritier de Madame A [redacted] décédée le 16 avril 1999, employée ;

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Madame Lempereur, déléguée syndicale, dont la procuration écrite se trouve au dossier de la procédure ;

CONTRE : **La S.A. C** [redacted] **dénommée depuis le 01/03/02, SA H** [redacted] **(Belgique)**, inscrite au R.C. Mons sous le n° 119192, dont le siège social est établi à [redacted] ;

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître Dehon loco Maître Colmant, avocats ;

◆ ◆ ◆

Vu l'exploit de citation signifié le 13/01/2000 par Maître Michelle FOURNIL, huissier de justice suppléant remplaçant Maître Georges GOREZ, huissier de justice de résidence à Dour (Elouges) ;

Vu, lors de l'audience publique du 24/01/2000, le renvoi de la cause au rôle particulier de cette Chambre ;

Vu l'article 751 du Code judiciaire envers la partie défenderesse dont il a été fait application en vue de la fixation de la cause à l'audience publique du 28/05/2001, audience à laquelle la cause a été renvoyée au rôle particulier de cette Chambre ;

Vu, pour la partie défenderesse, les conclusions reçues au greffe de ce

Tribunal, en date du 13 février 2001 ;

Vu, pour la partie demanderesse, les conclusions reçues au greffe de ce Tribunal, en date du 27/09/2001 ;

Vu l'article 751 du Code judiciaire envers la partie défenderesse dont il a été fait application en vue de la fixation de la cause à l'audience publique du 17/02/2003, audience à laquelle la cause a été renvoyée au rôle particulier de cette Chambre ;

Vu, pour la partie défenderesse, les conclusions additionnelles déposées au greffe de ce Tribunal, en date du 26/12/2002 ;

Vu l'article 751 du Code judiciaire envers la partie demanderesse dont il a été fait application en vue de la fixation de la cause à l'audience publique du 19/04/2004, audience à laquelle la cause a été remise contradictoirement à l'audience publique du 15/11/2004, audience à laquelle la cause a été renvoyée au rôle particulier de cette Chambre ;

Vu, pour la partie demanderesse, les conclusions additionnelles reçues au greffe de ce Tribunal, en date du 02/01/2004 ;

Vu la requête introduite en application des dispositions de l'article 747 § 2 du Code judiciaire par la mandataire de la partie demanderesse et reçue au greffe de ce Tribunal le 20/05/2005 ;

Vu la notification qui en a été faite à la partie défenderesse ainsi qu'à son conseil, en date du 01/06/2005 ;

Vu l'ordonnance rendue en date du 20/06/2005, en application de l'article 747 § 2 du Code judiciaire, aménageant les délais pour conclure et fixant la date d'audience pour les plaidoiries au 19/12/2005 ;

Vu la notification de cette ordonnance aux parties ainsi qu'à leurs mandataire et conseil, en date du 20/06/2005 ;

Vu l'article 734 du code judiciaire dont il a été fait application, sans succès, à l'audience publique du 19/12/2005 ;

Entendu la mandataire de la partie demanderesse et le conseil de la partie défenderesse en leurs dires et moyens à l'audience publique du 19/12/2005 ;

Vu les dossiers des parties ;

OBJET DE LA DEMANDE ET RECEVABILITE

La demande, telle que développée au terme de l'exploit introductif d'instance, a pour objet d'entendre condamner la défenderesse à verser la somme brute de 261.620 bef anciens (6.485,39 €) ainsi que la somme d'un franc provisionnel à titre de dommages et intérêts dus à la suite de l'absence d'attribution des avantages accordés dans le cadre de l'assurance "hospitalisation et maladie grave" souscrite par la défenderesse auprès d'Assubel au bénéfice de son personnel engagé pour une durée indéterminée.

La partie demanderesse postule, également, la condamnation de la défenderesse à lui délivrer la fiche de salaire relative à l'indemnité compensatoire de préavis ainsi que la fiche de rémunération 281.10 rectificative pour 99 et ce sous peine d'une astreinte de 300 bef anciens (7,44 €) par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à intervenir.

