



### Expédition

Numéro du répertoire <b>2022 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>18/2122/A</b>
Date du prononcé <b>9 septembre 2022</b>
Numéro du rôle <b>2021/AL/498</b>
En cause de : <b>BRASSERIE L'ORANGERIE T &amp; W SPRL C/ S.</b>

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

Chambre 3 J

## Arrêt

Contradictoire

Définitif

\* Contrat de travail – rupture – imputabilité – charge de la preuve  
– indemnité pour vêtements de travail (CP 302) – loi 3 juillet 1978  
– Code civil (art. 8.4 et a. du nouveau livre VIII).

**EN CAUSE :**

**La SPRL BRASSERIE L'ORANGERIE T & W**, BCE 0888.435.965, dont le siège social est établi à 4141 LOUVEIGNE (SPRIMONT), Rue des Fawes, 53,  
partie appelante en principal, intimée sur incident, ci-après dénommée « **la SPRL** »  
ayant comparu par son conseil Maître

**CONTRE :**

**Monsieur S.**,

partie intimée en principal, appelante sur incident, ci-après dénommée « **Monsieur S** »  
ayant comparu par Madame

•  
• •

**I. INDICATIONS DE PROCEDURE**

**1.** La Cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 26 mars 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6<sup>ème</sup> Chambre (R.G. 18/2122/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 7 octobre 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 11 octobre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27 octobre 2021;
- l'ordonnance du 23 novembre 2021 basée sur l'article 747 § 2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 juin 2022 ;
- les conclusions et les conclusions de synthèse de Monsieur S remises au greffe de la cour respectivement les 31 décembre 2021 et 4 mai 2022, et son dossier de pièces remis le 13 mai 2022 ;

- les conclusions d'appel de la SPRL remises au greffe de la cour le 15 avril 2022, son dossier de pièces remis le 22 juin 2022 et sa pièce complémentaire déposée à l'audience du 27 juin 2022.

2. Les parties ont été entendues à l'audience publique du 27 juin 2022 et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré après la clôture des débats.

## II. FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

3. Monsieur S a été occupé au service de la SPRL en qualité de « garçon », du 7 août 2015 au 18 juillet 2017.

4. Du 7 août 2015 au 15 juillet 2017, cette occupation a donné lieu à la conclusion de différents contrats à durée déterminée successifs à concurrence de 24 heures par semaine, dont les contrats suivants :

- un premier contrat conclu sous la date du 7 août 2015, couvrant la période du 7 août 2015 au 31 décembre 2015 (pièce n° 1 de la SPRL),
- un deuxième contrat conclu sous la date du 1<sup>er</sup> janvier 2016, couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 30 juin 2016 (pièce n° 1 de Monsieur S et pièce n° 2 de la SPRL),
- un troisième contrat conclu sous la date du 1<sup>er</sup> juillet 2016, couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 31 décembre 2016 (pièce n° 3 de la SPRL),
- un quatrième contrat à durée déterminée conclu sous la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017, couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 15 juillet 2017 (pièce n° 4 de la SPRL) <sup>1</sup>.

La dernière période d'occupation, du 16 au 18 juillet 2017 n'a, quant à elle, donné lieu à la conclusion d'aucun contrat ; le contrat à durée indéterminée daté du 16 juillet 2016 et destiné à prendre cours à cette date qui est produit par la SPRL en pièce n° 5 de son dossier n'est ainsi et notamment pas signé par Monsieur S.

5. Ces différentes périodes d'occupation ont par ailleurs fait l'objet de cinq déclarations Dimona distinctes de la part de la SPRL, couvrant les périodes successives suivantes :

- du 7 août 2015 au 31 décembre 2015,

---

<sup>1</sup> Monsieur S évoque et produit également à son dossier un contrat à durée déterminée conclu sous la date du 1<sup>er</sup> juillet 2016, couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 31 décembre 2017 ; il ne conteste cependant pas pour autant avoir également conclu ces quatre contrats à durée déterminée, dont il fait expressément mention en page 8 de ses dernières conclusions d'appel (voir également ci-après à ce propos).

- du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 30 juin 2016,
- du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 31 décembre 2016,
- du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 15 juillet 2017,
- et du 16 au 18 juillet 2017 (pièce complémentaire déposée par la SPRL à l'audience du 27 juin 2022).

**6.** Quatre C4 ont enfin été successivement établis par la SPRL, couvrant la totalité de la période durant laquelle elle a occupé Monsieur S à son service, à savoir :

- un C4 daté du 3 janvier 2016, couvrant la première période d'occupation précitée du 7 août 2015 au 31 décembre 2015 et faisant état d'une occupation à raison de 24 heures par semaine et d'une fin de contrat à durée déterminée au 31 décembre 2015 (1<sup>ère</sup> pièce n° 2 de Monsieur S),
- un C4 daté du 30 juin 2016, couvrant la deuxième période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 30 juin 2016 et faisant état d'une occupation à raison de 24 heures par semaine et d'une fin de contrat à durée déterminée au 30 juin 2016 (2<sup>ème</sup> pièce n° 2 de Monsieur S),
- un C4 daté du 31 décembre 2016, couvrant la troisième période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 31 décembre 2016 et faisant état d'une occupation à raison de 24 heures par semaine (3<sup>ème</sup> pièce n° 2 de Monsieur S),
- et un C4 daté du 30 juillet 2018 (lire 2017 ?<sup>2</sup>), couvrant quant à lui de manière ininterrompue les deux dernières périodes d'occupation précitées, soit la période du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 18 juillet 2018, et faisant également état d'une occupation à raison de 24 heures par semaine et d'une fin de contrat à durée déterminée au 18 juillet 2017 (pièce n° 15 de Monsieur S).

