

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.13.0116.F

1. **Maître Alain D'IETEREN**, avocat au barreau de Bruxelles, dont le cabinet est établi à Watermael-Boitsfort, chaussée de la Hulpe, 187,
2. **Maître Christian VAN BUGGENHOUT**, avocat au barreau de Bruxelles, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 106,
3. **Maître Ilse VAN DE MIEROP**, avocat au barreau de Bruxelles, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 106,

agissant tous trois en qualité de curateurs à la faillite de la société anonyme Sabena,

demandeurs en cassation,

représentés par Maître Huguette Geinger, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue des Quatre Bras, 6, où il est fait élection de domicile,

contre

J.-C. R.,

défendeur en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 17 avril 2013 par la cour du travail de Bruxelles.

Le 4 août 2014, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Christian Storck a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Les moyens de cassation

Les demandeurs présentent deux moyens libellés dans les termes suivants :

Premier moyen

Dispositions légales violées

- *article 9, notamment alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*

- *article 824 du Code judiciaire ;*

- *principe général du droit relatif à la renonciation à un droit, selon lequel la renonciation à un droit est un acte juridique unilatéral qui ne se présume pas et peut uniquement se déduire de faits qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt reçoit l'appel et le déclare partiellement fondé, réforme le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la créance relative à l'indemnité compensatoire de préavis et, statuant à nouveau sur cette demande, dit pour droit que le défendeur peut faire valoir une créance d'un montant brut de 836,49 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à l'encontre de la société Sabena en faillite. L'arrêt confirme le jugement entrepris pour le surplus, réserve les dépens et renvoie la cause devant le tribunal de commerce de Bruxelles.

L'arrêt appuie sa décision sur les motifs suivants :

« III.2. Qualification du contrat

[...] Les [demandeurs] invoquent une convention collective de travail conclue le 5 novembre 1996 au sein de la sous-commission paritaire Sabena n° 315.01, contenant des mesures de flexibilité applicables aux travailleurs au sol et plus particulièrement aux étudiants travaillant le week-end et durant les jours fériés. Cette convention collective de travail déroge à l'obligation de conclure un contrat écrit pour chaque prestation en faisant expressément référence à l'article 9, alinéa 3, de la loi [du 3 juillet 1978] relative aux contrats de travail ;

Cependant, il n'est pas contesté par les [demandeurs], et il ressort d'ailleurs de la pièce 36 de leur dossier, que la convention collective de travail dont question n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal ;

Il en résulte que la dérogation à l'article 9, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas valable ;

À tort, le jugement entrepris a décidé que [le défendeur] avait renoncé, tacitement mais de manière certaine, à se prévaloir de la protection de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 ;

La Cour de cassation enseigne que l'article 9 est une disposition impérative au bénéfice du travailleur et que celui-ci ne peut pas renoncer à la

protection qu'elle établit en sa faveur aussi longtemps que la raison d'être de cette protection subsiste ;

En l'occurrence, [le défendeur] n'aurait pu renoncer à la protection légale qu'après la rupture de la relation contractuelle. Dès lors, le fait que, durant son occupation, il semble avoir accepté sans contestation de prêter à de nombreuses reprises comme 'week-endiste' sans contrat de travail écrit ne peut être considéré comme une renonciation à se prévaloir de l'article 9, alinéas 1^{er} et 2 ;

En conséquence, les contrats de travail à durée déterminée conclus verbalement entre [le défendeur] et la Sabena pour les prestations durant les week-ends et jours fériés sont soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée à défaut de répondre aux conditions fixées par l'article 9, alinéa 1^{er} ;

III.3. Indemnité de préavis

III.3.1. [...] [Le défendeur] a sollicité les 'indemnités légales et conventionnelles' lors de sa déclaration de créance du 1^{er} décembre 2001. Il y a lieu de considérer que cette demande porte sur une indemnité compensatoire de préavis ;

Les [demandeurs] admettent, à titre subsidiaire, que la créance [du défendeur] à ce titre s'élève à 526,24 euros (montant net). La créance doit cependant être établie en brut, soit la somme de 836,49 euros, suivant le décompte établi par [les demandeurs] ».

Griefs

Aux termes de l'article 9, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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.

L'alinéa 2 dudit article dispose qu'à 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.

L'article 9 est une disposition impérative en faveur du travailleur, qui établit au bénéfice de celui-ci une protection à laquelle il ne peut renoncer aussi longtemps que subsiste sa raison d'être, soit au plus tôt au moment où le contrat est rompu.

Selon le principe général du droit relatif à la renonciation à un droit, celle-ci constitue un acte unilatéral qui ne se présume pas. Comme le précise l'article 824 du Code judiciaire, la renonciation peut être faite de manière implicite mais peut uniquement se déduire de faits qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation.