Enfin, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse aux frais et dépens de l'instance en ce compris les frais de citation et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

A l'audience, la mandataire de la partie demanderesse a, cependant, indiqué que, "si le Tribunal de céans faisait droit à sa demande de dommages et intérêts après requalification du contrat, son mandant consentait à ce que les avances versées à titre de libéralités viennent en déduction des dommages et intérêts réclamés ultérieurement".

La demande doit être déclarée recevable.

FAITS DE LA CAUSE ET POSITION DES PARTIES

Il résulte des conclusions des parties, de leurs dossiers ainsi que des explications recueillies à l'audience que feue Madame A[redacted], née le 17/06/1969, a été occupée au service de la défenderesse dans le cadre des différents contrats suivants :

1. un premier contrat de stage à temps plein conclu en application de l'article 16 § 3 de l'AR n°230 du 21/12/83 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes dit "stage ONEM" pour une durée de 6 mois avec prise de cours le 16/01/96 ;
2. un second contrat de stage conclu en application du même arrêté royal pour la période s'étendant du 16/07/96 au 15/01/97 ;
3. un contrat de travail d'employée à durée déterminée pour une période

d'un an à dater du 16/01/97 ;

4. un second contrat de travail d'employée à durée déterminée conclu pour une période d'un an s'étendant du 17/01/98 au 16/01/99.

Il n'est pas contesté qu'après le 16/01/99, feue Madame A[redacted]n'a plus été occupée par la défenderesse, cette dernière s'étant toutefois, déclarée disposée à la réintégrer dès que son état de santé le permettrait, souhait qui malheureusement ne s'est pas réalisé dès lors que Madame A[redacted]est décédée le 16/04/99.

La partie demanderesse, se fondant, d'une part, sur le prescrit de l'article 21 de l'AR 230 du 21/12/83 qui prévoit que toutes les dispositions de la loi du 03/07/78 relative aux contrats de travail qui concernent le contrat à durée déterminée sont d'application au stage et, d'autre part, sur les clauses des contrats de stage conclu entre parties (selon lesquelles le contrat de stage est régi par toutes les dispositions de la loi relative aux contrats de travail et plus particulièrement le contrat de travail d'employé à durée déterminée) estime qu'en application des articles 10 et 10 bis de la loi du 03/07/78, que feue Madame A[redacted]devait être considérée comme ayant été engagée dans le cadre d'un contrat conclu à durée indéterminée dès lors que les quatre contrats conclus ont dépassé la durée totale de 2 ans.

La partie demanderesse considère que si l'AR 230 instaure une exception à cette règle en permettant de conclure un contrat de travail à durée déterminée après le contrat de stage, il n'en demeure, toutefois, pas moins, selon la partie demanderesse, que cette exception doit être interprétée strictement en ce sens que le contrat et le stage ne pouvaient être suivi que d'un seul contrat de travail à durée déterminée et non, comme ne l'espèce, de deux contrats à durée déterminée.

La partie demanderesse estime que si le législateur avait entendu permettre une succession plus importante de contrats à durée déterminée, il l'aurait envisagé explicitement comme cela fut réalisé lors de l'adaptation de l'article 10 bis de la loi du 03/07/78.

En effet, fait valoir la partie demanderesse, la succession illimitée de contrats à durée déterminée est source de précarisation pour le travailleur alors que l'employeur y trouve un avantage certain dès lors qu'il lui est loisible de reconsidérer à chaque expiration du terme le réengagement de travailleurs sans aucune contrainte financière.

La partie demanderesse estime, ainsi, que dans la mesure où l'hypothèse prévue par l'exception visée par l'AR 230 n'est plus rencontrée (à savoir un contrat à durée déterminée succédant à un ou deux contrats de stage) il convient de se référer aux dispositions légales applicables en l'espèce, soit les articles 10 et 10 bis de la loi du 03/07/78 et de conclure que les parties étaient liées entre elles par un contrat à durée indéterminée depuis la date originaire d'entrée en service, soit le 16/01/96.