**7.** Le 31 juillet 2017, l'organisation syndicale de Monsieur S adresse un premier courrier à la SPRL, libellé comme suit :

*« Nous sommes consultés par notre affilié précité qui a travaillé pour votre compte du 07/08/2015 au 18/07/2017 en tant que garçon de salle. »*

---

<sup>2</sup> Ce C4 est en effet formellement daté du 30 juillet 2018, mais le cachet apposé dessus par l'organisme de paiement auquel Monsieur S l'a remis à l'appui de sa demande d'allocations de chômage à partir du 19 juillet 2017, porte en effet la date du 9 août 2017, ce qui laisse penser qu'une erreur s'est glissée dans la date même d'établissement de ce C4.

*Notre affilié nous fait savoir qu'à cette date vous avez décidé de mettre fin à votre collaboration.*

*Vous trouverez ci-dessous un historique des déclarations Dimona que vous avez effectué [sic] :*

- *Dimona du 07/08/2015 au 31/12/2015*
- *Dimona du 01/01/2016 au 30/06/2016*
- *Dimona du 01/07/2016 au 30/12/2016*
- *Dimona du 01/01/2017 au 15/07/2017*
- *Dimona du 06/07/2017 au 18/07/2017*

*La législation vous autorise, dans le cas de conclusion de contrats à durée déterminée successifs, à conclure maximum 4 contrats d'une durée minimale de 3 mois pour une durée maximale de 2 ans.*

*Nous constatons que vous avez conclu 5 contrats à durée déterminée et le dernier pour 3 jours. Dès lors, la législation prévoit que le contrat est alors conclu pour une durée indéterminée.*

*Vous n'êtes pas sans savoir que vous êtes dans ce cas redevable du paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 11 semaines » (pièce n° 3 de Monsieur S et pièce n° 9 de la SPRL).*

*Par ce même courrier, la SPRL est également mise en demeure d'adresser à Monsieur S ses fiches de paie et son C4, ainsi que de lui payer une indemnité pour la non fourniture et le non entretien des vêtements de travail et les éco-chèques pour 2016 et 2017.*

**8.** *Ce premier courrier est contesté par le conseil de la SPRL le 1<sup>er</sup> septembre 2017, dans les termes suivants :*

*« Les faits que vous évoquez ne correspondent pas à la réalité.*

*Votre affilié a été engagé dans le cadre de 4 contrats à durée déterminée, le premier a pris effet le 7/08/2015 et le dernier expirant le 15/07/2017 pour une occupation de 24 heures/semaine.*

*A l'issue de ce dernier contrat, votre affilié a demandé à pouvoir continuer à travailler.*

*Ma cliente lui a fait savoir qu'il n'était pas possible de l'occuper à concurrence de 24 heures/semaine mais qu'il était possible de poursuivre dans un contrat à durée indéterminée mais à concurrence de 16 heures par semaine (4 heures x 4 jours).*

*[Monsieur S] a marqué son accord et a commencé à travailler, sauf erreur ou omission, les 16, 17 et 18 juillet mais il a négligé de signer le contrat de travail.*

*Votre affilié a finalement refusé de signer le contrat, prétendant subitement qu'il « perdrait trop » en ne travaillant que 16 heures au lieu de 24 heures comme auparavant.*

*C'est en raison de ce refus de signer le contrat conforme aux conditions d'engagement, que le contrat a donc pris fin, et ce non pas à l'initiative de ma cliente, mais du fait de l'attitude de votre affilié.*

*Ma cliente n'a donc notifié aucun congé, car votre affilié est l'auteur de la fin de ce contrat.*

*Il n'y a donc pas eu, comme vous le dites dans votre courrier du 31 juillet 2017, 5 contrats à durée déterminée, mais 4 contrats, de manière parfaitement régulière, et le dernier contrat était à durée indéterminée et c'est votre affilié qui y a mis fin.*

*Ma cliente n'entend donc pas réserver suite à la réclamation qui porte sur une indemnité de rupture.*

*Pour le surplus, ma cliente s'étonne de la réclamation en ce qui concerne les fiches de paie qui ont toujours été remises normalement.*

*Quant aux éco-chèques, ceux qui sont échus ont également été remis.*

*Quant aux vêtements de travail, il n'y a aucune obligation de porter une quelconque tenue particulière et tous les membres du personnel peuvent déposer, s'ils le souhaitent, leurs vêtements dans une malle qui fait l'objet d'un traitement par une firme extérieure.*

*[Monsieur S] ne s'est donc vu imposer aucune tenue particulière, et avait la possibilité de déposer les vêtements qu'il utilisait dans une malle mise à sa disposition afin qu'ils soient entretenus.*

*Il n'y a donc pas d'indemnité qui soit due de ce chef » (pièce n° 4 de Monsieur S et pièce n° 11 de la SPRL).*

**9.** L'organisation syndicale de Monsieur S adresse ensuite à la SPRL un second courrier en date du 7 septembre 2017, libellé comme suit :

*« Nous faisons suite à votre courrier du 24 août 2017 [lire : du 1<sup>er</sup> septembre 2017 ?].*

