

Rep. N°*

2008/1126

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 MAI 2009.

4e Chambre

COPIE
Art. 792 C.I.
Ex...

Contrat de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

**L'A.S.B.L. CONSORTIUM FOR EUROPEAN
TECHNICAL ASSISTANCE FOR PROGRAMMES IN
EDUCATION « ETAPE », dont le siège social est situé à
1000 Bruxelles, rue Montoyer, 31, en liquidation représentée
par Monsieur W B**

Intimée,
représentée par Maître J.-J. Peckel, avocat à Bruxelles ;

Contre:

Madame G

Appelante,
représentée par représenté par Mr Fauchet, délégué syndical,
porteur de procuration ;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

I. VÉRIFICATION DE LA PROCÉDURE

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail le 19 mai 2008, dirigée contre le jugement prononcé le 03 avril 2008 par la 16^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification au dossier de procédure,
- les conclusions et les pièces, ainsi que les dossiers, déposés par les parties.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 28 avril 2009, à laquelle la cause a été tenue en délibéré.

Les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ont été appliquées.

II. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il n'est pas produit d'acte de signification du jugement, en telle sorte qu'il peut être constaté que l'appel a été introduit dans les délais. La requête répond également aux conditions de forme, ce qui n'est pas contesté. L'appel est recevable.

III. LES FAITS

L'ASBL Etape (« Consortium for European Technical Assistance for Programmes in Education ») est fondée en 1995 par deux personnes morales (l'Association pour la coopération académique -A.C.A., et le Centre européen pour le management stratégique des Universités -C.E.S.M.U.) situées à Bruxelles, et deux personnes physiques. Selon ses statuts (Moniteur du 28 septembre 1995), elle a pour « objet premier de fournir à la commission (DG XII) l'assistance technique pour la mise en œuvre et le développement des programmes communautaires Socrate et Jeunesse pour l'Europe III, suite à l'appel d'offre n° TFRH/08/94. » Elle peut également « envisager d'autres activités de coopération au niveau européen en matière de ressources humaines, d'éducation de formation et de recherche et développement, justifiées par la mise en commun d'expertise et de savoir faire des deux membres personnes morales fondateurs » (statuts, art.3).

Suite à deux appels d'offre lancés par la Commission, l'ASBL s'est vu confier des missions d'assistance technique ; ceci a été concrétisé par des contrats successifs conclus pour une durée déterminée.

Elle était encore en formation lorsqu'elle a signé le premier contrat, suite au premier appel d'offres; ce contrat couvre une période de un an, à partir du 1^{er} juin 1996. Le contrat prévoit que celui-ci pourra être renouvelé par périodes

annuelles, jusqu'au 31 mai 2000. Il peut y être mis fin, ou être renoncé au renouvellement, moyennant un préavis de six mois.

Suite au second appel d'offres, également remporté par l'ASBL, celle-ci obtient la signature de nouveaux contrats, en 2001, portant chaque fois sur une période de un an. L'association observe que « dans cet appel d'offre, la Commission annonçait déjà son intention de créer à terme sa propre agence exécutive qui reprendrait tout ou partie des services assurés par le Bureau d'assistance technique (B.A.T.) attributaire du marché. Pour cette raison, la Commission annonçait également que la période d'assistance technique couvrirait une période comprise entre 2 et 6 ans, sur base de contrats successifs d'un an, dépendant des budgets disponibles et de la date à laquelle l'agence exécutive serait opérationnelle ».

Effectivement, la collaboration n'a pas été reconduite après le 31 janvier 2006. Par courrier du 8 novembre 2005, la Commission a fait savoir au Consortium Etape que l'assistance technique prendrait effectivement fin le 31 janvier 2006, suite à la constitution de sa propre agence exécutive.

Madame G a travaillé au service de l'ASBL Etapes du 1^{er} juillet 1995 au 31 janvier 2006. Elle a été engagée dans le cadre d'un contrat à durée déterminée couvrant la période du 1^{er} juillet 1995 au 31 mai 1996. Ensuite, les parties ont conclu successivement de nouveaux contrats à durée déterminée ; la durée de ces contrats correspond aux périodes des contrats d'assistance technique conclus entre l'ASBL et la Commission. Les relations contractuelles ont pris fin, sans préavis, au terme du dernier contrat de travail à durée déterminée, le 31 janvier 2006.

Par citation du 6 juillet 2006, Madame G a introduit une procédure devant le tribunal du travail de Bruxelles afin d'obtenir le paiement de 45.895,83 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis (13 mois).

IV. LE JUGEMENT

Par le jugement du 3 avril 2008, le tribunal du travail :

- condamne l'ASBL Etape à payer à Madame G la somme brute de 45.895,83 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis dont sont à déduire les retenues sociales et fiscales obligatoires ; la somme brute doit être majorée des intérêts au taux légal depuis le 31 janvier 2006 ;
- condamne l'asbl à délivrer à Madame C les documents sociaux suivants rectifiés : C4, fiches de paie, fiche fiscale ;
- condamne l'asbl à payer à Madame G les dépens d l'instance, liquidés à 137,18 €.

