

Contrat de travail – employé – loi du 3 juillet 1978 article 10 – limites de la validité  
de la succession de contrats à durée déterminée.

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

**ARRET**

**Audience publique du 25 avril 2012**

**R.G. : 2009/AU/4129**

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

**EN CAUSE :**

**P Sabine**

**APPELANTE,**

Représentée par Monsieur Giovanni PRESCIUTTI, délégué au sens de l'article 728  
alinéa 3 du Code Judiciaire, porteur de procuration, dont les bureaux sont établis à  
6700 ARLON, rue Pietro Ferrero, 1.

**CONTRE :**

**VIVALIA, anciennement S.C. A.I.O.M.S.** Association intercommunale Médico-  
sociales des Arrondissements d'Arlon et de Virton, dont les bureaux sont établis à  
6762 VIRTON, rue de Mageroux, 55

**INTIMEE,**

ayant comparu par Maître Jean-Louis PAVANELLO, avocat à 6760 VIRTON,  
avenue Bouvier 20.

\*  
\* \*

**INDICATIONS DE PROCEDURE.**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 mars 2012, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 février 2009 par le Tribunal du travail d'Arlon, 3<sup>ème</sup> chambre (R.G. : 07/34.409);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 23 avril 2009 et notifiée à la partie intimé le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du Tribunal du travail d'Arlon, reçu au greffe de la Cour le 30 avril 2009;
- les conclusions de synthèse de la partie appelante reçues au greffe de la Cour le 15 mars 2011 et celles de la partie intimée y reçues le 27 mars 2012 avec son dossier;
- le dossier de la partie appelante reçu au greffe le 25 août 2011;
- l'ordonnance de fixation sur base de l'article 747 du Code Judiciaire notifiée aux parties et à leur conseil le 18 août 2011;

Entendu les parties en leurs explications à l'audience du 28 mars 2012.

**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.**

Madame P., ci-après l'appelante, a été occupée par la S.C. AIOMS, ci-après l'intimée, dans le cadre de six contrats à durée déterminée temps partiel du 1<sup>er</sup> décembre 2003 au 30 septembre 2006, soit 34 mois comme suit :

1. C.D.D. du 01.12.2003 au 28.02.2004 (19 h/semaine)
2. C.D.D. du 01.03.2004 au 30.06.2004 (19 h/semaine)
3. C.D.D. du 01.07.2004 au 31.10.2004 (19 h/semaine)
4. C.D.D. du 01.01.2005 au 31.12.2005 (19 h/semaine)
5. C.D.D. du 01.01.2006 au 30.06.2006 (19 h/semaine) (+ avenant 28,5 h/semaine)
6. C.D.D. du 01.07.2006 au 30.09.2006 (19 h/semaine).

L'appelante occupait la fonction d'auxiliaire familiale et sanitaire, statut employée.

Par lettre du 22.09.2006, l'intimée a écrit à l'appelante en ces termes :

« Madame,

*Nous vous faisons part, par la présente, que votre contrat de travail employé à durée déterminée ne sera pas prolongé à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2006.*

... »

L'appelante a considéré que la succession de ses contrats à durée déterminée devait être requalifiée en contrat à durée indéterminée, d'ailleurs renseigné comme tel sur sa fiche de paie de septembre 2006.

L'appelante a dès lors réclamé le paiement d'une indemnité de rupture.

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

L'appelante a introduit une action devant le Tribunal du Travail d'Arlon afin d'entendre condamner l'intimée

- A lui payer un euro provisionnel à titre d'indemnité de rupture ou à tout le moins dommages et intérêts équivalents, sous réserve de majoration ou minoration en cours d'instance
- A lui délivrer le document social justificatif sous réserve d'astreinte de 25 € par jour de retard
- A lui payer les intérêts moratoires, judiciaires et dépens.

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

Par jugement du 13 février 2009, le Tribunal du Travail d'Arlon a déclaré la demande recevable mais non fondée et a condamné l'appelante aux dépens non liquidés.

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

L'appelante a interjeté appel contre ce jugement aux motifs que c'est à tort que le premier juge a considéré comme légitime le fait d'engager du personnel soignant excédentaire dans l'attente d'engager du personnel infirmier et, dès lors, la succession de contrats à durée déterminée légitimement justifiée.

Alors que la pénurie de personnel infirmier ne peut justifier la multiplication de contrats à durée déterminée d'auxiliaires familiales et sanitaires et cela indépendamment de la mention figurant dans les contrats litigieux « *Il est admis que l'engagement a lieu dans l'attente de personnel infirmier actuellement déficitaire* » ;

L'appelante demande à la Cour de :

- Dire l'appel recevable et fondé,
- Mettre à néant le jugement dont appel,
- Condamner l'intimée à lui verser la somme de 3.207,29 € bruts à titre d'indemnité de rupture ou à tout le moins de dommages et intérêts équivalents, sous réserve de majoration ou de minoration en cours d'instance s'il échet et sous déduction des retenues légales en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel,
- Condamner l'intimée à lui délivrer le document social justificatif de cette somme et à défaut pour elle de se faire dans les 8 jours de la signification du jugement, condamner l'intimée à payer une astreinte de 25 € par jour de retard,
- Condamner l'intimée aux dépens,
- Condamner l'intimée aux intérêts moratoires légaux et judiciaires.