L'arrêt constate que, selon [les demandeurs], le dernier contrat de travail d'étudiant conclu entre la Sabena et le défendeur a pris fin en juillet 2001 et que le défendeur a encore travaillé comme « week-endiste » durant le mois d'août 2001, ses dernières prestations ayant été effectuées durant le week-end des 18 et 19 août 2001.

En leurs conclusions de synthèse d'appel, les demandeurs avaient allégué que, « comme l'avait constaté à juste titre le premier juge :

'Au vu des éléments du dossier, et en particulier du nombre peu élevé des contrats de travail écrits déposés par [le défendeur], il peut être soutenu que [celui-ci] a tacitement, c'est-à-dire de manière implicite mais certaine, renoncé à se prévaloir de la protection de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 ;

[Le défendeur] a, à de fort nombreuses reprises, presté de manière tout à fait ponctuelle, sans contrat de travail écrit, sans aucune contestation de sa part ;

Un tel comportement ne peut être interprété autrement que comme son assentiment à cette manière de procéder ;

La conclusion, à quelques rares occasions, d'un contrat de travail peut être expliqué par les périodes auxquelles ils se rapportaient (soit une durée un

peu plus longue, soit des périodes de blocus ou d'examen - décembre 2000, mai ou juin 2001) ;

Ces éléments ne sont pas de nature à permettre de penser que [le défendeur] n'aurait pas accepté que ses prestations de week-end interviennent sans qu'un contrat de travail constatant cette occupation par écrit soit signé préalablement ;

Il découle de ce qui précède que c'est à juste titre que [les demandeurs] retiennent la date du 19 août 2001, voire le 31 août 2001, comme étant le dernier jour de prestation [du défendeur] ;

[...] En outre, à suivre le raisonnement [du défendeur], le tribunal [du travail] s'interroge sur l'absence de toute prestation en septembre et octobre 2001 et sur l'absence de réaction [du défendeur] face au manquement de son employeur de lui fournir du travail ;

C'est en vain que [le défendeur] invoque un statut qui devrait être différent de celui qui est décrit dans la convention collective de travail du 5 novembre 1996 au sujet des week-endistes, et ce, même si elle n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal' ;

[...] Par conséquent, c'est à tort que [le défendeur] prétend qu'avant le 9 novembre 2001, date à laquelle il estime que son contrat de travail a pris fin, il ne pouvait pas renoncer à son droit tiré de l'article 9, § 1^{er}, de la loi sur le contrat de travail ;

Force est, en effet, de constater qu'à aucun moment, à l'issue des diverses prestations qu'il a effectuées sans contrat de travail écrit, [le défendeur] n'a émis la moindre contestation à cet égard ;

C'est, dès lors, à bon droit que le jugement entrepris a considéré que [le défendeur] a donc valablement renoncé à se prévaloir de la protection de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 ».

Ainsi les demandeurs, par approbation des motifs énoncés par le tribunal du travail, faisaient valoir 1. que le défendeur avait à de nombreuses reprises presté de manière ponctuelle (c'est-à-dire, principalement, les week-

ends), 2. que le travail était exécuté sans contrat de travail écrit, et 3. sans que cela suscitât une contestation de la part du défendeur.

Les demandeurs précisaient ainsi que les prestations du défendeur étaient séparées d'une période sans travail, les prestations étant ponctuelles, que ces prestations ne faisaient pas l'objet d'un contrat de travail écrit et que le défendeur n'avait jamais, à l'issue des diverses prestations, émis une contestation quelconque, pour en déduire qu'il avait ainsi renoncé à se prévaloir de la protection de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978.

La circonstance qu'à l'issue d'un travail pour une période déterminée, exécuté sans qu'il y ait un contrat de travail écrit, le travailleur n'émet aucune contestation et ne réclame pas la continuation du travail, et la circonstance que, par après, il reprend, à nouveau, un travail pour une période déterminée, sans qu'il y ait un contrat de travail écrit, et qu'à l'issue de cette nouvelle période de travail, il n'émet aucune contestation, constituent des éléments qui peuvent être pris en compte pour apprécier si le travailleur a ainsi renoncé à se prévaloir de la protection de l'article 9 de la loi sur les contrats de travail, le travailleur n'étant, à l'issue des contrats respectifs et jusqu'à l'exécution d'un nouveau contrat, plus occupé par l'employeur.

Après avoir considéré que le défendeur ne pouvait renoncer à la protection légale qu'après la rupture de la relation contractuelle, la cour du travail n'a pu légalement considérer que, « dès lors », le fait que, « durant son occupation », le défendeur semblait avoir accepté sans contestation de prêter à de nombreuses reprises comme « week-endiste » sans contrat de travail écrit, « ne pouvait » être considéré comme une renonciation.