La partie demanderesse s'estime, dès lors, habilitée à réclamer à la défenderesse une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois de rémunération, soit la somme brute de 261.620 bef anciens (6.485,39 €) puisque la défenderesse a mis fin à la relation de travail à durée indéterminée avec feue Madame A[redacted]en ne lui accordant pas de préavis ou d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie demanderesse développe un second chef de demande fondé sur son droit à prétendre aux avantages accordés dans le cadre de l'assurance "hospitalisation et maladie grave" souscrite par la défenderesse auprès d'Assubel et réservée aux membres de son personnel (et à leur famille) engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La partie demanderesse reproche à la défenderesse de "n'avoir pas fait le nécessaire" dès lors qu'elle a considéré à tort que feue Madame A[redacted]était occupée à durée déterminée.

La partie demanderesse sollicite, partant, la condamnation de la défenderesse à lui verser des dommages et intérêts chiffrés provisionnellement à 1 franc.

Toutefois, à l'audience, la mandataire de la partie demanderesse a, cependant, indiqué que si le Tribunal de céans faisait droit à sa demande de dommages et intérêts après requalification du contrat, son mandant consentirait à ce que les avances versées à titre de libéralités viennent en déduction des dommages et intérêts qui seront réclamés ultérieurement.

De son côté, la défenderesse ne partage nullement la thèse soutenue par la partie demanderesse dès lors que les deux premiers contrats invoqués sont des contrats de stage conclus en application de l'AR 230 du 21/12/83 sur le stage et l'insertion professionnelle des jeunes et que l'assimilation de ces deux contrats de stage à des contrats de travail à durée déterminée pour justifier de l'application de l'article 10 de la loi du 03/07/78 et, partant, estimer que feue Madame A[redacted]était liée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, n'est pas fondée.

La défenderesse estime, à cet effet, que la finalité des deux types de contrat est différente, la direction et la surveillance étant essentielles dans un contrat de stage alors que le contrat de travail a pour objet la prestation de travail avec, en contrepartie, le paiement d'un salaire, sous l'autorité d'un employeur mais pas nécessairement sous sa direction et sa surveillance.

La défenderesse fait, d'autre part, valoir qu'en vertu de l'article 17 de l'AR n° 230, le contrat de stage peut être suivi d'un contrat de travail à durée déterminée et que cette faculté constitue une exception à l'article 10 de la loi du 03/07/78, le législateur n'ayant pas voulu prévoir la conclusion d'un seul et unique contrat.

La défenderesse considère qu'il s'impose, dès lors, de vérifier exclusivement au regard des dispositions de l'article 10 bis de la loi du 03/07/78 si les conditions imposées par le législateur étaient réunies en l'espèce pour conclure deux contrats de travail à durée déterminée successifs. Tel était manifestement le cas, en l'espèce, selon la défenderesse, puisque la durée totale des deux contrats litigieux, qui n'était pas inférieure à 3 mois, n'a pas excédé deux ans.

La défenderesse estime, dès lors, qu'elle était habilitée, conformément au prescrit de l'article 10 bis de la loi du 03/07/78, à conclure les deux contrats de travail à durée déterminée successifs pour la période s'étendant du 16/01/97 au 16/01/99 sans que feue Madame A[redacted] puisse être considérée comme ayant été engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La défenderesse sollicite, dès lors, que la partie demanderesse soit déboutée de sa demande relative à l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

La défenderesse estime, également, que la partie demanderesse doit être déboutée de son second chef de demande (alors qu'elle a octroyé à feue Madame A[redacted] une aide substantielle à titre de pure libéralité durant sa maladie) dès lors qu'il est établi que feue Madame A[redacted] ne devait pas être considérée comme ayant été liée avec elle dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ajoutant, pour le surplus, qu'il était requis qu'une demande spécifique soit introduite afin de bénéficier des avantages de ce contrat d'assurance, demande qui n'a jamais été introduite.

DISCUSSION

Quant à la nature juridique du contrat de stage ONEM conclu dans le cadre de l'AR n° 230 du 21/12/1983

Il n'est pas contesté que feue Madame A[redacted]a été occupée au service de la défenderesse dans le cadre de différents contrats à savoir :

- un premier contrat de stage conclu en application de l'AR n° 230 pour une durée de 6 mois à dater du 16/01/96 ;
- un second contrat de stage conclu en application du même arrêté royal pour la période s'étendant du 16/07/96 au 15/01/97 ;
- un premier contrat de travail à durée déterminée dans le cadre duquel feue Madame André a été engagée en qualité de secrétaire au département "Qualités et Procédés sous l'autorité de Mr Spilliaert" durant une période d'un an à dater du 16/01/97 ;
- un second contrat de travail à durée déterminée dans le cadre duquel feue Madame André a été engagée pour exercer les mêmes fonctions durant une période d'un an s'étendant du 16/01/98 au 15/01/99.

