



## ARRET

### PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 OCTOBRE 2012

R.G. 2011/AM/140

Contrat de travail d'ouvrier. –

- I. Contrat de travail conclu à durée déterminée après l'entrée en service du travailleur. –  
Article 9, alinéa 2, de la loi du 3/7/1978.  
Contrat soumis aux mêmes règles que les contrats conclus à durée indéterminée. –  
Disposition unilatéralement implicative en faveur du travailleur. –  
Droit pour celui-ci de renoncer à l'application de la sanction prévue par l'article 9, alinéa 2, de la loi du 3/7/1978 au cours du débat judiciaire. –
- II. Contrat de travail-type établi par le secrétariat social. –  
Rupture avant terme du contrat à durée déterminée par l'employeur. –  
Ouvrier comptant moins de 6 mois d'ancienneté. –  
Clause prévoyant un délai de préavis réduit calculé par référence à l'article 60 de la loi du 3/7/1978. –  
Combinaison possible des articles 40 et 60 de la loi du 3/7/1978. –  
Clause ne s'assimilant pas à une clause de préavis. –  
Indemnité due par l'employeur limitée légalement au double du montant prévu par l'article 60 de la loi du 3/7/1978. –

**Article 578, 1° du Code judiciaire.**

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

**Madame C. L.**, domiciliée à

**Partie appelante**, comparissant par son conseil, Maître VERBRUGGE, avocat à Mons ;

CONTRE :

**Madame V. D.**, domiciliée à

**Partie intimée**, comparissant par son mandataire, la CSC – Mons La Louvière, en la personne de Monsieur DILLEMANS, délégué syndical, porteur de procuration ;

EN PRESENCE DE :

R.G. 2011/AM/140 -

**L'ASBL PARTENA SECRETARIAT SOCIAL D'EMPLOYEURS**, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, rue des Chartreux, 45,

**Partie en intervention volontaire**, comparaisant par son conseil, Maître LECLERCQ, avocat à Bruxelles ;

★ ★ ★

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

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 13/8/2010 par le Tribunal du travail de Mons, section de Mons, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour le 7/4/2011 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise sur pied de l'article 747, §1<sup>er</sup>, du Code judiciaire le 2/5/2011 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu la requête en intervention volontaire de l'ASBL PARTENA reçue au greffe le 17/10/2011 ;

Vu, pour l'ASBL PARTENA, ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 27/4/2012 ;

Vu, pour Madame L., ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 3/5/2012 ;

Vu, pour Madame D., ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 30/5/2012 ;

Entendu le conseil de Madame L. et celui de l'ASBL PARTENA ainsi que le mandataire de Madame D., en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 17/9/2012 ;

Vu le dossier de Madame L. ;

★ ★ ★

**RECEVABILITE DE LA REQUÊTE D'APPEL :**

R.G. 2011/AM/140 -

Par requête d'appel déposée au greffe le 7/4/2011, Madame L. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 13/8/2010 par le Tribunal du travail de Mons, section de Mons.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, est recevable.

**RECEVABILITE DE LA REQUÊTE EN INTERVENTION VOLONTAIRE DE L'ASBL PARTENA :**

En date du 17/10/2011, l'ASBL PARTENA – Secrétariat social d'employeurs a déposé au greffe de la Cour une requête en intervention volontaire aux fins de soutenir la thèse développée par Madame L. dans le cadre du présent litige l'opposant à Madame D..

La requête en intervention volontaire de l'ASBL PARTENA a été introduite dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

**FONDEMENT :**

**1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience qu'en date du 18/1/2008, Madame D., née le .....1981, a été engagée par Madame L. dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrière conclu à durée déterminée couvrant la période s'étendant du 9/1/2008 au 8/1/2009.

En date du 28/3/2008, Madame L. a notifié à Madame D. sa décision de mettre fin au contrat de travail venu entre parties avec effet au 31/3/2008 et ce moyennant versement d'une indemnité de rupture correspondant à 14 jours de rémunération.

**2. Rétroactes de la procédure**

Par citation signifiée le 4/3/2009, Madame D. a assigné Madame L. devant le Tribunal du travail de Mons aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 1.809,18 € bruts à titre d'indemnité de rupture complémentaire en vertu de l'article 40 de la loi du 3/7/1978, somme à majorer des intérêts moratoire et judiciaires à dater du 31/3/2008 ;
- 84,53 € à titre de frais de citation.