*Nous ne pouvons cependant marquer notre accord quant à son contenu.*

*Tout d'abord, nous souhaitons mettre en évidence le côté manipulateur de votre client en ce qui concerne les documents sociaux de notre affilié et notamment en ce qui concerne ses contrats de travail.*

*Vous trouverez en annexe copie des contrats de travail que notre affilié a été obligé de signer sous pression de votre client.*

*Voici la succession de ceux-ci :*

*-07/08/2015 du 31/12/2015  
-01/01/2016 au 30/06/2016  
-01/07/2016 au **31/12/2017 à 24 heures par semaine***

*Ce dernier contrat a cependant été modifié et remplacé par deux nouveaux contrats de travail allant du 01/07/2016 au 31/12/2016 et ensuite du 01/01/2017 au **15/07/2017 à 20 heures par semaine** [lire 24 ?]. Notre affilié a été contraint de les signer sous la pression de votre client s'il souhaitait conserver son emploi.*

*Suite à notre réclamation, votre client a proposé à notre affilié de signer un nouveau contrat à durée déterminée couvrant cette fois la période du 01/01/2017 au **18/07/2017 à raison de 24 heures par semaine**.*

*Nous ne pouvons que constater la volonté frauduleuse de votre client d'obliger notre affilié à signer des documents qui ne correspondent pas à la réalité.*

*Pour rappel, lors de la conclusion d'un contrat de travail pour une durée indéterminée, il n'est pas nécessaire de signer un contrat de travail. Tout élément sert dès lors de preuve de travail, tel que les fiches de paie, le paiement de la rémunération...*

*De plus, nous tenons à vous préciser que votre client confirme que l'occupation de notre affilié s'est terminée le 18/07/2017. Nous vous rappelons la succession des déclarations d'occupation de notre affilié. Il s'agit de 5 Dimona de travail ouvertes successivement à savoir :*

*-Dimona du 07/08/2015 au 31/12/2015  
-Dimona du 01/01/2016 au 30/06/2016  
-Dimona du 01/07/2016 au 30/12/2016  
-Dimona du 01/01/2017 au 15/07/2017  
-Dimona du 06/07/2017 au 18/07/2017*

*Nous avons été informés que la troisième et la quatrième Dimona ont fait l'objet d'une modification étant donné qu'initialement l'occupation était prévue jusqu'au 31/12/2017.*

*Vous prétendez donc que le dernier contrat de travail (soit du 16/07 au 18/07) aurait été conclu pour une durée indéterminée et que ce serait notre affilié qui y aurait mis fin.*

*Dès lors, nous ne comprenons pas la raison pour laquelle votre client a rédigé le document C4 en précisant que l'occupation se terminait le 18/07/2017 et qu'il s'agissait d'une fin de contrat à durée déterminée ?*

*[...] » (pièce n° 5 de Monsieur S et 12 de la SPRL).*

A ce courrier, est notamment jointe la copie de deux autres contrats, à savoir :

- d'une part, la copie d'un contrat à durée déterminée signé par les deux parties sous la date du 1<sup>er</sup> juillet 2016, couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 31 décembre 2017, à concurrence de 24 heures par semaine,
- et d'autre part, la copie d'un contrat de travail à durée déterminée signée par la SPRL sous la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017 mais non signé par Monsieur S, couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 18 juillet 2017, à concurrence de 24 heures par semaines (annexes à la pièce n° 12 de la SPRL).

**10.** Le conseil de la SPRL réagit à ce courrier le 4 octobre 2017 dans les termes suivants :

*« Ma cliente [...] conteste la présentation des faits par votre affilié [...].*

*Il y a eu, effectivement, 4 contrats de travail à durée déterminée à partir du 7 août 2015 jusqu'au 15 juillet 2017 pour une occupation de 24h semaine.*

*Il y a ensuite eu une occupation par votre affilié mais dans un temps partiel réduit à 16h par semaine, au lieu de 24h comme auparavant, et si le contrat a pris fin, après 3 jours d'activité, les 16, 17 et 18 juillet, c'est en raison du refus inopiné de votre affilié de signer le contrat de travail qui effectivement était à durée indéterminée.*

*Par ce refus, votre affilié a mis fin au contrat et cela explique la DIMONA de sortie à la date du 18 juillet 2017.*

*Je note que votre affilié ne conteste pas avoir refusé de signer le contrat de travail à durée indéterminée qui actait la commune intention des parties de ne plus être liées dans un horaire de 24h/semaine mais bien 16h/semaine.*

[...] » (pièce n° 6 de Monsieur S et 13 de la SPRL).

**11.** L'organisation syndicale de Monsieur S ré-interpelle encore le conseil de la SPRL par un courrier du 1er février 2018, dans les termes suivants :

*« En ce qui concerne le droit à l'indemnité de rupture, vous prétendez que c'est en raison du refus de notre affilié de signer un CDI de 16 h/semaine que votre client a dû mettre fin au contrat débuté le 16/07/17 (pour rappel, sans qu'aucun document n'ait été signé par les deux parties).*

*Or, nous vous rappelons que l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.*

*Votre client ne pouvait, bien entendu, pas faire signer le 18/07/17 un contrat de travail à temps partiel ayant débuté le 15/07/17.*

*Si, comme vous le prétendez, notre affilié avait refusé de signer le contrat proposé par son employeur dès le premier jour de travail, il eut suffi à l'employeur de ne pas le faire travailler.*

*De plus, vous n'êtes pas sans savoir que, sans contrat de travail écrit, le travailleur est présumé être occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.*

*Nous maintenons donc notre demande d'indemnité de rupture.*

[...] » (pièce n° 7 de Monsieur S).

