



N° 2012/  
1<sup>ère</sup> Chambre

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 DECEMBRE 2012.

R.G. : 2012/AM/22.

Droit du travail.  
Contrat de travail, employé.  
Temps partiel : durée hebdomadaire minimale.  
Loi du 3.7.1978, art. 11 bis, alinéa 5.  
Erreur invincible : notion.

Arrêt contradictoire, définitif.

### EN CAUSE DE :

Monsieur J.B., domicilié à

Partie appelante, comparissant par son conseil  
maître NOTEBAERT, avocate à Morlanwelz,

### CONTRE :

Madame F.R., domiciliée à

Partie intimée, représentée par monsieur  
DILLEMANS, délégué syndical dont la procuration  
repose au dossier de la procédure.

\*\*\*\*\*

R.G.: 2012/AM/22

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête déposée au greffe de la cour le 16.1.2012 et visant à la réformation d'un jugement rendu en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, y siégeant le 25.11.2011.

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

Vu les conclusions de madame F.R. reçues au greffe le 27.4.2012 ainsi que celles de monsieur J.B. y reçues le 4.7.2012.

Entendu l'appelant, par son conseil et l'intimée, par son représentant à l'audience publique du 16.11.2012.

\*\*\*\*\*

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 avenü entre parties le 2.7.2001, madame F.R. est entrée au service de monsieur J.B. en qualité d'employée aux fonctions de vendeuse dans le cadre d'un contrat à temps partiel à raison de 8 heures de prestations par semaine.
- Le 26.10.2003, l'employeur lui a notifié un congé moyennant un préavis de 3 mois à partir du 1.11.2003.
- A la suite d'une suspension, les relations de travail ont effectivement pris fin le 8.2.2004.
- Par exploit introductif d'instance du 19.1.2005, l'employée évincée a assigné son ancien employeur, notamment en paiement des sommes brutes suivantes :
  - o 5.184,69 € à titre d'arriérés de salaire et primes de fin d'année.
  - o 795,33 € à titre de pécule de vacances complémentaire.
- Statuant le 25.11.2011 par le jugement dont appel, le tribunal a fait intégralement droit à la demande.
- Les premiers juges ont considéré, à l'instar de la partie demanderesse que le contrat litigieux ne respectait pas le prescrit de l'article 11 bis de la loi du 3.7.1978 sans que monsieur J.B. puisse invoquer l'erreur invincible.
- Le tribunal a également condamné l'employeur à délivrer les fiches de salaire rectifiées sous peine d'une astreinte de 15,00 € par jour et par document manquant 30 jours après la signification du jugement.

R.G.: 2012/AM/22

- Monsieur J.B. a relevé appel de cette décision, réitérant par devant la cour l'argumentation développée en instance tandis que madame F.R. conclut à sa confirmation.

En droit, outre les diverses conditions de forme nécessaires à la validité du contrat de travail à temps partiel, l'article 11 bis de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail prévoit en son alinéa 5 que « *La durée hebdomadaire du contrat de travail du travailleur à temps partiel convenu dans le contrat visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleur à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur* ».

Le dernier alinéa de cette même disposition stipule que lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures à ces limites, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales.

Il n'est pas contesté en l'espèce que, sans se prévaloir des exceptions prévues par arrêté royal, le contrat litigieux ne satisfait pas à cette obligation légale puisqu'il fixe la durée du travail hebdomadaire à 8 heures alors qu'un horaire complet dans le secteur d'activité concerné (Commission paritaire 201) était de 39 heures/semaine jusqu'au 30.6.2002 ramenées à 38 heures à partir du 1.7.2002.

L'employeur invoque toutefois l'erreur invincible résultante de ce qu'il aurait été induit en erreur par le secrétariat social auprès duquel il s'était affilié pour les besoins de la cause. Il fait état de ce que ni ce secrétariat social, ni l'inspection sociale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale auprès de qui le contrat litigieux avait été envoyé ne lui aurait formulé la moindre remarque à propos de l'irrégularité de ce dernier.

La notion d'erreur invincible exonératoire de responsabilité dans le cadre d'une abstention d'exécution d'une obligation se déduit des articles 1147 et 1148 du Code civil qui se réfèrent aux notions de cause étrangère et de force majeure caractérisant un empêchement dirimant dans le chef du débiteur de l'obligation.

Selon la Cour de cassation, « *Le juge ne peut légalement décider qu'une erreur de droit est invincible et, partant constitue une cause de justification que s'il constate que la personne qui l'invoque a commis cette erreur comme l'aurait fait toute autre personne raisonnable et prudente, placée dans la même situation, la simple constatation que la personne qui invoque l'erreur invincible a été mal informée, même par une personne qualifiée, ne saurait suffire* » (Cass. 18.1.1999, Bull n° 28, R.C.J.B. 2000, p.725 avec note F. Glansdorff).

L'erreur invincible n'est ainsi pas invoquée à bon escient dès lors qu'il n'est pas établi que n'importe quelle personne raisonnable et prudente, placée dans la même situation, aurait agi de même.

R.G.: 2012/AM/22

Force est de relever de surcroît que le règlement de travail dont monsieur J.B. a lui-même remis une copie à son employée lors de l'engagement renseigne cette obligation légale et qu'il serait contraire à la réalité de prétendre que tous les employeurs qui font signer un règlement de travail à leurs employés s'abstiennent d'en prendre connaissance préalablement d'autant qu'ils sont eux-mêmes censés l'avoir signé (Voyez la pièce 2 du dossier de madame F.R., règlement de travail, rubrique D, 2 p.13) .

Il n'y a donc pas lieu à réformation du jugement entrepris.

\*\*\*\*\*

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.

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Condamne monsieur J.B. aux frais et dépens de l'instance s'il en est dans le chef de madame F.R., et lui délaisse les siens propres.

Ainsi jugé et prononcé en langue française à l'audience publique du 21 décembre 2012 par le Président de la 1<sup>ère</sup> 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,  
et Madame Ch. STEENHAUT, Greffier,

qui ont préalablement signé la minute.