## **6. FONDEMENT : validité de la succession des contrats à durée déterminée ou conclus pour un travail nettement défini – conditions.**

### **A. Principes.**

#### Dispositions légales.

L'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce :

« le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit [...] n'est pas requise dans les branches d'activité [si une convention collective le prévoit] ».

L'article 10 de la même loi édicte que :

« lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Le Roi peut déterminer les cas dans lesquels l'employeur ne peut apporter cette preuve.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux contrats conclus pour un travail nettement défini ».

#### Interprétation

Cette disposition interdit donc explicitement qu'une relation de travail repose uniquement sur une succession de plusieurs contrats à durée déterminée ou conclu pour un travail nettement défini. L'employeur qui recourt à ce procédé est alors présumé vouloir éluder les règles légales applicables en matière de rupture des contrats à durée indéterminée, c'est-à-dire la notification d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire. La sanction prévue par la loi est la requalification de l'ensemble de la relation de travail en un seul contrat à durée indéterminée. Le texte prévoit cependant certaines exceptions : l'employeur peut renverser cette présomption de fraude en démontrant que la nature du travail ou d'autres raisons légitimes justifiaient cette succession de contrats à terme<sup>1</sup>.

L'examen des travaux préparatoires permet d'épingler quelques exemples de « raisons légitimes » alors que la « nature du travail » ne donne lieu à aucune illustration.

<sup>1</sup> C. Trav. Gand, 8 avril 2002, Chr.D.S. 2003, p. 27 ; Cass. 2 décembre 2002, JTT 2003, p. 404, cités par W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium social, droit du travail*, t. 1, Bruxelles, Kluwer, 2007-2008, p. 587

L'examen jurisprudentiel permet de dire que pour que la nature du travail puisse, par elle-même, justifier la succession de contrats à durée déterminée, il faut vraiment que le recours à un contrat à durée indéterminée soit impossible ou que cela n'ait pas de sens en raison des caractéristiques du travail convenu.

Pour ce qui concerne les raisons légitimes, la Cour se réfère au relevé jurisprudentiel in « Quelques propos sur la rupture du contrat de travail, Hommage à Pierre BLONDIAU, sous la coordination scientifique de St. GILSON », Anthemis, 2009, p. 412 et svts.

Les raisons légitimes généralement invoquées par l'employeur sont :

- L'octroi de subsides, lequel permet la justification lorsque la source de financement est déterminante pour l'engagement du travailleur et surtout de son engagement d'année en année<sup>2</sup>.
- Le respect d'une disposition légale ou réglementaire<sup>3</sup>.
- La dépendance de l'engagement de la santé économique et financière de l'entreprise<sup>4</sup>.
- Un surcroît d'activité qui n'est que temporaire<sup>5</sup>.
- L'intérêt du travailleur<sup>6</sup>.

### **B. En l'espèce.**

Il ne résulte d'aucun élément que la possibilité de conclure un contrat à durée indéterminée devait être exclue impérativement.

La décision prise par l'intimée est une décision purement opportuniste qui vise uniquement son intérêt sans prendre en compte l'intérêt du travailleur, lequel se trouve engagé dans un cadre incertain et précaire.

La Cour considère qu'il n'existe aucune raison légitime permettant de justifier la succession de contrats à durée déterminée :

---

<sup>2</sup> C. Trav. Bruxelles (4<sup>ème</sup> ch.), 18 décembre 1984, Théâtre royal de la Monnaie c. Coomans, JTTB 1985, p. 264 ; C. Tra. Bruxelles, 13 mai 1985, R.W. 1988-1989, n° 6-8, p. 200 ; C. Trav. Anvers, 12 septembre 1985, R.W. 1986-1987, p. 595 ; C. Trav. Namur, 5 octobre 1981, JTT 1982, p. 85 ; C. Trav. Anvers, 8 mai 1987, Soc. Kron. 1987, p. 284 (cet arrêt a aussi été cité par la Cour du Travail de Bruxelles le 7 novembre 2000, comme représentatif de la jurisprudence en matière d'admission des contrats de travail à durée déterminée successifs lorsque des projets de recherche sont financés par des crédits extérieurs) ; C. Trav. Anvers (2<sup>ème</sup> ch), 10 novembre 1989, Chr.D.S. 1993, p. 328 ; C. Trav. Liège (section Liège, 3<sup>ème</sup> ch), 20 novembre 2000, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. Trav. Liège, 20 novembre 2000, note de B. Paternostre « La jurisprudence récente lue pour vous », cahier central in Ors, 2001, p. 2

