



N° 2012/
3^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 NOVEMBRE 2012.

R.G. 2011/AM/364

Droit du travail.
C.D.D. successifs.
Loi du 3.7.1978, art. 10 et 10 bis.
Régularisation barémique.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La S.A. SIFRAN, dont le siège social est établi à

Partie appelante, comparissant par son conseil
maître GRARD substituant maîtres
BARTHELEMY et VAN KERCKHOVEN,
avocats à Mons,

CONTRE :

Monsieur M.D., domicilié à

Partie intimée, comparissant par son conseil
maître STOUPY substituant maître MASSIN,
avocat à Gilly.

La Cour du travail, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête déposée au greffe de la cour le 13.9.2011 et visant à la réformation d'un jugement contradictoirement rendu en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, y siégeant le 13.7.2011.

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel.

Vu les conclusions de monsieur M.D., principales et additionnelles et de synthèse, respectivement reçues au greffe le 5.1.2012 et le 10.4.2012, ainsi que celles de la S.A. SIFRAN, principales et de synthèse, y déposées le 12.3.2012 et le 14.5.2012.

Entendu les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 2.10.2012.

L'appel est régulier quant à la forme et au délai d'introduction.

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

Il est recevable.

Les faits et antécédents de la cause sont les suivants :

- Par contrat avenu entre parties le 5.2.2008, monsieur M.D. est entré au service de la S.A. SIFRAN en qualité d'employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée dont le terme était fixé au 30.6.2008, assorti d'une clause d'essai de 2 mois.
- Le 25.6.2008, les parties ont conclu un deuxième contrat pour une durée déterminée allant du 1.7.2008 au 31.12.2008.
- Un troisième contrat fut conclu le 31.12.2008 pour une durée déterminée allant du 1.1.2009 au 5.1.2009.
- Ces trois contrats prévoient expressément en leur article 1^{er} que le terme arrive de plein droit, sans préavis préalable ni tacite reconduction.
- Les deux premières conventions précisent les fonctions en leur article 18 comme suit : « *Le travail consiste en la gestion et le réassortiment des rayons, le contrôle et la tenue de la caisse, l'entretien des pompes et de la station, les clôtures de caisse, l'administration ainsi que le service à la pompe...* ».
- Le lieu de travail n'y est pas indiqué mais il n'est pas contesté que les prestations dans le cadre des deux premiers contrats eurent lieu à

Couillet tandis que celles intervenues dans le cadre du troisième contrat le furent à Gosselies.

- Alors que les relations de travail avaient pris fin le 5.1.2009, au terme du troisième contrat, le 20.1.2009, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, le SETCA, monsieur M.D. réclama à son ancien employeur, outre la délivrance d'un document C4, le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis de 3 mois ainsi qu'une régularisation barémique fonction de la CCT applicable (Commission paritaire 218.00) et le remboursement des frais de déplacement pour les mois de février 2008 à novembre 2008).
- La demande d'indemnité compensatrice de préavis est fondée sur les articles 10 et 10 bis de la loi du 3.7.1978.
- Prétextant n'avoir posé aucun congé le 9.1.2009 et exigeant en conséquence que monsieur M.D. reprenne le travail, par lettre de son conseil du 9.2.2009, la S.A. SIFRAN s'est opposée aux dites revendications, précisant en outre qu'elle relevait de la commission paritaire n° 201 et non de la C.P.N.A.E. n° 218.
- Faute d'arrangement à l'amiable, par exploit introductif d'instance du 29.12.2009, l'employé évincé a assigné son ancien employeur en paiement des sommes en principal suivantes :
 - o 6.501,02 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis.
 - o 3.449,34 € bruts à titre d'arriérés de rémunération et de pécules de vacances.
- Statuant le 13.7.2011 par le jugement dont appel, le tribunal a fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis, allouant de ce chef une somme provisionnelle de 5.498,99 € correspondant à trois mois de rémunération et pour le surplus, il a ordonné la réouverture des débats.
- Les premiers juges ont considéré que la S.A. SIFRAN n'apportait pas la preuve aux débats de ce que les contrats à durée déterminée successifs litigieux correspondaient aux hypothèses spécifiques prévues par l'article 10 bis et faisant exception au principe d'interdiction imposé par l'article 10 de la loi du 3.7.1978.
- S'agissant de la catégorie professionnelle, le tribunal a estimé que comme elles étaient autorisées à le faire, les parties avaient fixé le montant de la rémunération en se référant expressément aux barèmes de la C.P.N.A.E. dont il n'apparaissait pas qu'ils étaient inférieurs à ceux édictés par la commission paritaire compétente. Il a toutefois rouvert les débats aux fins de vérifier si en sus de la rémunération à lui payée par son employeur, monsieur M.D. n'avait pas perçu des allocations dans le cadre du plan Activa en concours duquel les deux premiers contrats avaient été conclus.
- La S.A. SIFRAN a relevé appel de cette décision, réitérant par devant la cour l'argumentation développée en instance, laquelle sera examinée ci-après tandis que monsieur M.D. conclut à sa confirmation ainsi qu'à la condamnation de son ancien employeur au paiement des arriérés de rémunération initialement réclamés.
- Chaque partie conclut à titre subsidiaire à la tenue d'enquêtes ayant trait aux circonstances de la cause ayant justifié la conclusion de contrats à durée déterminée successifs ainsi qu'à la nature des prestations de l'employé.

