



N° 2011/
1^{ère} chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 SEPTEMBRE 2011

R.G. 2008/AM/21381

Contrat de travail.
Art. 578 C.J.
Contrat de travail succédant à un contrat de formation-insertion.
Clause d'essai : validité.
Licenciement abusif : charge de la preuve.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La S.P.R.L. F.

Appelante au principal, intimée sur incident,
comparaissant par son conseil, Maître DEREAU,
avocat à La Louvière ;

CONTRE

Madame N. G.,

Intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant par son conseil, maître VALLEE,
avocate à La Louvière.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 27.11.2008 et visant à la réformation de deux jugements rendus en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, y siégeant respectivement le 11.1.2008 et le 27.6.2008.

R.G. 2008/AM/21381

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, les copies conformes des jugements dont appel.

Vu les conclusions de Madame N. G., intitulées conclusions additionnelles, reçues au greffe de la cour le 14.2.2011, lesquelles forment un appel incident, ainsi que celles de la SPRL F., principales et de synthèse, y reçues respectivement le 17.1.2011 et le 17.3.2011.

Entendu les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 20.5.2011.

Vu l'avis écrit du ministère public déposé au greffe de la cour le 17.6.2011.

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

Les appels sont réguliers quant à la forme et au délai d'introduction.

Pour le surplus, leur recevabilité n'a pas été contestée.

Ils sont recevables.

Les faits et antécédents de la cause peuvent être résumés comme suit :

- Par contrat avenant entre parties le 1.7.2003, conclu sous l'égide du FOREM, madame N. G. est entrée au service de la SPRL F. dans le cadre d'un contrat de formation-insertion en entreprise relativement à la fonction de secrétaire.
- Selon l'article 13, dans la logique du système, l'entreprise s'engageait à embaucher le stagiaire dans la profession apprise (secrétaire) 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, en l'occurrence, 22 semaines.
- Au terme de la formation, le 2.12.2003, les parties ont conclu un contrat de travail d'employé assorti d'une clause d'essai de 6 mois.
- Ce contrat a été rompu le 14.4.2004 sur l'initiative de l'employeur qui lui a notifié la lettre recommandée suivante :

« Madame,

Par la présente, nous nous permettons de vous signifier votre licenciement de notre SPRL pour motif grave et ce à daté de ce jour.

Motif.

En date du 9.3.2004, vous nous avez remis un certificat médical jusqu'au 12.3.2004, et ensuite un autre certificat médical du 15.3.2004 au 31.3.2004, lui-même suivi d'un dernier certificat du 01.04.2004 au 30.4.2004.

En date du 8.4.2004, vous vous êtes présentée en nos bureaux en compagnie de Monsieur S. G. de la société SGRC de La Louvière pour une explication du fait que vous pensiez que nous vous avions dénoncé(e) à l'ONEM pour travail en noir dans cette Société.

Après ces événements, nous nous sommes rendus au service contrôle de l'ONEM de La Louvière qui nous ont confirmé ces suspicions (travail durant +/- 3 semaines dans cette Société) dans la période où vous étiez en maladie.

Au regard de ces faits, votre licenciement décidé après accord des deux gérants de la Société sera accompagné de vos indemnités du mois précédent, sans indemnité de préavis, ni de rupture de contrat, sans prestation de celui-ci ».

- Dès le 22.4.2004, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, madame N. G. contesta le motif de licenciement comme la validité de la clause d'essai et réclama une indemnité compensatrice de préavis de 3 mois.
- Faute d'arrangement à l'amiable, par exploit introductif d'instance du 14.6.2004, l'employée évincée assigna son ancien employeur en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis de 3 mois et de dommages et intérêts à concurrence de 6.700 € nets à titre provisionnel.
- Il est précisé en conclusions que les dommages et intérêts sont destinés à réparer le caractère abusif du licenciement résultant de ce que celui-ci est intervenu dans le cadre d'un contexte de harcèlement sexuel par l'un des gérants de la société.
- Statuant le 11.1.2008, le tribunal a fait droit à la demande d'indemnité compensatrice de préavis mais a rejeté celle afférente au licenciement abusif.
- Après avoir constaté l'irrégularité du congé sur-le-champ pour cause de tardiveté ainsi que la nullité de la clause d'essai affectant le contrat litigieux, les premiers juges ont relevé l'absence de preuve du caractère abusif du licenciement.
- Par un second jugement du 27.6.2008, le tribunal a statué sur les dépens, mettant ceux-ci à charge de la SPRL F..
- Cette dernière a relevé appel des deux décisions, faisant valoir l'argumentation qui sera examinée ci-après tandis que madame N. G. élève un appel incident visant à l'obtention de l'intégralité de sa demande originale.