**12.** Ce dernier courrier demeure sans suite utile, en manière telle que le 29 juin 2018, Monsieur S prend l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail de Liège, division Liège, en vue d'obtenir la condamnation de la SPRL à lui payer les montants suivants :

- 5.491,93 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 126,13 € bruts à titre de jours fériés des 21 juillet et 15 août 2017,
- 212,63 € nets à titre d'éco-chèques 2017, dont à déduire l'acompte reçu de 107,37 €,
- 552,72 € nets à titre d'indemnité pour vêtement de travail pour l'ensemble de la période d'occupation,

outre les intérêts légaux et les dépens liquidés à 20,00 € à titre de « droits de greffe ».

### **III. JUGEMENT CONTESTÉ**

**13.** Par le jugement contesté du 26 mars 2021, les premiers juges ont déclaré la demande de Monsieur S partiellement fondée.

Estimant que c'était « à bon droit que [Monsieur S] [considérait] que la rupture du contrat [était] imputable à la [SPRL], cette dernière ayant voulu lui imposer une modification importante de son temps de travail » et qu' « en tout état de cause, l'employeur ne [considérait] par [Monsieur S] responsable de la rupture, ayant précisé dans le formulaire C4 que la fin du contrat était celle prévue par le CDD », les premiers juges ont condamné la SPRL à payer à Monsieur S la somme brute de 5.491,93 € à titre d'indemnité de rupture, de même que la somme brute de 126,13 € à titre de jours fériés des 21 juillet et 15 août 2017.

La SPRL a également été condamnée à payer à Monsieur S la somme nette de 212,63 € à titre d'éco-chèques, sous déduction d'un montant de 107,37 €.

Monsieur S a, en revanche, été débouté de sa demande du chef d'indemnité pour vêtements de travail, les premiers juges ayant estimé qu'il demeurait en défaut de prouver que la SPRL lui avait imposé le port d'un uniforme.

La SPRL a, pour le surplus, été condamnée aux intérêts légaux et judiciaires, de même qu'aux dépens, liquidés à 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

### **IV. APPELS ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRÉ D'APPEL**

#### **IV.1. Appel principal et demandes de la SPRL**

**14.** Par requête reçue au greffe de la Cour le 7 octobre 2021 et explicitée par voie de conclusions, la SPRL reproche au jugement dont appel de lui avoir imputé la rupture du contrat.

Elle prétend par ailleurs s'être acquittée de la somme dont elle était redevable à Monsieur S à titre d'éco-chèques 2017.

Elle demande donc à la Cour de réformer le jugement dont appel et de dire pour droit qu'elle « n'est redevable ni d'une indemnité de rupture, ni de la rémunération pour deux jours fériés suivants la date de fin de contrat dont la responsabilité incombe à [Monsieur S], et qu'il ne prouve pas être créancier d'éco-chèques ni de frais de vêtements de travail ».

15. A titre subsidiaire, la SPRL demande à la Cour de limiter l'indemnité de rupture revenant à Monsieur S à la somme brute de 3.468,59 €.

16. La SPRL postule enfin la condamnation de Monsieur S aux dépens, soit l'indemnité de procédure de 1.080,00 € par instance.

#### **IV.2. Appel incident et demandes de Monsieur S**

17. Monsieur S demande à la Cour de déclarer l'appel principal de la SPRL recevable mais non fondé.

18. Formant par ailleurs appel incident du jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté de sa demande du chef d'indemnité pour vêtements de travail, Monsieur S demande à la Cour de condamner la SPRL à lui payer la somme nette de 552,72 € à ce titre, ainsi que les intérêts légaux et judiciaires.

19. Monsieur S postule enfin la condamnation de la SPRL aux dépens, qu'il liquide dans son chef à la somme de 326,35 €.

Il demande par ailleurs, à titre subsidiaire, que l'indemnité de procédure qui reviendrait à la SPRL soit réduite à son montant minimum.

#### **V. RECEVABILITÉ DES APPELS**

20. L'appel de la SPRL a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel paraît également avoir été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement dont appel a été effectivement signifié.

L'appel principal est donc recevable.

21. Il en va de même de l'appel incident, Monsieur ayant formé celui dès ses premières conclusions d'appel, conformément à l'article 1054 du Code judiciaire.

#### **VI. DISCUSSION**

##### **VI.1. Quant à l'imputabilité de la rupture**

###### **VI.1.a. Position et moyens des parties**

**22.** Si les parties s'accordent sur le fait que Monsieur S est resté occupé au service de la SPRL de manière ininterrompue du 7 août 2015 au 18 juillet 2017, elles s'opposent cependant sur les circonstances dans lesquelles cette occupation a pris fin :

- alors que la SPRL prétend qu'elle n'envisageait pas de poursuivre sa collaboration avec Monsieur S à l'expiration de son dernier contrat à durée déterminée, mais qu'elle accepta néanmoins, sur les insistances de celui-ci, de le garder à son service moyennant une réduction de son temps de travail à concurrence de 16 heures par semaine à partir du 16 juillet 2017, et qu'après avoir accepté cette réduction de son temps de travail, Monsieur S refusa *in fine* de signer le nouveau contrat qui lui fut soumis à cet effet et n'accomplit plus aucune prestation au-delà du 18 juillet 2017,
- Monsieur S prétend quant à lui que la SPRL aurait tenté de lui imposer cette réduction de son temps de travail en lui soumettant *a posteriori* un nouveau contrat prenant cours le 16 juillet 2017 qu'il aurait refusé de signer, et qu'il lui aurait alors été demandé de quitter les lieux.