Ainsi la cour du travail n'a pas apprécié si, comme le soutenaient les demandeurs, les faits invoqués constituaient une renonciation implicite mais a décidé que ces faits « ne pouvaient » pas constituer une telle renonciation parce qu'ils s'étaient produits « durant l'occupation du défendeur » et donc pas après la rupture de la relation contractuelle, alors que le défendeur n'était pas occupé pendant les jours de travail de la semaine, séparant les week-ends pendant lesquels il avait presté.

La renonciation à se prévaloir de l'article 9, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 ne pouvant être faite durant l'occupation du travailleur, c'est-à-dire lorsque l'intéressé se trouve encore sous l'autorité de l'employeur, rien ne s'oppose cependant à ce que cette renonciation se déduise de faits, et notamment du comportement du travailleur, qui se produisent à l'issue du contrat à durée déterminée et pendant la période qui suit ce contrat à durée déterminée et avant qu'un nouveau contrat de travail soit conclu.

L'arrêt, qui décide qu'en l'espèce le défendeur n'a pas pu renoncer à la protection légale en considérant que les faits invoqués par les demandeurs se situaient « durant son occupation » et qui conclut que « les contrats de travail à durée déterminée conclus verbalement entre [le défendeur] et la Sabena pour les prestations durant les week-ends et jours fériés sont soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée à défaut de répondre aux conditions fixées par l'article 9, alinéa 1^{er} », viole les articles 9, notamment alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 824 du Code judiciaire, ainsi que le principe général du droit relatif à la renonciation à un droit, selon lequel la renonciation à un droit est un acte juridique unilatéral qui ne se présume pas et qui peut uniquement se déduire de faits qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation.

Second moyen

Dispositions légales violées

- article 1315 du Code civil ;*
- article 870 du Code judiciaire ;*
- article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt reçoit l'appel et le déclare partiellement fondé, réforme le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la créance relative à l'indemnité compensatoire de préavis et, statuant à nouveau sur cette demande, dit pour droit que le défendeur peut faire valoir une créance d'un montant brut de 836,49 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à l'encontre de la société Sabena en faillite. L'arrêt confirme le jugement entrepris pour le surplus, réserve les dépens et renvoie la cause devant le tribunal de commerce de Bruxelles.

L'arrêt fonde sa décision sur les motifs énoncés ci-après :

« III.2. Qualification du contrat

[...] En conséquence, les contrats de travail à durée déterminée conclus verbalement entre [le défendeur] et la Sabena pour les prestations durant les week-ends et jours fériés sont soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée à défaut de répondre aux conditions fixées par l'article 9, alinéa 1^{er} ;

III.3. Indemnité de préavis

III.3.1. À tort, le jugement entrepris décide qu'il ressort de l'ensemble des éléments de la cause que les prestations [du défendeur] ont bien pris fin le 19, voire le 31 août 2001, et que rien n'indique qu'il ne s'agisse pas d'une décision prise de commun accord ;

La rupture de commun accord doit être prouvée et ne peut se déduire de l'absence d'éléments en sens contraire ;

C'est [aux demandeurs], qui, du reste, se prévalent d'un congé (et non d'une rupture de commun accord), qu'il appartient d'établir l'existence et la date de la rupture ;

Les demandeurs ne produisent aucune lettre de licenciement, aucun formulaire C4, aucun élément dont il résulterait que la Sabena aurait manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail [du défendeur]. Cela s'explique par le fait que la Sabena se basait sur la convention collective de

travail litigieuse pour considérer que le dernier contrat de 'week-endiste' conclu verbalement pour un travail à fournir durant le week-end des 18 et 19 août 2001 avait pris fin de plein droit à l'expiration du terme, soit le 19 août 2001 ;

Dès lors que la cour du travail décide que cette convention collective de travail ne permettait pas de déroger aux obligations de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978, le dernier contrat conclu verbalement entre les parties pour une durée déterminée (de même que les précédents) n'est pas valable et est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée ;

[Le défendeur] n'avait pas l'obligation de mettre son employeur en demeure de lui fournir du travail ou de constater la rupture tacite de son contrat de travail. C'est l'employeur qui devait lui notifier un congé en se conformant aux articles 39 et 59 de la loi du 3 juillet 1978 ;

[Le défendeur] a sollicité les 'indemnités légales et conventionnelles' lors de sa déclaration de créance du 1^{er} décembre 2001. Il y a lieu de considérer que cette demande porte sur une indemnité compensatoire de préavis ;

Les demandeurs admettent, à titre subsidiaire, que la créance [du défendeur] à ce titre s'élève à 526,24 euros (montant net). La créance doit cependant être établie en brut, soit la somme de 836,49 euros, suivant le décompte établi par [les demandeurs] ».