A. Quant à l'appel principal**I. Quant à la validité du congé**

En raison du caractère extrême du congé donné sur-le-champ susceptible de générer des conséquences graves dans le chef de celui qui en est l'objet, le législateur a assorti l'exercice de ce droit d'un ensemble de garanties exprimées notamment par le biais d'un certain formalisme et de divers contrôles juridictionnels relatifs aux différents aspects de l'acte juridique.

Ces exigences légales d'une rigueur variée s'inscrivent dans une chronologie distinctive qui influe nécessairement sur l'exercice du contrôle juridictionnel.

Ainsi, aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave de rupture endosse la charge de la preuve de la réalité du fait ainsi que de sa propension à rendre les relations de travail immédiatement et définitivement impossibles mais doit également justifier le respect d'un double délai de trois jours, à savoir celui courant entre la connaissance du fait et celui qui sépare cette dernière de la dénonciation des motifs.

La Cour de Cassation a estimé que le délai de trois jours ouvrables dans lequel le congé pour motif grave doit être notifié est impératif tant en faveur de l'employeur que du travailleur de sorte que le juge doit vérifier d'office si le délai a été respecté (Cass., 22 mai 2000, J.T.T., 2000, 369, sur avis conforme du Pro. Gén. Leclercq).

Au demeurant, en l'espèce, madame N.G. a soulevé l'exception de « tardiveté du congé ».

Or, en l'espèce, dès lors que le dernier fait visé par la lettre de rupture qui est situé dans le temps est intervenu le jeudi 8.4.2008, le congé donné le 14.4.2008 est intervenu après expiration du délai de 3 jours ouvrables endéans lequel il pouvait être donné conformément au prescrit de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail.

Certes, la SPRL F. tente de faire courir ledit délai non pas à partir de ce fait déterminé mais à partir d'une visite qu'elle aurait effectuée ultérieurement auprès des services de contrôle de l'ONEM laquelle, confirmant les soupçons qu'elle nourrissait jusqu'ores, aurait entraîné dans son chef la connaissance certaine et suffisante des faits justifiant sa décision de procéder au licenciement de madame G. pour faute grave.

Cependant, alors que le respect du précepte légal de l'article 35, alinéa 3, précité requiert l'apport d'une preuve certaine que ne satisfait pas le constat d'une simple « crédibilité », la SPRL F. n'apporte aucune preuve aux débats ni de la réalité de la visite prétendue à cette date, ni de sa nécessité, voire de sa simple incidence sur la connaissance des faits qu'elle prétend pouvoir reprocher à son employée.

Il n'y a donc pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

II. Quant au délai de préavis

Ainsi que cela a été vu ci-avant, les parties ont conclu le 1.7.2003, en présence du FOREM, un contrat de formation-insertion en entreprise pour une durée de 22 semaines, soit du 1^{er} juillet 2003 au 1^{er} décembre 2003 inclus, en application du décret du Gouvernement wallon du 18 juillet 1997.

Par son article 14, ce décret qui est entré en application le 9.8.1997 a abrogé le chapitre IV de l'arrêté de l'Exécutif de la communauté française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelle parmi lequel figurait l'article 27, paragraphe 2, qui disposait : « *L'entreprise s'engage à occuper immédiatement après la fin de la formation, le stagiaire qui aura suivi une formation professionnelle, en qualité de travailleur salarié pour une durée au moins égale à celle de la formation, dans la profession apprise et dans les conditions en vigueur dans l'entreprise pour cette profession* ».

Le nouveau décret a toutefois imposé une obligation similaire en prévoyant par son article 8, 4^o : « *L'employeur s'engage 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 concerné* ».

C'est cette obligation que les parties ont transposée en prévoyant à l'article 13 du contrat de formation-insertion en entreprise signé le 1.7.2003 que l'entreprise s'engageait à embaucher le stagiaire dans la profession apprise (SECRETAIRE) immédiatement après la fin de la formation et pour une durée au moins égale à celle-ci.

Cet engagement a été concrétisé par la conclusion le 2.12.2003 d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée assorti d'une clause d'essai de 6 mois.

Il est actuellement acquis en jurisprudence que l'obligation de l'employeur étant d'engager le stagiaire dans la profession apprise immédiatement après la formation et pour une durée au moins égale à celle-ci, rien n'interdit l'insertion d'une clause d'essai dans ce contrat subséquent à la condition que celle-ci ne soit pas inconciliable avec l'obligation de respecter le terme minimal de l'occupation (voyez : C.T. Mons, 5^{ème} ch., 21.3.2003, Justel F-20030321-6).