L'objet du présent litige pose la question de la détermination de la nature juridique du contrat de stage conclu dans le cadre de l'AR n° 230 du

21/12/83 ou, en d'autres termes , conduit à se demander si le contrat de stage ONEM doit, comme le soutient la partie demanderesse, être assimilé à un contrat de travail à durée déterminée soumis à la loi du 03/07/78, ou, au contraire, comme le prétend la défenderesse, constitue un contrat "sui generis" qui échappe, partant, à la définition du contrat de travail telle que contenue au sein de la loi du 03/07/78.

Commentant le stage des jeunes créé par la loi du 30/03/76 de redressement économique et repris tel quel (à quelques nuances près) par l'AR n° 230 du 21/12/83, M. JAMOULLE fait observer que "le stage des jeunes patronné par l'ONEM constitue une structure destinée à poursuivre un objectif de formation professionnelle dans le cadre d'une entreprise et à assurer une transition entre une formation théorique et un emploi productif : A cette relation se situant à mi-chemin entre contrat de travail et contrat d'apprentissage, la loi déclare applicables, mais à titre subsidiaire, les normes régissant le contrat de travail, soit d'ouvrier, soit d'employé. Toutefois, les dispositions particulières concernant le contrat de stage enlèvent à cette référence de principe beaucoup de sa portée. En définitive, les stagiaires ne sont pas juridiquement traités comme des salariés à part entière" (M. Jamoulle, Le contrat de travail, Tome 1, 1982, Fac. Droit de Liège, p. 263).

Il est, en effet, incontestable que la finalité d'un contrat de stage (voyez à cet effet l'article 15 de l'AR n° 230 dont l'objet a été parfaitement rencontré par la défenderesse au terme des deux contrats de stage puisque feue Madame A[redacted] a été engagée en vue d'une formation pratique pour remplir la fonction de secrétaire) est totalement différente du contrat de travail puisque l'objectif du contrat de stage est d'offrir au stagiaire une formation pratique alors que l'objet du contrat de travail consiste à fournir une prestation de travail sous l'autorité d'une personne physique ou morale moyennant rémunération.

Aux fins d'offrir un encadrement optimal au stagiaire ONEM, l'AR n° 230 a, également, prévu que l'entreprise devait veiller à ce que le stage soit accompli dans des fonctions correspondant aux qualifications préalables acquises en désignant un membre du personnel comme maître de stage ou comme formateur (article 16 §§ 1 et 2 de l'AR n° 230).

Il convient également, d'avoir égard à la circonstance selon laquelle la stagiaire ne perçoit pas un salaire entier (comme tout travailleur) mais bien une indemnité correspondant à 90 % du salaire initial octroyé à un membre du personnel et ce même si cette indemnité est considérée comme une rémunération au sens de l'article 2 de la loi du 12/04/65 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Enfin, force est encore, de relever que l'AR n° 230 a prévu des conditions spécifiques de rupture liées à la formation (articles 21 alinéa 5 et 22 § 2 de l'AR n° 230) et a énoncé une série de dispositions qui apparaissent franchement superfétatoires s'il fallait assimiler le contrat de stage à un contrat de travail : tel est en substance le cas des articles 21, 3° (obligation pour le stagiaire de se conformer à la réglementation du temps de travail et aux autres

conditions de travail), 5° (préavis réduit pour être engagé dans les liens d'un contrat de travail) et 27° (compétence exclusive des tribunaux du travail pour trancher les différends nés de l'application de l'AR n° 230).

Certes, le Tribunal de céans n'ignore pas que le contrat de stage emprunte, également, certains de ses éléments constitutifs au contrat de travail dès lors que l'article 21 de l'AR 230 dispose que" sous réserve des dérogations prévues dans le présent arrêté, toutes les dispositions de la loi du 03/07/78 relative aux contrats de travail qui concernent le contrat à durée déterminée sont d'application au stage".

