

gées à l'issue de cette formation toutes les deux dans le cadre des mêmes contrats de travail à durée indéterminée mais dont la première est licenciée à la fin du dernier jour de la période d'occupation minimale garantie et qui n'aurait droit à rien alors que son collègue, licencié le lendemain matin, aurait bien droit à une indemnité de rupture alors que c'est un contrat identique qui est rompu dans les deux cas.

La base légale régulièrement donnée par l'intimée à son action contre la S.P.R.L. L. devant le tribunal du travail était bien l'article 39 de la loi sur les contrats de travail.

Le motif grave invoqué par l'employeur n'a pas été retenu par le tribunal du travail dans son jugement du 26 juin 2012 qui a condamné l'employeur à payer à l'intimée la somme de 3.622,81 euros à titre d'indemnité de rupture, comme réclamée par cette dernière.

Cette indemnité de rupture est bien due.

L'appelant est, quant à lui, redevable du solde de l'indemnité payée correspondant à l'indemnité due pour la période du 17 au 31 décembre 2010, soit la somme de 577,53 euros.

L'appel n'est pas fondé.

Dispositif conforme aux motifs.

Siég. : MM. H. Barth, P. Ciborgs et P. Bassi. Greffier : M. G. Susin.
Plaid. : M^{es} L. Wigny et S. Polet (*loco* J.-Ph. Bruyère).

J.L.M.B. 16/223

Observations

Plan de formation-insertion et garantie d'emploi : l'employeur qui s'engage

1. Le plan de formation-insertion en entreprise est une méthode d'insertion des demandeurs d'emploi mise en place en Région wallonne de langue française. Il est réglé par le décret du 18 juillet 1997¹ ainsi que par l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 novembre 2007 pris en exécution de ce dernier². Il vise à la conclusion d'une convention tripartite entre un employeur, un demandeur d'emploi et le FOREm. Il a pour objet de permettre à l'employeur de former le demandeur d'emploi à un poste spécifique – vacant au sein de son entreprise – pour lequel ce dernier ne dispose pas des qualifications et des connaissances requises, pour une durée à fixer par les parties ne pouvant en principe excéder vingt-six semaines.

L'employeur qui recourt à un plan de formation-insertion en entreprise est tenu, en vertu du décret du 18 juillet 1997 susmentionné, au terme de la période de formation, d'occuper le demandeur d'emploi ainsi formé dans les liens d'un contrat de travail, pour une période au moins égale à celle de la formation³.

2. Trois situations de manquement, par l'employeur, à son obligation, sont à prendre en considération. Premièrement, l'employeur met fin unilatéralement et irrégulière-

¹ Décret 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, *M.B.*, 9 août 1997, *Errat.*, *M.B.*, 16 octobre 1997.

² Arrêté du Gouvernement wallon du 14 novembre 2007 portant exécution du décret 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, *M.B.*, 6 décembre 2007.

³ Article 8, alinéa 1^{er}, 4^o, du décret 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, *M.B.*, 9 août 1997.

ment au plan de formation-insertion⁴. Deuxièmement, l'employeur refuse d'occuper le stagiaire dans les liens d'un contrat de travail au terme de la formation. Troisièmement, l'employeur, bien qu'ayant engagé le stagiaire dans les liens d'un contrat de travail, licencie ce dernier avant l'échéance de la période d'occupation minimale.

Dans les deux premières situations, suivant la jurisprudence, le stagiaire ne dispose que d'une action en responsabilité civile en vue d'obtenir des dommages et intérêts. Le préjudice matériel correspond au montant des primes d'encouragement dont aurait bénéficié le stagiaire s'il était allé au terme de sa formation, augmenté du montant de la rémunération qu'il aurait perçue au cours de la période d'occupation minimale et des avantages sociaux qui en résultent. Ce dernier poste est diminué des revenus effectivement perçus par le stagiaire au cours de cette même période. Enfin, celui-ci peut réclamer, au titre de l'indemnisation du préjudice moral, des dommages et intérêts correspondant à la perte d'une chance de bénéficier d'une expérience professionnelle valorisable auprès d'un autre employeur⁵.

L'espèce commentée ressortit à la troisième hypothèse. Une travailleuse est engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à la suite d'un plan de formation-insertion en entreprise. Au cours de la période d'occupation minimale, l'employeur la licencie pour un prétendu motif grave. La travailleuse conteste l'existence du motif grave et sollicite la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité de congé correspondant à trois mois de rémunération.

Le tribunal du travail fait droit à la demande de cette dernière et condamne l'employeur – entretemps déclaré en faillite – à payer une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 3.622,81 euros.

La travailleuse sollicite l'intervention du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise pour le paiement de l'indemnité de rupture⁶. Ce dernier verse une indemnité d'un montant de 3.045,28 euros. Celui-ci correspond, selon le Fonds, à des dommages et intérêts équivalant à la rémunération due pour la période d'occupation minimale restant à courir. Le Fonds soutient que la travailleuse ne peut prétendre qu'au paiement de ces seuls dommages et intérêts ainsi évalués et non au paiement de l'indemnité de rupture à laquelle elle n'a pas droit.

Selon la cour du travail de Liège, la travailleuse dispose de deux bases d'action. Elle peut réclamer l'indemnité compensatoire de préavis ou des dommages et intérêts sur la base de la responsabilité civile. En outre, la cour note que « ces deux bases ne sont d'ailleurs pas incompatibles entre elles et auraient pu être formulées parallèlement ou ensemble [...] ». Toutefois, la cour du travail conclut que l'indemnité compensatoire de préavis a réparé l'intégralité du dommage, empêchant le cumul de celle-ci avec des dommages et intérêts.