V. APPEL

L'asbl demande de réformer le jugement, de déclarer la demande originaire de Madame G non fondée et de la condamner aux dépens des deux instances.

VI. DISCUSSION

1.

L'appel de l'ASBL est dirigé contre le jugement en ce qu'il a considéré que ni la nature du travail, ni des raisons légitimes, ne justifiaient la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs pour l'occupation de Madame G au service de l'asbl Consortium Etape et qu'il fallait dès lors considérer que Madame G avait été engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'asbl.

2.

En l'espèce, la durée totale des (dix) contrats à durée déterminée porte à plus de 10 ans la relation de travail entre les parties.

Par application du droit belge, lorsque des contrats de travail à durée déterminée successifs sont conclus sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, l'employeur doit prouver que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes. A défaut pour l'employeur d'apporter cette preuve, les parties sont censées être liées par un contrat conclu pour une durée indéterminée (loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art.10).

Il n'est pas contesté que les contrats ont été conclus successivement sans interruption attribuable au travailleur.

3.

L'ASBL estime inutile que le premier juge, dans sa motivation, ait écarté la nature du travail afin de justifier le recours à une succession de contrats de travail à durée déterminée au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Elle signale n'avoir jamais invoqué ce motif.

Elle invoque, comme raisons légitimes, la précarité de sa situation économique et son lien de dépendance avec la Commission européenne.

La contestation qui oppose l'ASBL Etapes à Madame G porte donc sur l'application de la notion de « *raisons légitimes* », au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, notion qui n'est pas définie par la loi belge et que le juge doit appliquer en tenant compte des développements du droit européen.

4.

En droit européen, la forme générale de relations de travail promue par la directive 1999/70/CE du Conseil de la Communauté européenne du 28 juin

1999 (directive concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée), et par l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée (J.O.C.E., L. 175, 10 juillet 1999) est le contrat de travail à durée indéterminée (voy. Jugement, 4e feuillet, non contesté en appel).

Ainsi, le préambule de l'accord-cadre mis en œuvre par la directive indique que « les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs. ». Cette position, ainsi que le rappelle le premier juge, est également reprise dans les considérations générales de l'accord cadre, selon lesquelles (points 6 et 7):

« 6. considérant que les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance;

7. considérant que l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus; »

Partant de cette position, l'accord cadre a pour objet (clause 1. b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs et impose aux Etats-membres de prendre l'une ou plusieurs des mesures suivantes (clause 5) :

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

5.

La cour de justice des Communautés européenne a donné une indication sur les « raisons objectives » susceptibles de justifier le renouvellement de contrats à durée déterminée.

Il s'agit des « circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs. Ces circonstances peuvent résulter notamment de la nature particulière des tâches pour l'accomplissement desquelles de tels contrats ont été conclus et des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou, le cas échéant, de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale d'un Etat membre » (définition à laquelle réfère le jugement, 4e feuillet ; non contesté en appel) (voy. C.J.C.E. (Grande chambre) n° C-212/04, 4 juillet 2006 (Adeneler e.a./ Grèce) www.curia.europa.int - JO C 2 septembre 2006 (dispositif), liv. 212, 2 et <http://eur-lex.europa.eu>; voir aussi Ord. C.J.C.E. (3e ch.) n° C-364/07, 12 juin 2008 (Vassilakis e.a.) <http://curia.europa.eu> , JO C 13 septembre 2008 (dispositif), liv. 236, 5 et <http://eur-lex.europa.eu>).

6.

Dès lors, pour vérifier si les raisons légitimes invoquées par l'employeur justifient le recours à des contrats de travail successifs à durée déterminée, le juge doit examiner si les raisons invoquées constituent des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, sont de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs. Dans son appréciation, le juge doit partir du choix européen, consistant à considérer que le travail pour une durée indéterminée est la forme générale de la relation d'emploi et à imposer aux Etats membres l'obligation de prévenir les abus résultant de la succession de contrats à durée déterminée successifs.

Incidemment, dans le cadre de son délibéré, la cour relève une confirmation de cette position dans un arrêt de la C.J.C.E., 3e ch., 23 avril 2009 (affaires jointes C-378/07 à C-380/07, <http://curia.europa.eu>).

7.