<sup>3</sup> C. Trav. Liège (4<sup>ème</sup> ch), 8 juin 1994, JTT 1994, p. 445 ; Trib. Trav. Bruxelles (18<sup>ème</sup> ch), 16 mars 1988, p. 165 ; C. Trav. Mons (2<sup>ème</sup> ch), 11 décembre 2000, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>4</sup> C. Trav. Anvers, 25 septembre 1996, JTT, 1997, p. 340 ; C. Trav. Bruxelles (4<sup>ème</sup> ch), 24 mai 1991, JTT 1991, p. 399 ; A propos de C. Trav. Bruxelles, 24 mai 1991, J-Ph. CORDIER, obs. sous Trib. Trav. Bruxelles (2<sup>ème</sup> ch), 25 juillet 1997, JTT 1998, p. 170 ; Cass. (3<sup>ème</sup> ch), 21 décembre 1992, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. Trav. Bruxelles (4<sup>ème</sup> ch), 20 avril 1983, R.D.S., 1983, p. 276 ; C. Trav. Bruxelles (4<sup>ème</sup> ch), 11 décembre 1985, R.G. n° 84/1558, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. Trav. Bruxelles (4<sup>ème</sup> ch), 20 octobre 1993, JTT 1994, p. 212 ; C. Trav. Mons (5<sup>ème</sup> ch), 26 septembre 1997, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. Trav. Bruxelles (6<sup>ème</sup> ch), 16 février 2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>5</sup> C. Trav. Liège, 26 novembre 1983, J.L. 1984, p. 259

<sup>6</sup> Projet de loi relatif aux contrats de travail, Exposé des motifs, Pasin, 1978, I, p. 848

Premièrement.

L'intimée assure le paiement des rémunérations des travailleurs à son service sans qu'elle ne soit dépendante d'octroi de subsides, variables d'année en année en vue du paiement de ces rémunérations.

Deuxièmement.

Les justifications alléguées par l'intimée, notamment les obligations fixées par l'A.R. du 21 septembre 2004 et mises à charge des maisons de repos et de soins, lequel prévoit des quotas de remplacement du personnel infirmier par notamment du personnel soignant ne vise que l'obtention de l'agrément spécial par les maisons de repos et ne permettent pas pour autant de justifier le remplacement du personnel infirmier par du personnel soignant pour ce qui concerne l'exécution des tâches spécifiques à chaque profession.

Troisièmement.

La pénurie du personnel infirmier dans la province du Luxembourg est une réalité et existe tant à la conclusion du premier contrat à durée déterminée qu'à la date d'échéance du dernier contrat.

Cette pénurie ne permet pas de justifier la nécessité de recourir à la technique de la succession de contrats à durée déterminée pour les aides soignantes puisque celles-ci sont de toute manière légalement affectées à d'autres tâches que les infirmiers.

Quatrièmement.

L'intimée ne fait état concrètement d'aucune mauvaise situation économique de l'entreprise qui serait de nature à justifier la succession de contrats à durée déterminée.

Les modifications possibles du payroll résultant de l'engagement (souhaité) d'infirmiers ne peuvent constituer une raison légitime de conclure des contrats à durée déterminée successifs avec des aides soignantes. Il s'agit là d'un risque inhérent à l'entreprise dont la charge ne peut être transférée sur le travailleur.

Conclusion.

La Cour considère que la pénurie de personnel infirmier ne constitue pas une raison légitime permettant de justifier la succession de contrat à durée déterminée avec les aides soignantes.

L'impossibilité de conclure des contrats à durée indéterminée ne résulte ni d'octroi de subsides pour payer les rémunérations des aides soignantes, ni d'une mise en péril de la situation économique ou financière de l'intimée.

Le recours à la technique du renouvellement de contrats à durée déterminée a pour seul but d'éviter les règles applicables en matière de préavis.

La Cour considère que cette pratique est illégale et que l'intimée a licencié l'appelante par courrier du 22 septembre 2006.

L'appelante peut prétendre au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis fixée à 3.207,29 €.

Ce montant n'est pas contesté par l'intimée.

**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,

**Déclare l'appel recevable et fondé,**

**Réforme le jugement entrepris,**

Edictant par voie de dispositions nouvelles,

Condamne l'intimée :

- À payer à l'appelante le montant de 3.207,29 € à titre d'indemnité de rupture à augmenter des intérêts légaux à dater du 1<sup>er</sup> octobre 2006,
- À délivrer à l'appelante le document social justificatif de ce montant,
- Aux dépens soit la somme de 71,30 € étant les frais de citation.

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 Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,  
Roger HENNERICY, Conseiller social au titre d'employeur,  
Georges SELS, Conseiller social au titre d'employé,  
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,