Madame D. sollicitait, également, la condamnation de Madame L. à lui délivrer la fiche de paie relative au chef de demande précité sous peine d'une astreinte de 15 € par jour à dater de la signification du jugement à intervenir.

R.G. 2011/AM/140 -

Par jugement prononcé le 13/8/2010, le Tribunal du travail de Mons a déclaré la demande de Madame D. fondée et a condamné Madame L. à lui verser la somme brute de 1.809,18 € à titre d'indemnité de rupture complémentaire à majorer des intérêts depuis le 31/3/2008, à délivrer le décompte de rémunération « conforme au présent jugement » et à défaut de le faire dans les 15 jours de la signification du présent jugement, à payer la somme de 15 € par jour jusqu'au jour de la délivrance de ce document dûment complété.

Le Tribunal a, également, condamné Madame L. aux frais et dépens de l'instance liquidés aux frais de citation.

Le raisonnement adopté par le premier juge peut être résumé comme suit :

- L'article 60 de la loi du 3/7/1978 concerne les contrats conclus pour une durée indéterminée ;
- Il ne peut être mis fin à un contrat à durée déterminée moyennant préavis. L'article 40 de la loi du 3/7/1978 arrête le principe de l'interdiction de mettre fin au contrat avant l'arrivée du terme par la volonté unilatérale d'une des parties sous peine de devoir payer une indemnité équivalente à la rémunération due jusqu'à la fin du contrat. L'indemnité due n'est pas une indemnité compensatoire de préavis puisqu'aucun préavis ne peut être notifié ;
- L'article 60 de la loi du 3/7/1978 ne s'applique pas à la rupture du contrat de travail conclu pour une durée déterminée et il ne peut être dérogé contractuellement aux dispositions de l'article 40 de la loi du 3/7/1978 en défaveur du travailleur en raison du caractère impératif de cette disposition légale.

Madame L. interjeta appel de ce jugement.

#### **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :**

Tant Madame L. que l'intervenante volontaire, l'ASBL PARTENA, stigmatisent le raisonnement totalement erroné du premier juge.

Elles font valoir qu'à partir du moment où les parties sont liées par un contrat conclu à durée déterminée, il s'impose de faire application des dispositions de l'article 40 de la loi du 3/7/1978.

En pareille hypothèse, font observer Madame L. et l'ASBL PARTENA, l'indemnité de rupture de 14 jours qui fut payée à Madame D. est suffisante car il y a lieu de combiner les articles 40 et 60 de la loi du 3/7/1978 comme le prévoit l'article 12 du contrat de travail litigieux.

Par application de l'article 40 de la loi du 3/7/1978, relèvent Madame L. et l'ASBL PARTENA, l'indemnité due en cas de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée est, dans tous les cas, limitée au double de la rémunération équivalente au préavis qui aurait dû être respecté si le contrat de travail avait été conclu à durée indéterminée.

R.G. 2011/AM/140 -

Or, observent Madame L. et l'ASBL PARTENA, les parties ont fait usage de l'article 60 prévoyant un délai de préavis réduit en cas de licenciement d'un ouvrier engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée comptant moins de 6 mois d'ancienneté (7 jours en cas de préavis notifié par l'employeur).

Ainsi, concluent Madame L. et l'ASBL PARTENA, l'indemnité de rupture ne peut dépasser la rémunération correspondant au double de 7 jours, soit 14 jours : partant, c'est, dès lors, à tort que le premier juge a fait droit à la demande de Madame D. puisque cette dernière s'est vue allouer une indemnité de rupture de 14 jours.

Madame L. et l'ASBL PARTENA sollicitent la réformation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

#### **POSITION DE MADAME D. :**

Madame D. fait valoir que dans la mesure où le licenciement est intervenu avant l'échéance du terme et en dehors de toute période d'essai, Madame L. lui est redevable d'une indemnité de rupture calculée sur base de l'article 40 de la loi du 3/7/1978.

Elle estime que contrairement à ce que prétendent tant Madame L. que l'ASBL PARTENA, il n'y a pas lieu de tenir compte, en l'espèce, de l'article 60 de la loi du 3/7/1978 prévoyant un préavis réduit pendant les six premiers mois de service dans la mesure où il ne s'applique qu'aux contrats de travail conclus à durée indéterminée.

En effet, observe Madame D., le texte même de l'article 60 précise qu'il s'agit d'une dérogation à l'article 59 de la même loi qui fixe les délais de préavis pour les contrats de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, fait valoir Madame D., l'article 12 du contrat de travail avenant entre les parties et qui autorise les parties à rompre le contrat avant le terme prévu moyennant un préavis réduit en faisant explicitement référence à l'article 60 de la loi du 3/7/1978 est illégal et incompatible avec la qualification du contrat de travail à durée déterminée.