3. Lorsque la période de préavis est inférieure à la période d'occupation minimale restant à courir – situation d'autant plus fréquente, pour les employés, dans l'avenir que leurs délais de préavis ont été réduits par la loi sur le statut unique – l'application stricte de ce raisonnement pourrait aboutir à un résultat inéquitable. Une possibilité est alors de considérer que la stipulation, dans la convention de formation-insertion,

⁴ En principe, l'employeur ne peut résilier le contrat de formation-insertion que pendant la période d'essai ; au terme de cette dernière, seul le FOREm peut décider de mettre fin anticipativement au plan de formation-insertion ; voy. article 6, alinéa 2, et article 9 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 novembre 2007 et article 13 du décret du 18 juillet 1997.

⁵ Voy. C. trav. Mons (3^e ch.), 15 janvier 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 161 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 27 février 2007, *J.T.T.*, 2007, liv. 990, p. 439 ; Trib. trav. Mons (4^e ch.), 14 janvier 2013, R.G. n° 10/2478/A, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be> ; C. trav. Bruxelles, 4 mars 2014, R.G. n° 2011/AB/1178, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be>.

⁶ Loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, *M.B.*, 9 août 2002.

d'une obligation d'embauche par l'employeur, avec maintien pendant une durée égale à celle de la formation, constitue une promesse de contrat – sous la condition suspensive que la formation arrive à son terme – couplée avec une clause de stabilité d'emploi⁷.

L'article 13 du contrat de formation-insertion en entreprise prévoit que « [l']entreprise formatrice s'engage à embaucher le stagiaire dans la profession apprise [...] 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 »⁸.

Cette clause correspond à la notion de promesse unilatérale de contrat définie comme la « convention par laquelle une personne s'engage envers une autre à conclure avec elle, dans l'avenir et au gré de cette dernière, un contrat dont les éléments essentiels et substantiels sont déterminés ou déterminables »⁹.

Or, en l'espèce les éléments essentiels du contrat de travail à conclure sont déterminés ou à tout le moins déterminables. La convention de formation-insertion contient, notamment, une description de la fonction pour laquelle une formation est entreprise et l'indication du salaire brut pour la profession apprise¹⁰.

Toutefois, les dispositions légales pertinentes imposent l'insertion d'une clause d'essai dans le contrat de formation-insertion. Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut mettre unilatéralement fin au contrat moyennant le respect d'un délai de préavis de sept jours¹¹. Partant, la promesse de contrat de travail constitue une promesse sous condition suspensive purement potestative, en principe nulle puisque contraire au prescrit de l'article 1174 du Code civil¹². En effet, l'employeur promet de conclure un contrat de travail sous la condition que le stagiaire arrive au terme de la formation alors qu'il dispose d'un droit de résiliation unilatérale pendant la période d'essai. Dès lors, au cours de cette période, la réalisation ou non de la condition dépend de sa seule volonté, ce qui fragilise la qualification de promesse de contrat¹³.

Néanmoins, il est opportun de préciser que c'est le décret du 18 juillet 1997 qui fait obligation à l'employeur de s'engager à conclure un contrat de travail au terme de la formation. La promesse de l'employeur qu'extériorise le contrat de formation-insertion a pour objet de respecter cette obligation décrétable. De ce fait, ne faut-il pas considérer que le décret du 18 juillet 1997, de même rang que le Code civil, a

⁷ Dans le sens de la qualification de clause de stabilité d'emploi : L. DEAR et M. DAVAGLE, note sous C. trav. Mons (1^{re} ch.), 16 septembre 2011, *Chron. D.S.*, 2012, liv. 7, p. 370.

⁸ Modèle de convention annexé à l'arrêté ministériel du 19 décembre 2007 déterminant les modalités d'exécution de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 novembre 2007 portant exécution du décret 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, *M.B.*, 25 février 2008.

⁹ H. DE PAGE, *Traité de droit civil belge*, tome II, *Les obligations*, vol. 1, mis à jour par P. VAN OMMESLAGHE, Bruxelles, Bruylant, 2013, pp. 590 et s ; voy. également : P. WÉRY, *Droit des obligations*. Vol. 1, *Théorie générale du contrat*, Bruxelles, Larcier, 2011, pp. 189 et s.

¹⁰ Divers auteurs et tribunaux retiennent fréquemment la qualification de promesse mais sans toujours en tirer les mêmes conclusions : L. DEAR et M. DAVAGLE, « Le contrat de formation-insertion en entreprise : une réglementation incertaine aux conséquences méconnues », *J.T.T.*, 2008, liv. 1017, p. 364 ; A.-F. DAVID, V. LÈBE-DESSARD et J.-C. GERMAIN, « Quelques formations en alternance », in *Le droit pénal social et les contrats de travail spéciaux*, Bruxelles, Larcier, 1997, p. 597, jurisprudence citée en note n° 9 ; C. trav. Liège (13^e ch.), 23 juin 1998, *cette revue*, 1999, liv. 18, p. 754 ; C. trav. Liège (3^e ch.), 15 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 157 ; C. trav. Liège (3^e ch.), 19 mars 2001, R.G. n° 28.115/99, disponible sur <http://jure.juridat.just.fgov.be> ; C. trav. Mons, 10 décembre 2014, *Ors.*, 2015, liv. 4, p. 22, reflet B. PATERNOSTRE.

¹¹ Article 6, alinéa 2, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 novembre 2007.

¹² Article 1174 du Code civil.

¹³ Voy. sur les conditions suspensives purement potestatives : P.-F. VAN DEN DRIESCHE et S. MENSCHAERT, « Obligations sous condition », in *Obligations. Traité théorique et pratique*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2008, n°s III.2.7-1 à III.2.7-4 ; P. VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome III, pp. 1741 à 1744.