En l'espèce, l'ASBL expose qu'elle est une institution de droit privé, sous traitant pour le compte de la Commission un certain nombre de services en rapport avec l'éducation, la formation professionnelle et la jeunesse ; son activité n'est pas celle d'un service public (ses conclusions, p.5 et 8). L'ASBL invoque que ses moyens financiers dépendent exclusivement du financement attribué par la Commission européenne ; le financement est lui-même conditionné par l'existence d'un contrat avec la Commission, ce qui relève de l'appréciation de la Commission ; l'ASBL a été créée pour remplir la mission qui lui était confiée par l'ASBL. Dans ces conditions, l'ASBL estime qu'elle ne pouvait pas se permettre de conclure des contrats de travail à durée indéterminée, dont elle aurait été incapable d'assumer les conséquences juridiques en cas de rupture suite au non renouvellement des contrats de collaboration.

8.

Certes, le consortium Etape est né en 1995 de l'acceptation par la Commission européenne de sa proposition de services et la Commission a, en fait, été le seul client de l'ASBL.

Toutefois, à peine de vider de sa substance la protection du travailleur voulue par les droits belge et européen, les craintes d'un employeur relatives aux fluctuations éventuelles d'un volume de travail ne constituent pas un critère pour constater une « raison légitime » au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978.

L'ASBL était financée par la contrepartie financière des contrats. Cette contrepartie était définie dans les conventions signées avec la Commission européenne ; cette contrepartie a été définie suite à un appel d'offres et aux propositions que le consortium a formulées librement, en réponse à cet appel d'offres, de manière à emporter le marché ; le fait que cette contrepartie laisse le cas échéant peu de marge, hors les frais remboursés, ne constitue pas une raison légitime justifiant de recourir, pour exécuter le contrat de services, à

des contrats de travail à durée déterminée afin d'éviter le coût de préavis éventuels.

La situation économique de l'ASBL ne diffère guère celle de tout fournisseur, tenu par les termes d'un contrat de services avec un client, lorsque ce client est le client unique du fournisseur. L'objet social prévu par les statuts prévoit aussi la possibilité d'étendre ses activités. La forme juridique choisie par l'employeur pour exercer ses activités ne justifie pas d'interpréter différemment la notion de raisons légitimes.

Le fait que les durées des contrats de travail successifs coïncident avec les durées de renouvellement des contrats signés par l'ASBL avec la Commission ne modifie pas cette analyse, d'autant que la succession des contrats entre l'ASBL et la Commission européenne s'inscrivait, suite à chaque appel d'offres, dans le cadre d'une période plus longue : le contrat prévu pour la première période, prévoyait d'ailleurs un préavis de six mois en cas de non poursuite des « extensions » de contrat. S'agissant du second appel d'offres, l'ASBL mentionne, dans ses propres contrats de travail, que le contrat d'assistance technique conclu pour une période initiale du 1^{er} août 2001 au 31 juillet 2002 (et pour deux ans minimum : cf dossier ASBL, pièce 25) prévoit une possibilité de renouvellement d'année en année jusqu'au 31 juillet 2006.

Enfin, il importe peu que le travailleur ait eu connaissance de l'incertitude économique de l'entreprise au moment de la signature du contrat. En particulier, il importe peu que l'ASBL ait inclus, dans le préambule des derniers contrats de travail signés pour une durée déterminée, une information selon laquelle le contrat de travail a été conclu dans le contexte d'un contrat d'assistance technique signé avec la Commission et que son renouvellement dépend du renouvellement de ce contrat d'assistance technique.

La cour rejoint par contre l'ASBL lorsque celle-ci observe qu'il n'y a pas lieu de spéculer sur les raisons pour lesquelles la Commission a décidé de ne plus recourir à un bureau d'assistance technique extérieur (ses conclusions, p.8).

*

*

*

En conclusions, les circonstances invoquées par l'employeur ne constituent pas des raisons légitimes au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978.

A défaut pour l'employeur de justifier par un motif légitime la succession des contrats conclus pour une durée déterminée, les parties sont censées être liées par un contrat à durée indéterminée.

L'appel n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS,

R.G.N°50.995

8e feuillet.

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Dit l'appel recevable mais non fondé,

En déboute l'appelant,

Met les dépens d'appel à charge de l'appelant, non liquidés pour Madame
C

Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN

Conseiller

C. VERMEERSCH

Conseiller social au titre d'employeur

M. SEUTIN

Conseiller social au titre d'employé

Assistés de G. ORTOLANI

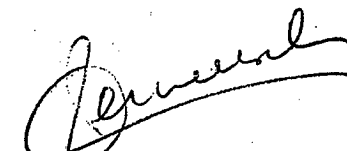
Greffier



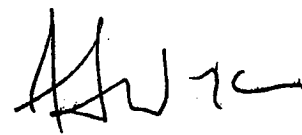
G. ORTOLANI



M. SEUTIN



C. VERMEERSCH



A. SEVRAIN

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-six mai deux mille neuf, où étaient présents :

A. SEVRAIN

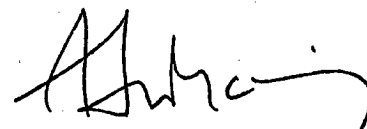
Conseiller

G. ORTOLANI

Greffier



G. ORTOLANI



A. SEVRAIN