A. Quant à la nature du contrat.

En droit, la matière est régie par les articles 10 et 10 bis de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail.

Après y avoir posé, en principe, l'interdiction de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs en présumant qu'en pareille hypothèse, *les parties sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée*, le législateur a assorti la règle de quelques **exceptions**.

Il est en effet prévu par l'article 10, in fine, qu'un employeur peut prouver que les contrats à durée déterminée successifs sont justifiés, soit, par la nature du travail, soit, par d'autres raisons légitimes.

Par ailleurs, l'article 10 bis (modifié par la loi du 13.2.1998, art. 12) introduit une exception d'une portée apparemment plus générale.

Il y est prévu que :

§1^{er}. Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux § 2 et §3 du présent article.

§2. Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieur à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.

§3. Moyennant

Outre qu'elle met en évidence qu'il n'y eut pas solution de continuité, la considération des paramètres de début et de fin de l'ensemble des contrats litigieux tels qu'ils sont précisés ci-avant à l'exposé des faits révèle qu'en violation de l'article 10 bis, §2, le troisième contrat ne satisfaisait pas à la condition d'une durée minimale de trois mois en manière telle que la situation de l'espèce ne relève pas de l'exception prévue par cette disposition.

Dans la mesure où l'article 10 bis déroge à l'article 10 de la loi du 3.7.1978, dès lors qu'ils ont été conclus en dehors des conditions de cet article 10 bis, les contrats litigieux restaient soumis aux conditions de l'article 10 et il en résulte que les parties seront censées avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée à moins que l'employeur ne prouve que la succession était justifiée par **la nature du travail** ou par **d'autres raisons légitimes** (voyez : V.Vannes, examen de deux dispositions de la loi du 30 mars 1994 : les contrats à durée déterminée successifs et les conventions relatives au préavis de licenciement de certains employés, J.T.T., 1994, p.279, n° 25).

Par son arrêt prononcé le 20.11.2000, la cour du travail de Liège a procédé à une analyse de ces notions à laquelle la cour souscrit pleinement en raison de sa pertinence et de son exhaustivité (C.T. Liège, 3^{ème} Ch. 20.11.2000, J.T.T., 2001, p. 309 à 311).

Cette cour s'exprime comme suit :

«Attendu que les travaux préparatoires de la loi donnent quelques exemples de raisons qui pourraient être considérées comme légitimes ainsi :

- les circonstances économiques défavorables dans lesquelles se trouve l'entreprise (concordat, rupture de stock, ...),
- l'usage de l'entreprise (entreprise textile, de la confection, ...),
- le contrat avec une entreprise du spectacle,
- les contrats saisonniers (cf. *Doc. Parl.*, n° 258, sess.1977-1978, p. 60 cités par V.Vannes, « examen de deux dispositions de la loi du 30 mars 1994 : les contrats à durée déterminée successifs et les conventions relatives au préavis de licenciement de certains employés », *J.T.T.*, 1994, p. 277 ainsi que du même auteur : *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruylant, Bruxelles, 1996, p., 181 ; cons. Également ; W. van Eeckhoutte, *Compendium social- Droit du travail, t. 1, p. 384*).

Il résulte de l'analyse de l'interprétation jurisprudentielle de cette notion que pour être admis, les motifs légitimes invoqués doivent établir l'absence de volonté de l'employeur d'éluder les règles applicables à la rupture du contrat à durée indéterminée (Voyez : V. Vannes, *Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques*, deuxième édition, Bruylant, 2003, p. 217, n°293)

Quoiqu'il en soit, les exceptions qui permettent de renverser la présomption de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée doivent être interprétées restrictivement (C.T. Mons, 6.4.1998, J.L.M.B., 1999, p. 129).

En l'espèce, la S.A. SIFRAN allègue de ce que les différents contrats de travail à durée déterminée dans le cadre desquels elle a occupé monsieur M.D. étaient justifiés par le fait que la station service SHELL de Couillet dont elle assurait l'exploitation et dans laquelle ce dernier devait être occupé, allait être vendue.