Statuant sur pourvoi d'un arrêt de cette cour qu'elle a rejeté, la Cour de cassation a dit en substance : « *Il ressort de cette disposition* (lire : l'article 27, paragraphe 2, de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 12 mai 1987 relatif à la formation professionnelles dont une obligation similaire est actuellement édictée par l'article 8, 4^o, du décret du 18 juillet 1997) *que l'entreprise n'a pas seulement l'obligation d'engager le stagiaire, au terme de sa formation, pour une durée au moins égale à celle-ci mais qu'elle a également l'obligation de le faire travailler*

pendant ce même laps de temps » (C.T. Mons, 3^{ème} Ch., 25.9.2003, Justel : F-20030925-3 et Cass. 3^{ème} ch., 2.1.2006, JLMB 2007/6, p. 212).

Il en résulte donc que la période obligatoire d'occupation subséquente à la formation-insertion ne peut être réduite par le jeu d'une clause d'essai.

Or, en l'espèce, si telle qu'elle est envisagée au contrat, la clause d'essai de 6 mois n'a en principe pas pour effet de réduire l'occupation en dessous du temps obligatoire, sa mise en application à l'occasion du licenciement du 14 avril 2004 produirait cet effet prohibé.

Force est, en effet, de constater qu'alors que le contrat de formation-insertion avait été conclu pour une durée de 22 semaines et qu'en retenant lors du licenciement du 14 avril 2004 un délai de préavis réduit à 7 jours en application de la clause d'essai, l'occupation de madame GODART n'aurait duré que 20 semaines à peine en manière telle que l'application de cette clause d'essai réduirait le temps d'occupation en dessous du seuil requis.

Il ne s'est, en effet, écoulé que 19 semaines et quelques jours entre l'entrée en fonction le 2.12.2003 et le licenciement irrégulier survenu le 14.4.2004.

La cour en conclut donc que dans les circonstances de la cause, aux fins pour l'employeur de respecter ses obligations contractuellement prises, en optant pour un licenciement le 14.4.2004, il ne pouvait être fait application de la clause d'essai réduisant le délai de préavis à 7 jours et qu'il y a dès lors lieu, à titre de réparation du préjudice subi par le travailleur, d'allouer l'indemnité compensatrice de préavis non réduite, soit, en l'occurrence, celle correspondant à trois mois de rémunération.

Il n'y a donc pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

B. Quant à l'appel incident

Si l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 impose à l'employeur qui fait l'objet d'une demande d'indemnité pour licenciement abusif de justifier que le licenciement auquel il a procédé est fondé sur des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou sur des motifs inhérents à l'aptitude ou à l'attitude du travailleur, cette disposition limite son champ d'application au licenciement d'un ouvrier.

S'agissant d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé, la base légale est à chercher dans les termes généraux de l'article 1382 du Code civil lequel, contrairement à l'article 63 de la loi précitée, n'inverse nullement la charge de la preuve.

R.G. 2008/AM/21381

Il en résulte que l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis (Voyez notamment : C.T. Mons, 14.05.1992, Chr. D.S. 1993, 72 ; C.T. Mons, 24.04.1994, J.L.M.B., 1994, 1409 ; C.T. Mons, 25.09.1997, J.T.T., 1998, 315 et Cass. 07.05.2001, J.T.T. 2001, 410).

Il paraît à la cour qu'en l'espèce, madame N. G. ne satisfait pas à cette exigence.

Si elle prétend, en effet, que son licenciement est intervenu en représailles au fait qu'elle n'aurait pas cédé au harcèlement sexuel de l'un des gérants de la société, elle n'apporte aucune preuve concrète dudit comportement inapproprié et les faits côtés à preuve ne sont pas suffisamment précis pour que la cour autorise la tenue d'enquêtes.

L'appel incident n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

statuant contradictoirement.

Ecartant toutes conclusions autres.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

Vu l'avis écrit de monsieur le Premier Avocat général.

Reçoit les appels principal et incident mais les dit tous deux non fondés.

R.G. 2008/AM/21381

Y substituant sa propre motivation, confirme les jugements entrepris en toutes leurs dispositions.

Délaisse à chaque partie ses propres frais et dépens de l'instance d'appel.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 16 septembre 2011 par le Président de la 1^{ère} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur A. CABY, Président, présidant la Chambre,
Monsieur J. DELROISSE, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur R. AUBRY, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Madame Ch. STEEHAUT, Greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.