**23.** La SPRL conteste ainsi avoir mis fin au contrat et impute la rupture de celui-ci à Monsieur S.

Elle fait par ailleurs valoir que la charge de la preuve de l'existence d'un congé imputable à l'employeur incombe au travailleur et que cette preuve ne serait pas rapportée en l'espèce, contrairement à ce qu'ont décidé les premiers juges.

**24.** Monsieur S persiste quant à lui à imputer la rupture de son contrat à la SPRL, à laquelle il reproche d'avoir voulu lui imposer une réduction de son horaire de travail.

Il se prévaut à ce titre de la théorie de l'acte équipollent à rupture.

Il se prévaut également du fait qu' « *il est [...] étonnant que la [SPRL] [lui] impute la volonté de rupture [...], alors qu'elle a émis un C4 couvrant la période jusqu'au 18 juillet 2017 avec comme motif de fin de contrat « fin de CDD »* ».

#### VI.1.b. Quant aux modalités du contrat qui liait les parties au 18 juillet 2017

**25.** Avant de se pencher sur l'imputabilité de la rupture du contrat qui liait les parties, la Cour estime opportun d'en déterminer la nature et les modalités exactes à la date de sa rupture et ce, tant quant à sa durée, que quant au régime et à l'horaire de travail en vigueur.

(i) Quant à sa durée

**26.** Selon l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *le contrat de travail conclu pour une durée déterminée [...] doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci* ».

A défaut, « *le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée* ».

L'article 11 de la même loi précise en outre que « *si, à l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée* ».

**27.** En l'espèce, il apparaît que le dernier contrat à durée déterminée que les parties ont conclu sous la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017 est venu à expiration le 15 juillet 2017 et qu'elles ont poursuivi leur collaboration à partir du 16 juillet 2017 sans conclure aucun nouveau contrat.

C'est donc dans les liens d'un contrat à durée indéterminée que Monsieur S est resté occupé au service de la SPRL au-delà du 15 juillet 2017.

Les parties ne le contestent du reste pas comme tel, pas plus qu'elles ne remettent en cause la validité du dernier contrat à durée déterminée qu'elles ont conclu sous la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017<sup>3</sup>.

(ii) Quant au régime et à l'horaire de travail en vigueur

**28.** Selon l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.*

*Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenu* ».

A défaut, « *le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui :*

---

<sup>3</sup> C'est ainsi notamment que tout en évoquant et en produisant à son dossier le contrat à durée déterminée conclu par les parties sous la date du 1<sup>er</sup> juillet 2016 et couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 31 décembre 2017 dont il a déjà été question ci-avant, Monsieur S ne se prévaut pas de ce contrat comme tel et n'en tire aucune conséquence juridique, se contentant de faire valoir, dans le cadre de la présente procédure, qu'il a poursuivi au-delà de son terme l'exécution du dernier contrat à durée déterminée qui a été conclu entre les parties sous la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 juillet 2017.

- *soit sont prévus par le règlement de travail,*
- *soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux ».*

**29.** En l'espèce, dans la mesure où les parties ont poursuivi leur collaboration à partir du 16 juillet 2017 sans conclure aucun nouveau contrat précisant notamment le régime de travail à temps partiel et l'horaire de travail convenu, Monsieur S pouvait choisir le régime de travail et l'horaire qui lui étaient les plus favorables parmi ceux qui étaient en vigueur au sein de la SPRL selon le règlement de travail ou, à défaut, selon tout autre document social.

Le règlement de travail de la SPRL ne figure pas parmi les pièces qui ont été soumises par les parties à la Cour ; quant aux documents sociaux produits par Monsieur S en pièces n° 7 et 8 de son dossier (à savoir ses billets de paie et ses comptes individuels), ils ne font état que d'une occupation à temps partiel, sans préciser l'horaire applicable ; il n'en demeure cependant pas moins constant et non contestable comme tel qu'un horaire de travail à temps partiel à raison de 24 heures par semaine était alors en vigueur au sein de la SPRL, puisque c'est précisément selon cet horaire que Monsieur S était occupé au service de celle-ci depuis le 7 août 2015, sous le couvert des différents contrats à durée déterminée précités.

Monsieur S était donc légalement fondé à choisir de continuer à travailler au service de la SPRL à raison d'un horaire de 24 heures par semaine au-delà du 15 juillet 2017, à défaut de tout autre horaire de travail à temps partiel constaté par écrit dès le 16 juillet 2017.

**30.** C'est en vain à cet égard que la SPRL prétend que Monsieur S aurait néanmoins accepté verbalement de réduire son horaire à 16 heures par semaine à partir du 16 juillet 2017.

En effet :

- outre qu'elle demeure en défaut de le prouver,
- cette prétendue acceptation verbale ne serait en toute hypothèse pas valable à défaut d'avoir été constatée par écrit dès le 16 juillet 2017, conformément à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**31.** Le fait que Monsieur S n'aurait *de facto* travaillé que 4 heures par jour les 16, 17 et 18 juillet 2017 n'y par ailleurs change rien, en ce qu'il n'implique pas qu'il aurait pour autant renoncé à l'horaire de travail de 24 heures par semaine qui était jusqu'alors le sien.