Cette explication ne peut être retenue dès lors qu'il n'apparaît pas des contrats avenus entre parties que l'employé aurait été avisé de la vente prochaine du site de Couillet et que de plus, outre que les contrats ne précisent pas le lieu d'exécution des prestations, l'article 3 prévoit expressément « *que l'employé pourra être amené à exercer ses prestations sur l'ensemble des sites exploités par la Société* », ce qui suffit à dénier l'existence dans le chef de l'employeur, au moment de la conclusion desdits contrats, d'une affectation exclusive de l'employé au site de Couillet.

Par ailleurs, ainsi que l'avait déjà pertinemment relevé le tribunal, la cour ne peut que constater que les pièces que la S.A. SIFRAN produit aux débats aux fins d'étayer son affirmation de précarité économique résultant de la vente annoncée de la station SHELL de Couillet ne sont nullement contemporaines de la conclusion des contrats litigieux. Elle persiste en effet à produire par devant la cour un contrat de commerce de détail passé

entre la S.A. BELGIAN SHELL et la SPRL LYSAURO du 1.4.2009 et un addendum du 16.2.2010 qui sont postérieurs à l'entrée en service de monsieur M.D. et à la signature des contrats avenus entre eux ultérieurement en manière telle qu'en toute hypothèse, les conventions (négotium) qu'ils concrétisent ne sauraient constituer des motifs légitimes à la conclusion des contrats à durée déterminée successifs et antérieurs.

Enfin, l'explication avancée relativement à la conclusion du troisième contrat conclu le 31.12.2008 pour la période déterminée du 1.1.2009 au 5.1.2009 et selon laquelle il importait de vérifier la capacité de monsieur M.D. à s'occuper d'une station plus importante que celle de Couillet se heurte au constat que ce contrat n'a pas été assortie d'une clause d'essai et que d'autre part, pas plus que les deux précédents n'individualisaient le lieu des prestations, ce troisième contrat ne spécifiait que les prestations devaient avoir lieu à Gosselies.

La cour observe au demeurant que la rémunération fixée par le troisième contrat, 1.250 € bruts par mois, est inférieure à celles qui étaient prévues par les deux contrats précédents, 1.318 € bruts par mois, ce qui tend à contredire que les fonctions exercées à Couillet étaient moins importantes que celles exercées à Gosselies (voyez les pièces 1, 2 et 4 du dossier de la S.A. SIFRAN). Il serait en effet paradoxal de prévoir une rémunération moindre pour des fonctions présentées comme étant plus importantes.

En application de l'article 915 du Code judiciaire, la société SIFRAN sollicite à titre subsidiaire d'être autorisée à apporter la preuve, par toutes voies de droit, témoignages inclus du fait suivant :

« La station service de Couillet au sein de laquelle l'intimé a été occupé au cours de l'année 2008 avait été confiée provisoirement à la concluante dans l'attente d'être vendue; les incertitudes quant à la vente de cette station service par SHELL au profit d'un tiers et partant quant à la poursuite de son exploitation par la concluante, ont conduit les parties à concevoir l'occupation de monsieur M.D. sous le couvert d'un contrat de travail à durée déterminée ».

Ainsi que l'enseigne la Cour de cassation, lorsque la loi n'interdit pas la preuve par témoins, le juge décide souverainement en fait si la preuve par témoins peut être apportée utilement, pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit de principe d'apporter pareille preuve (Cass. 18.3.1991, Pas. p.663; Cass. 17.2.1995, Pas. p.190).

Certes, l'article 12 de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail autorise la preuve testimoniale, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige mais l'article 915 du Code judiciaire impose au juge du fond d'apprécier la précision et la pertinence du fait sollicité à preuve.

En l'espèce, la cour dénie au fait avancé la pertinence requise dès lors que, comme cela a été vu ci-avant les contrats litigieux ne déterminaient pas le lieu de travail et qu'ils prévoyaient de surcroît la possibilité pour l'employeur de localiser son employé sur n'importe lequel des sites exploités par lui en manière telle qu'il est d'ores et déjà établi qu'au moment où ils intervinrent, les engagements de monsieur M.D. n'étaient

pas exclusivement liés au sort du site de Couillet, ce qui ne fut du reste pas le cas puisque les prestations effectuées dans le cadre du troisième contrat le furent sur le site de Gosselies.

D'autre part, il ne peut être fait abstraction de l'existence du troisième contrat. Or, à supposer qu'il fut avéré, le fait sollicité à preuve n'en justifierait pas la précarité dès lors que celui-ci est apparemment sans rapport direct avec le site de Couillet.

Il ne sera donc pas fait droit à cette demande subsidiaire.

La S.A. SIFRAN prétend également à titre subsidiaire que ce dernier contrat n'a pas été rompu faute pour elle d'avoir notifié un congé.