Madame D. considère, dès lors, que Madame L. lui est redevable d'une indemnité de rupture sur base de l'article 40 de la loi du 3/7/1978 : selon Madame D., il convient, dès lors, de déterminer la durée du préavis qui aurait dû être respectée si le contrat avait été conclu à durée indéterminée.

Dans la mesure où l'article 12 du contrat litigieux doit être déclaré nul, il s'impose, selon Madame D., d'avoir égard au règlement de travail en vigueur au sein des établissements de Madame L. pour déterminer la durée du délai de préavis.

Il n'existe toutefois pas de règlement de travail au sein des établissements de Madame L. : Madame D. s'estime, dès lors, en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité de rupture équivalente à 56 jours calendrier (28

R.G. 2011/AM/140 -

jours si le contrat avait été conclu pour une durée indéterminée multiplié par 2).

Madame D. sollicite la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

### **DISCUSSION – EN DROIT :**

#### **I. Fondement de la requête d'appel**

#### **I. 1. Quant à la qualification du contrat de travail conclu entre les parties**

En date du 18/1/2008, les parties ont signé un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée s'étendant du 9/1/2008 au 8/1/2009.

Pour qu'on puisse conclure à l'existence d'un contrat à durée déterminée, il est exigé que le contrat mentionne avec précision, soit une date de cessation des relations contractuelles, soit un événement devant se produire à une date fixe et connue des parties après lesquels les parties seront libérées de leurs obligations réciproques sauf prolongation tacite (Cass., 16/4/1982, J.T.T., 1982, p.348, obs. M. TAQUET et C. WANTIEZ).

En d'autres mots, comme le relève pertinemment F. VERBRUGGE (F. VERBRUGGE « Les particularités du contrat à durée déterminée », Ors., 2006, n°9, p.18)

*« le contrat doit contenir un terme certain (c'est-à-dire une date précise de cessation) et les parties doivent, dès la conclusion de leur accord, pouvoir déterminer la durée exacte de leurs relations. Le terme du contrat peut être soit un jour déterminé (ex : le 31/7/2006) soit un événement devant se produire à une date fixe (ex : le jour du 60<sup>e</sup> anniversaire ; la veille du jour de Noël de l'année 2000). On doit aussi accepter comme valide (et permettant de déterminer le terme) l'indication d'une date de début de la durée de la période d'occupation, de sorte que les parties peuvent, d'une manière certaine, et effective, déterminer la durée du contrat à la date où celui-ci est conclu ».*

En l'espèce, les parties ont, sans aucune équivoque possible, conclu un contrat à durée déterminée dès lors qu'elles ont mentionné la date précise de fin de contrat.

Cependant, il n'est pas contesté qu'en l'espèce l'écrit constatant la clause de durée déterminée n'a pas été établi et signé par les parties « *au plus tard au moment de l'entrée en service* » comme l'exige l'article 9, alinéa 1, de la loi du 3/7/1978 (Cass., 20/9/1993, J.T.T., 1994, p.4).

En effet, force est de constater que le contrat de travail avenü entre parties a été conclu postérieurement (soit le 18/1/2008) à la date d'entrée en service (fixée quant à elle au 9/1/2008).

A défaut d'un écrit rédigé et signé au plus tard au moment de l'entrée en service, le contrat sera soumis aux mêmes règles (notamment de rupture) que les contrats conclus à durée indéterminée (article 9, alinéa 2, de la loi du 3/7/1978).

Cependant, l'article 9, alinéas 1 et 2, de la loi du 3/7/1978 constitue une disposition impérative en faveur du travailleur et ce dernier peut renoncer à la protection lui offerte par l'article 9, alinéa 2, de la loi du 3/7/1978 au plus tôt au moment où le contrat est rompu (Cass., 7/12/1992, Chr. D. Soc., 1993, p.224 ; Cass., 22/1/2007, J.T.T., 2007, p. 262 ; F. VERBRUGGE, op. cit., p.23).

En l'espèce, dans ses écrits de procédure déposés devant la Cour de céans, Madame D. a expressément indiqué renoncer à l'application de la sanction énoncée par l'article 9, alinéa 2, de la loi du 3/7/1978.