Une renonciation doit en effet être certaine et ne peut se déduire que d'un comportement qui n'est susceptible d'aucune autre interprétation<sup>4</sup> ; or, tel n'est manifestement pas le cas en l'espèce, ne fût-ce qu'au regard de la brièveté de la période durant laquelle Monsieur S n'aurait ainsi été occupé qu'à raison de 4 heures par jour (pour rappel : pendant 3 jours seulement).

**32.** Force est enfin de constater que loin de se prévaloir de cette prétendue diminution d'horaire à 16 heures par semaine qui aurait été convenue à partir du 16 juillet 2017, la SPRL a encore fait état d'une occupation à raison de 24 heures par semaine jusqu'au 18 juillet 2017 sur le dernier C4 qu'elle a délivré à Monsieur S à la suite de la rupture litigieuse.

C'est en vain à cet égard que la SPRL prétend, dans le cadre de la présente procédure, avoir établi ce C4 par simple complaisance envers Monsieur S.

Outre que cette affirmation n'est étayée par aucun élément probant, il résulte des considérations qui précèdent que cet horaire de 24 heures par semaine correspondait bien à l'horaire dont Monsieur S pouvait toujours se prévaloir du 16 au 18 juillet 2017, à défaut de tout autre horaire constaté par écrit en temps utile.

#### VI.1.c. Quant à la rupture du contrat

**33.** En sa qualité de demandeur originaire, c'est effectivement à Monsieur S qu'incombe au premier titre la charge de la preuve de la rupture qu'il impute à la SPRL, conformément à l'ancien article 1315 du Code civil, à l'article 8.4 de nouveau Livre VIII du Code civil et à l'article 870 du Code judiciaire.

Cette preuve doit être apportée avec un degré suffisant de certitude, qualifié de raisonnable par l'article 8.5 du nouveau livre VIII du Code civil.

La preuve de la rupture d'un contrat de travail peut cependant être apportée par toutes voies de droit, en ce compris par présomptions, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge qui peut les retenir si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux, précis et le cas échéant concordants, conformément à l'article 8.29 du nouveau Livre VIII du Code civil.

**34.** La Cour constate, certes, que Monsieur S n'apporte pas la preuve formelle de la rupture qu'il impute à la SPRL.

---

<sup>4</sup> Voir notamment à ce propos : P. Van Ommeslaghe, *in* De Page, *Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations*, n° 1612.

Il n'en demeure pas moins qu'il se prévaut de circonstances sérieuses, précises et concordantes de nature à prouver avec un degré suffisant de certitude que la rupture litigieuse est effectivement imputable à la SPRL, ne fût-ce que par présomptions.

**35.** Il est en effet de doctrine et de jurisprudence constantes que la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat de travail entraîne la rupture de celui-ci par application de la théorie de l'acte équipollent à rupture<sup>5</sup>.

Il en va notamment ainsi lorsque l'employeur entend imposer unilatéralement au travailleur une diminution de son temps de travail<sup>6</sup>.

**36.** Il est également généralement admis que la partie qui invoque à tort la rupture du contrat ou qui impute à tort cette rupture à l'autre partie, rompt elle-même le contrat de manière irrégulière<sup>7</sup>.

Le cas échéant, le juge ne doit pas constater que cette partie avait elle-même l'intention de rompre le contrat<sup>8</sup>.

**37.** En l'espèce, il est constant et non contestable comme tel que la SPRL a effectivement voulu diminuer de manière importante l'horaire de travail de Monsieur S et que cette diminution n'a pas été constatée par écrit en temps utile.

Tenant en outre compte du fait que la SPRL n'a pas accepté que Monsieur S conteste cette diminution alors même qu'il en avait le droit à défaut d'avoir été constatée par écrit en temps utile (cf. ci-avant, à propos de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), il peut même être considéré qu'elle a tenté de la lui imposer de manière unilatérale.

Ce faisant, la SPRL a assurément commis un acte équipollent à rupture au sens précité du terme.

**38.** C'est en outre à tort que la SPRL prétend elle-même imputer la rupture litigieuse à Monsieur S en lui reprochant d'avoir refusé de signer un nouveau contrat constatant *a posteriori* cette diminution de son temps de travail, puisque ce refus était parfaitement légitime (cf. également ci-avant à ce propos).

---

<sup>5</sup> Voir notamment à ce propos : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social – Droit du travail 2021-2022*, n° 4625 et suivants et les nombreuses références citées par ces auteurs.

<sup>6</sup> *Idem*, n° 4647.

<sup>7</sup> *Idem*, n° 4619.

<sup>8</sup> Voir notamment en ce sens : Cass. 10 mars 2014, J.T.T. 2014, p. 222.

Elle peut donc également être considérée comme étant l'auteur de la rupture du contrat de ce fait.

**39.** Force est enfin de constater que loin de se prévaloir d'une prétendue rupture du contrat imputable à Monsieur S, la SPRL a fait état d'une fin de contrat à durée déterminée sur le dernier C4 qu'elle a délivré à celui-ci à la suite de la cessation de leur collaboration au 18 juillet 2017.

La SPRL reconnaît en outre expressément, dans le cadre de la présente procédure, avoir également remis à Monsieur S « *un contrat prétendument conclu à durée déterminée du 16 au 18 juillet 2017* », après que ce celui-ci ait refusé de signer le contrat à durée indéterminée faisant état de la réduction d'horaire litigieuse (cf. conclusions d'appel de la SPRL, p. 3, points 3 et 4).