Néanmoins, cet élément ne saurait en aucune façon énerver la thèse selon laquelle le contrat de stage constitue bien une convention "sui generis"" dans la mesure où les dispositions de la loi du 03/07/78 sont supplétives par rapport au prescrit de l'AR n° 230 et ne concernent, in fine, que les seules obligations faites de conclure, conformément à l'article 9 de la loi du 03/07/78, un contrat de stage constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service du stagiaire ou encore celles de pouvoir mettre fin au contrat de stage pour motif grave ou de le rompre avant terme en indemnisant la stagiaire conformément à l'article 40 de la loi du 03/07/78 (voyez par identité de motifs les commentaires de P. Bonbled relatifs au stage des jeunes dans la loi du 30/03/76, JTT 1976, p. 269). Il est, dès lors, incontestable que les disposition de la loi du 03/07/78 limitant la succession dans le temps de contrats de travail à durée déterminée sont inapplicables au contrat de stage ONEM puisque l'AR n° 230, comme le Tribunal de céans l'a amplement démontré supra, a institué un régime contractuel dérogatoire au droit commun des contrats de travail (sauf les exceptions visées supra) en offrant la possibilité à un demandeur d'emploi de moins de 30 ans d'acquérir une formation au sein d'une entreprise en guise de transition entre l'enseignement reçu et la mise au travail envisagée (voyez également P. Bonbled art. cité).

S'il est vrai que l'AR n° 230 en son article 17 alinéa 3 a prévu que le contrat de stage pouvait être suivi d'un contrat de travail à durée déterminée, ledit AR n'a toutefois pas assorti de sanctions l'irrespect de cette obligation dans le chef de l'entreprise (voyez le chapitre V dudit AR n° 230), cette obligation devant être comprise comme la manifestation de la volonté dans le chef du Roi d'offrir après le stage une forme de stabilité dans la nouvelle relation de travail qui allait s'instituer entre les parties en privilégiant la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée (voyez P. Bonbled art. cité).

Dès lors que les deux contrats de stage conclus entre feue Madame A[redacted] et la défenderesse ne peuvent être qualifiés de contrats de travail à durée déterminée, la défenderesse était parfaitement autorisée au regard des dispositions de l'article 10 bis de la loi du 03/07/78 à conclure, au terme du second contrat de stage avenu entre parties, deux contrats de travail à durée déterminée successifs d'une durée chacun d'une année, du 16/01/97 au 15/01/99.

Le premier chef de demande visant à requalifier en contrat de travail à durée indéterminée le second contrat à durée déterminée conclu avec effet au

16/01/98 et à solliciter l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis doit, partant, être déclaré non fondé.

Il en va, de même, du second chef de demande relatif aux dommages et intérêts sollicités dans la mesure où feue Madame A[redacted] ne s'est pas vue accorder les avantages prévus par le contrat d'assurance "hospitalisation et maladie grave" souscrit auprès d'Assubel au bénéfice du personnel de la défenderesse engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Dès lors que le Tribunal de céans considère que feue Madame A[redacted] n'a jamais été occupée au service de la défenderesse dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, la partie demanderesse est sans droit aucun pour solliciter la condamnation de la défenderesse à lui verser des dommages et intérêts suite à l'absence d'affiliation de feue Madame A[redacted] au contrat susmentionné conclu avec Assubel.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications, dont il a été fait application ;

Déclare la demande recevable mais non fondée ;

En déboute la partie demanderesse;

Laisse à charge de la partie demanderesse les frais de citation par elle exposés et la condamne, en outre, aux autres frais et dépens de l'instance liquidés à 107,09 €, représentant l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé et prononcé en langue française, en audience publique tenue au Palais de Justice-Extension, rue de Nimy, 70, à 7000-Mons, par la quatrième Chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, en date du **20 FEVRIER 2006**, où étaient présents MM. :

X. VLIEGHE,	Président, présidant la 4ème Chambre,
P. DEBLENDER,	Juge social à titre d'employeur,
L. PETRONE,	Juge social à titre de travailleur employé,
G. VAINQUEUR,	Greffier.

VAINQUEUR PETRONE DEBLENDER VLIEGHE