Il s'impose de prendre acte de la volonté manifestée par Madame D. et, partant, d'en conclure que le contrat de travail litigieux avenü entre les parties doit être qualifié de contrat de travail d'ouvrière conclu à durée déterminée.

I. 2. Le contrat de travail litigieux contient-il une clause de préavis ou de rupture anticipée ?

Comme le relève à bon droit F. VERBRUGGE (op. cit. p.20) : *« par sa nature même, le contrat à durée déterminée prend fin de plein droit à l'échéance convenue »*.

Néanmoins, une clause de rupture anticipée, soit une clause autorisant les parties à rompre le contrat avant le terme fixé et ce moyennant le respect d'un délai de préavis similaire à celui qui doit être notifié dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, ne peut-elle pas être envisagée ?

La Cour de céans considère, à l'instar de F. VERBRUGGE (op. cit. p.20) *« qu'hormis les hypothèses où une telle clause est expressément prévue par le législateur, les articles 32,3° et 40 de la loi du 3/7/1978 excluent de manière explicite la possibilité d'une rupture anticipée du contrat à durée déterminée moyennant la notification d'un délai de préavis »*.

Aux termes d'un arrêt prononcé le 6/12/1962 (R.C.J.B., 1964, p.223), la Cour de cassation a, en effet, décidé *« qu'était incompatible avec la nature d'un contrat de travail conclu à durée déterminée la stipulation qui réservait une faculté de*

*résiliation unilatérale avant l'expiration du terme ».*

Par son arrêt précité, la Cour de cassation s'est, en réalité, opposée à ce que la volonté des parties soit considérée comme apte à recréer un droit de résiliation unilatérale dans le cadre d'un contrat à terme alors qu'il est juridiquement certain que le concept de terme extinctif s'oppose, par principe, à la reconnaissance d'un droit de résiliation unilatérale (voyez à cet effet : M. JAMOULLE, Le contrat de travail, Tome II, n° 327).

La question soumise à la Cour de céans peut, dès lors, être résumée comme suit : le contrat de travail litigieux contient-il une clause par laquelle chacune des parties se réserve la faculté de résilier unilatéralement avant terme le contrat ?

En l'espèce, il n'est pas contesté que les parties ont utilisé le modèle-type de contrat de travail d'ouvrier établi par l'ASBL PARTENA – Secretariat Social d'employeurs (partie intervenant volontairement à la cause en degré d'appel) pour des engagements conclus pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.

Les articles 11 et 12 de ce contrat sont libellés comme suit :

**« Article 11**

*Après la période d'essai et pour autant que le contrat ait été conclu pour une durée indéterminée, il pourra être rompu moyennant le respect des délais de préavis déterminés par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et par la convention collective de travail n° 75 du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers, sans préjudice des dérogations en vigueur prévues par la commission paritaire dont relève l'employeur.*

*Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978, si l'ouvrier compte moins de 6 mois de service ininterrompu dans l'entreprise, le délai de préavis est fixé à 7 jours calendrier lorsque le congé est donné par l'employeur et à 3 jours calendrier lorsqu'il est donné par l'ouvrier, ceci sans préjudice de délais plus courts prévus par la commission paritaire compétente.*

*En cas de notification du préavis sous pli recommandé, celui-ci prendra cours au plus tôt le lendemain du 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit son expédition.*

*Lorsque le travailleur notifie son préavis par un écrit remis de la main à la main et signé par l'employeur pour réception, ledit préavis peut prendre cours le lendemain de sa notification.*

**Article 12**

*Après la période d'essai et si le présent contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini,*

*il prend fin automatiquement au terme fixé ou à l'achèvement du travail convenu.*

*Si, par contre, la rupture intervient avant le terme fixé ou avant la fin du travail convenu, sauf en cas de rupture pour motif grave, une indemnité de préavis sera due conformément à l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978.*

*Si l'ouvrier compte **moins de 6 mois** de service ininterrompu dans l'entreprise, l'indemnité ne pourra excéder le double de la rémunération correspondant aux délais de préavis prévus conformément à l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 (soit 7 jours en cas de préavis notifié par l'employeur et 3 jours en cas de préavis notifié par l'ouvrier).*

*Dès lors, l'indemnité ne pourra excéder 14 jours de rémunération en cas de congé notifié par l'employeur et 6 jours de rémunération en cas de congé notifié par l'ouvrier » (pièce 1 du dossier de Madame L.).*

Contrairement à ce que soutient Madame D., l'article 12 du contrat litigieux ne constitue pas une clause de préavis dès lors qu'il ne réserve pas aux parties une faculté de résiliation unilatérale avant terme.