Ce contrat à durée déterminée ne fut cependant pas signé non plus par Monsieur S, *a fortiori* en temps utile, en manière telle que la fin de contrat à durée déterminée ainsi mentionnée par la SPRL sur le C4 ne correspond pas à la réalité.

En se prévalant ainsi à tort de la fin d'un prétendu contrat à durée déterminée, la SPRL peut également être considérée comme étant l'auteur de la rupture du contrat de ce fait.

**40.** C'est pour le surplus en vain que la SPRL prétend à nouveau avoir agi de la sorte par simple complaisance envers Monsieur S, en vue de lui permettre de bénéficier immédiatement d'allocations de chômage.

Outre que cette affirmation n'est toujours étayée par aucun élément probant, elle ne suffit pas à convaincre la Cour que la rupture litigieuse ne resterait pas pour autant imputable à la SPRL au vu des éléments relevés ci-avant.

Il ne peut par ailleurs pas être exclu que la SPRL ait également agi de la sorte en vue de préserver ses propres intérêts et ait ainsi tenté – en vain comme la suite des événements l'a montré – de dissuader Monsieur S de postuler à sa charge le paiement d'une indemnité de rupture, en lui permettant précisément de bénéficier immédiatement d'allocations de chômage.

#### VI.1.d. En conclusion, quant à la rupture du contrat

**41.** Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, la Cour estime, à la suite des premiers juges, que c'est à bon droit que Monsieur S impute la rupture du contrat à la SPRL.

Le jugement dont appel sera donc confirmé quant à ce.

## **VI.2. Quant à l'indemnité de rupture**

**42.** La rupture du contrat étant intervenue sans motif grave ni préavis, la SPRL est redevable d'une indemnité de rupture.

S'agissant par ailleurs d'un contrat à durée indéterminée, cette indemnité de rupture doit être calculée conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, soit en tenant compte du délai de préavis qui aurait dû être notifié par la SPRL à Monsieur S en vertu du § 2 de l'article 37/2 de la même loi, ainsi que de la rémunération en cours au moment de la rupture.

**43.** Monsieur S présentait une ancienneté se situant entre 21 et 24 mois à la date de la rupture du contrat.

C'est donc à bon droit qu'il évalue le préavis auquel il prétend à 11 semaines.

**44.** Il apparaît en revanche que c'est à tort que Monsieur S a originairement évalué l'indemnité à laquelle il prétend à la somme totale brute de 5.491,93 €.

Cette évaluation est en effet basée sur une durée hebdomadaire de travail de 38 heures, alors que la durée de travail effectivement en vigueur au moment de la rupture s'élevait à 24 heures par semaine (cf. ci-avant).

C'est donc à bon droit que la SPRL demande à titre subsidiaire à la Cour de réduire l'indemnité de rupture due à Monsieur S à la somme brute de 3.468,59 €, selon le calcul suivant : 13,1386 € x 11 semaines x 24 heures.

Monsieur S ne conteste du reste pas cette demande, ayant même spontanément réduit l'indemnité à laquelle il prétend *in fine* à cette somme brute de 3.468,59 €.

**45.** Le jugement dont appel sera donc partiellement réformé quant à l'indemnité de rupture allouée à Monsieur S et le montant de celle-ci sera ramené à la somme brute de 3.468,59 €.

## **VI.3. Quant aux jours fériés des 21 juillet et 15 août 2017**

**46.** Selon l'article 14 de l'arrêté royal déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, « *l'employeur reste tenu de payer [...] la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au*

*service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois.*

[...]

*Sauf dans le cas où le contrat de travail aurait pris fin à la suite d'une grève, la disposition de l'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas applicable lorsque le travailleur met fin au contrat de travail sans motif grave ou lorsque l'employeur met fin au contrat pour motif grave.*

*L'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur ».*

**47.** En l'espèce, les deux jours fériés considérés sont effectivement survenus dans les trente jours de la fin du contrat, Monsieur S est resté au service de la SPRL pendant plus d'un mois et il a été constaté ci-avant que c'est la SPRL qui a mis fin au contrat et ce, sans motif grave.

Il ne ressort par ailleurs d'aucun élément objectif du dossier que Monsieur S aurait commencé à travailler au service d'un nouvel employeur dès avant le 21 juillet 2017 ni même avant le 15 août 2017, au contraire, puisqu'il apparaît qu'il a bénéficié d'allocations de chômage dès après la rupture de son contrat et ce, tant en juillet qu'en août 2017 (voir notamment à ce propos la pièce n° 14 de Monsieur S).

**48.** Le montant postulé par Monsieur S à ce titre ne fait, enfin et comme tel, l'objet d'aucune contestation spécifique de la part de la SPRL et il paraît du reste justifié au vu des éléments figurant au dossier.

**49.** Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a condamné la SPRL à payer à Monsieur S la somme brute de 126,13 € à titre de jours fériés des 21 juillet et 15 août 2017.

#### **VI.4. Quant aux éco-chèques**

**50.** La SPRL prétend s'être acquittée des éco-chèques dont elle était redevable à Monsieur S pour l'année 2017 à concurrence d'un montant de 107,37 € et que Monsieur S demeurerait en défaut de prouver qu'il avait droit à un montant supérieur à ce titre.

**51.** Il ressort cependant du compte individuel 2017 produit par Monsieur S en pièce n° 11 de son dossier, qu'il avait droit à un montant total de 212,63 € à ce titre.