Une telle prétention est manifestement contraire aux éléments factuels et objectifs de la cause dès lors que, ainsi qu'il a été vu ci-avant lors de l'exposé des faits, ce troisième contrat, ainsi que les deux premiers d'ailleurs, prévoyait expressément en son article 1^{er} que le contrat se terminerait de plein droit au terme prévu, le 5.1.2009, sans préavis préalable ni renouvellement tacite.

Il en résulte sans conteste que les relations professionnelles mues entre les parties sur base de ce contrat ont cessé de plein droit par l'arrivée du terme le 5.1.2009. Une telle cessation ne requérait aucune notification de congé.

Il s'ensuit en conséquence qu'en application des principes prévus par les articles 10 et 10 bis de la loi du 3.7.1978, les trois contrats de travail à durée déterminée conclus entre parties successivement le 5.2.2008, le 25.6.2008 et le 31.12.2008 doivent être considérés comme constituant un contrat à durée indéterminée dont la rupture est intervenue irrégulièrement.

L'irrégularité de rupture du contrat de travail à durée indéterminée se résout par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis (article 39 § 1^{er} de la loi du 3.7.1978).

Le tribunal a donc à bon droit alloué l'indemnité compensatrice de préavis telle que demandée (3 mois).

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

B. Quant à la catégorie professionnelle.

Monsieur M.D. prétend être justiciable de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (C.N.P.A.E., C.P. n° 218) tandis que la S.A. SIFRAN affirme relever de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant (C.P. n° 201).

Il y a lieu d'écarter l'application de la C.N.P.A.E. dont la compétence est résiduaire en ce qu'elle ne vise que les entreprises qui ne ressortent

R.G. 2011/AM/364

d'aucune commission paritaire particulière alors que l'activité de la S.A. SIFRAN a pour objet le commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé, ce qui la fait ressortir à la commission paritaire du commerce de détail indépendant (C.P. n° 201) comme l'a relevé le SPF, Emploi, Travail et Concertation Sociale, Contrôle des lois sociales en son avis du 5.11.2008 après avoir réalisé une enquête au sein de l'entreprise (voyez les pièces 14 et 15 du dossier de la société).

Il est certes admis que les parties peuvent convenir d'une rémunération supérieure au barème minimal applicable mais il n'apparaît pas en l'espèce des pièces auxquelles il convient d'avoir égard aux fins de déterminer la volonté des parties, à savoir, les contrats avenus entre elles que celles-ci aient voulu prévoir leur assujettissement à la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, la C.P. n° 218.

Alors qu'ils spécifient tous le montant de la rémunération mensuelle brute, aucun de ces contrats ne fait état d'un accord des parties pour aligner cette rémunération sur les barèmes de la C.P. n°218.

Il en résulte donc que monsieur M.D. qui en supporte la charge probatoire, n'apporte aucune preuve aux débats du droit à la régularisation barémique qu'il revendique.

L'appel de la S.A. SIFRAN est fondé sur ce point dès lors que, bien que par son dispositif, le jugement déferé a rouvert les débats, il a néanmoins déjà statué sur le principe par les motifs décisives par lesquels il a décidé qu'il convenait de se référer aux classifications et barèmes édictés par la C.P.N.A.E.

Il convient en effet de rappeler que l'autorité de la chose jugée qui en vertu des articles 23 et suivants du code judiciaire revêt le jugement s'attache au dispositif, en ce compris les motifs qui en constituent le soutien nécessaire et aux éventuels motifs décisives, soit ceux qui énoncent une décision sur une question litigieuse (Voyez : Georges de Leval, éléments de procédure civile, 2^{ème} édition, Larcier, n° 156 B).

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

statuant contradictoirement

Ecartant toutes conclusions autres.

R.G. 2011/AM/364

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

Reçoit l'appel et le dit partiellement fondé.

Met à néant le jugement entrepris en tant que par motifs décisives et quant au principe, il a fait droit à la demande de régularisation barémique.

Dit cette demande non fondée.

Confirme le jugement pour le surplus.

Condamne la S.A. SIFRAN aux frais et dépens de première instance liquidés dans le chef de monsieur M.D. à la somme de 1.024,97 € (citation : 124,97 € et indemnité de procédure : 900,00 €) et lui délaisse les siens propres.

Condamne monsieur M.D. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés dans le chef de la S.A. SIFRAN à la somme de 990 € (indemnité de procédure) et lui délaisse les siens propres.

Ainsi jugé et prononcé en langue française à l'audience publique du 6 novembre 2012 par le Président de la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons composée de :

Monsieur A. CABY, Président présidant la Chambre,
Monsieur P. VANHEULE, Conseiller social suppléant au titre d'employeur,
Madame F. DEVOS, Conseiller social au titre de travailleur employé,
et Madame Ch. STEENHAUT, Greffier,

qui ont préalablement signé la minute.