Griefs

L'arrêt constate 1. que le défendeur avait travaillé au service de la Sabena en qualité d'ouvrier dans le cadre d'une série de contrats de travail d'étudiant conclus pour une durée déterminée ou comme « week-endiste », 2. que la faillite de la Sabena avait été prononcée par le tribunal de commerce de Bruxelles par jugement du 7 novembre 2001, 3. que le défendeur avait introduit une déclaration de créance, 4. qu'il y avait lieu de considérer que cette demande portait sur une indemnité compensatoire de préavis, et 5. que le

défendeur, demandeur originaire, soutenait qu'il avait été lié par un contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi l'arrêt reconnaît que [le défendeur] était demandeur en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à charge de la faillite de la Sabena, invoquant la rupture, sans préavis ni motif grave, de son contrat de travail à durée indéterminée.

En vertu des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, le travailleur qui, en tant que demandeur, invoque le congé qui lui a été donné, doit prouver que l'employeur a mis fin au contrat de manière unilatérale.

L'arrêt considère que « c'est [aux demandeurs] [...] qu'il appartient d'établir l'existence et la date de la rupture ».

L'arrêt méconnaît ainsi les règles de la charge de la preuve ainsi que les dispositions légales précitées (violation des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire) et n'a pu, par conséquent, légalement reconnaître le droit à une indemnité compensatoire de préavis (violation de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

III. La décision de la Cour

Sur le premier moyen :

Aux termes de l'article 9, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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.

L'alinéa 2 de cet article dispose qu'à 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 déterminée [Lire: indéterminée].

L'article 9 est une disposition impérative qui établit au bénéfice du travailleur une protection à laquelle il ne peut renoncer aussi longtemps que subsiste sa raison d'être.

L'arrêt constate que les parties produisent divers contrats de travail d'étudiant relatifs à des périodes comprises entre le 30 juin 2000 et le 1^{er} août 2001, que « les bons de prestations produits par [les demandeurs] établissent que [le défendeur] a également été occupé les week-ends et jours fériés durant la période allant du 1^{er} juillet 2000 au 31 août 2001 » et que « les parties s'accordent sur le fait qu'il n'y a plus eu aucune prestation [...] après le 31 août 2001 ».

Il relève que, « selon [les demandeurs], le dernier contrat de travail étudiant conclu entre la Sabena et [le défendeur] a pris fin en juillet 2001 et que [celui-ci] a encore travaillé comme 'week-endiste' durant le mois d'août 2001, ses dernières prestations ayant été effectuées durant le week-end des 18 et 19 août 2001 ».

Dès lors que le premier contrat de travail conclu par les parties pour une durée déterminée sans avoir été préalablement constaté par écrit est soumis aux mêmes conditions qu'un contrat à durée indéterminée, qui subsiste aussi longtemps qu'il n'y a pas été mis fin, l'arrêt décide légalement que « [le défendeur] n'aurait pu renoncer à la protection légale qu'après la rupture de la relation contractuelle » et que « le fait que, durant son occupation, il semble avoir accepté sans contestations de prester à de nombreuses reprises comme 'week-endiste' sans contrat de travail écrit ne peut être considéré comme une renonciation implicite à se prévaloir de l'article 9, alinéas 1^{er} et 2 ».

Le moyen ne peut être accueilli.

Sur le second moyen :

En vertu de l'article 39, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis est tenue de payer à

l'autre une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

L'arrêt constate que « le dernier contrat de 'week-endiste' [du défendeur a été] conclu verbalement pour un travail à fournir durant le week-end des 18 et 19 août 2001 » et qu'il n'a ensuite plus été fourni de travail au défendeur, et considère que ce « dernier contrat [...], de même que les précédents, n'est pas valable et est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée ».

Ces énonciations, d'où il ressort que l'employeur a irrégulièrement rompu le contrat de travail à durée déterminée requalifié en contrat de travail à durée indéterminée en ne le renouvelant pas à son terme, suffisent à justifier légalement la décision de l'arrêt de reconnaître au défendeur le droit à l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclamait.

Les autres considérations de l'arrêt que critique le moyen sont, dès lors, surabondantes.

Le moyen ne peut être accueilli.

Par ces motifs,

La Cour,

Rejette le pourvoi ;

Condamne les demandeurs aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cent trente-six euros treize centimes envers les parties demanderesses.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Mireille Delange, Michel Lemal et Marie-Claire Ernotte, et prononcé en audience publique du huit septembre deux mille quatorze par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

M.-Cl. Ernotte

M. Lemal

M. Delange

D. Batselé

Chr. Storck