Et force est de constater que la SPRL demeure en défaut de prouver s'être acquittée de la totalité de ce montant, Monsieur S admettant pour sa part n'avoir effectivement perçu que la somme précitée de 107,37 €.

**52.** Le jugement dont appel sera donc également confirmé en ce qu'il a condamné la SPRL à payer à Monsieur S la somme nette de 212,63 €, sous déduction d'un montant de 107,37 €.

#### **VI.5. Quant à l'indemnité pour vêtements de travail**

**53.** Selon le point B. de l'article 2 de la convention collective de travail concernant les uniformes de travail conclue le 22 mars 1989 au sein de la commission paritaire n° 302 de l'industrie hôtelière, telle que modifiée par la C.C.T. du 23 octobre 2007, « *conformément aux traditions et usages de l'industrie hôtelière, les travailleurs dont la fonction impose le port d'un uniforme sont censés, pour exercer leur profession, disposer [d'] uniformes de travail standardisés* ».

Parmi les travailleurs visés par cette disposition, figure notamment le personnel de salle.

L'article 4 de cette même convention dispose par ailleurs que l'employeur qui ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage de ces uniformes est redevable à son personnel d'une indemnité de 1,41 € par journée de travail pour la fourniture et de 1,41 € par journée de travail pour l'entretien et le lavage, ce montant de 1,41 € étant indexé annuellement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

**54.** La Cour constate en l'espèce que la SPRL ne conteste pas ne pas avoir fourni d'uniforme de travail à Monsieur S et qu'elle se contente de préciser qu'aucun uniforme n'était imposé.

Cette circonstance ne saurait cependant pas priver Monsieur S du droit à disposer de l'uniforme prévu par la convention collective précitée en sa qualité de garçon de salle, ni de son droit à bénéficier de l'indemnité prévue par cette même convention dans le cas où l'employeur ne fournit pas d'uniforme, ayant dû se procurer lui-même les vêtements qu'il portait nécessairement au travail.

**55.** La Cour constate par ailleurs que la SPRL ne prouve pas avoir assuré l'entretien et le lavage des vêtements que Monsieur S portait ainsi au travail.

Les quelques factures de nettoyage qu'elle produit à son dossier ne saurait en effet suffire à l'établir avec un degré suffisant de certitude, ces factures ne couvrant qu'une partie de la période durant laquelle la SPRL occupa Monsieur S à son service et ne portant de surcroît

pour la plupart que sur des prestations de nettoyage de linge au kilo, ce type de nettoyage étant généralement réservé au linge dit plat, soit de table, alors que le nettoyage de vêtements se fait habituellement à la pièce (comme en atteste du reste et pour autant que de besoin la mention du nettoyage de 3 pantalons figurant sur une facture du 31 décembre 2016 ; à noter qu'il s'agit de la seule pièce produite par la SPRL sur laquelle figure la mention du nettoyage de vêtements ; cette facture ne saurait donc suffire, à elle seule, à prouver que la SPRL assurait effectivement le nettoyage et l'entretien des vêtements que Monsieur S portait au travail).

**56.** Dans ces conditions, la Cour estime que c'est à tort que les premiers juges ont débouté Monsieur S de sa demande de ce chef.

Le jugement dont appel sera donc réformé quant à ce et la demande de Monsieur S sera déclarée fondée dans son principe comme dans son montant, celui-ci ne faisant, comme tel, l'objet d'aucune contestation spécifique de la part de la SPRL.

#### **VI.6. Quant aux dépens**

**57.** Monsieur S ayant, *in fine*, obtenu gain de cause dans tous les chefs de sa demande, la SPRL sera condamnée aux dépens, conformément à l'article 1017 du Code judiciaire.

**58.** Le montant des dépens revenant à Monsieur S sera cependant limité à la seule somme de 20,00 € dont Monsieur S a fait l'avance lors de l'introduction de la présente procédure devant le tribunal, à titre de contribution au fonds budgétaire relatifs à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le montant complémentaire de 306,35 € auquel Monsieur S prétend à titre de frais de signification et d'exécution ne fait en effet l'objet d'aucune justification, le dossier soumis à la Cour ne révélant pas que le jugement dont appel aurait été signifié ni *a fortiori* que des frais d'exécution auraient ensuite été exposés.

#### **VII. DÉCISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare les appels – principal et incident – recevables ;

**Déclare l'appel principal de la SPRL partiellement fondé en ce qui concerne le montant de l'indemnité de rupture à laquelle elle a été condamnée par le jugement dont appel, et réformant celui-ci quant à ce, réduit le montant de cette indemnité de rupture à la somme brute de 3.468,59 € ;**

**Déclare l'appel incident de Monsieur S fondé et, réformant le jugement dont appel, condamne la SPRL à payer à Monsieur S la somme nette de 552,72 € à titre d'indemnité pour vêtements de travail, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;**

**Confirme le jugement dont appel pour le surplus ;**

Et condamne la SPRL aux dépens du présent appel, liquidés par la Cour à la somme de 20,00 € dans le chef de Monsieur S, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont il a fait l'avance lors de l'introduction de la présente procédure devant le tribunal.

•  
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Assistés de , Conseillère faisant fonction de Présidente,  
, Conseiller social au titre d'employeur,  
, Conseiller social au titre d'employé,  
, Greffier,

La Greffier

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

**Et prononcé**, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-J** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, **le NEUF SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX**, par :

Assistée de , Conseillère faisant fonction de Présidente,  
, Greffière,

La Greffière,

La Présidente,