L'article 12 du contrat vise expressément l'article 40 qui détermine les conséquences d'une rupture unilatérale d'un contrat de travail à durée déterminée avant terme et qui prévoit, à cet effet, le paiement d'une indemnité de rupture correspondant ou double du délai de préavis applicable en cas de contrat de travail à durée indéterminée en se référant à l'article 60 de la loi du 3/7/1978.

L'article 12 renvoie, donc, aux dispositions de l'article 60 de la loi du 3/7/1978 qui autorisent la notification d'un délai de préavis réduit (7 jours) en cas de licenciement d'un ouvrier engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée mais comptant moins de 6 mois de service ininterrompu dans la même entreprise.

La circonstance selon laquelle les parties ont inséré dans le contrat de travail à durée déterminée une clause qui, en application de l'article 60 de la loi du 3/7/1978, réduit à 7 jours la durée du préavis par le travailleur comptant moins de 6 mois de service ininterrompu dans la même entreprise ne dénature nullement le contrat conclu pour une durée déterminée mais sert uniquement à fixer une limite spécifique au montant de l'indemnité compensatoire de préavis due en cas de rupture avant terme du contrat conclu pour une durée déterminée (en ce sens : C.T. Liège, 28/3/2012, RG 2011/AL/449, inédit).

L'article 40 invite, donc, pour apprécier le quantum de l'indemnité compensatoire de préavis due (l'indemnité payée en cas de rupture avant terme constitue bien une indemnité de rupture contrairement à la thèse erronée soutenue par le premier

juge (voyez à cet effet : Claeys et Engels « Licenciement et démission – Contrats de travail » - Kluwer, Edition 2011, n°742, p. 322). Au demeurant, c'est bien une indemnité (complémentaire) de rupture que réclame Madame D.) à vérifier quel aurait été le délai à respecter si le contrat avait été conclu sans terme soit s'il avait été conclu à durée indéterminée.

L'article 12 du contrat litigieux est donc parfaitement valable : le raisonnement tant de Madame D. que du premier juge repose sur une prémisse totalement erronée.

L'article 60 de la loi du 3/7/1978 peut, dès lors, parfaitement relativiser la sanction énoncée par l'article 40 de la loi du 3/7/1978 : « selon nous », relève fort à propos J. JACQMAIN, « lorsque le législateur a prévu un délai de préavis (ou la possibilité de fixer un tel délai) différent du délai général, dans son esprit, cette durée particulière se substitue à l'autre chaque fois qu'il doit en être fait un usage quelconque pour appliquer la loi » (J. JACQMAIN, obs. sens, C.T. Anvers, 16/9/1982, Chr. D. Soc., 1983, p. 516).

Dès lors que l'article 60 de la loi du 3/7/1978 est applicable en cas de contrat de travail à durée indéterminée, l'indemnité de rupture due à un ouvrier comptant moins de 6 mois d'ancienneté en cas de rupture avant terme d'un contrat de travail à durée déterminée est limitée au double de l'indemnité prévue par l'article 60, soit une indemnité de préavis fixée à 14 jours calendrier.

En conclusions, Madame D. avait droit à une indemnité de rupture de 14 jours, somme dont il n'est pas contesté qu'elle lui a été versée par Madame L..

Il s'impose, dès lors, de déclarer tant la requête d'appel de Madame L. que la requête en intervention volontaire de l'ASBL PARTENA – Secrétariat social d'employeurs fondée et, partant, de réformer le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Madame D. doit être déboutée de toutes ses prétentions.

★ ★ ★

**PAR CES MOTIFS,**

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare la requête d'appel de Madame L. recevable et fondée ;

R.G. 2011/AM/140 -

Déclare la requête en intervention volontaire de l'ASBL PARTENA – Secrétariat Social d'employeurs recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Déboute Madame D. de toutes ses prétentions ;

Condamne Madame D. aux frais et dépens des deux instances liquidés par Madame L. à la somme de 880 € (indemnité de procédure de base de première instance : 440 € + indemnité de procédure de base d'appel : 440 €) et par l'ASBL PARTENA – Secrétariat Social d'employeurs à la somme de 440 €, correspondant à l'indemnité de procédure de base de degré d'appel ;

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du **15 OCTOBRE 2012** par le Président de la 2<sup>ème</sup> Chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller, président la chambre,  
Monsieur G. MUSIN, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur A. WINS, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,  
Madame C. TONDEUR, Greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.