



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2018/AM/156</b>
<b>CGE SA / D.B.A.</b>
Numéro de répertoire <b>2019/</b>
<b>Arrêt contradictoire définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
17 mai 2019**

Droit du travail.

Contrat de travail d'ouvrier conclu pour un travail nettement défini.

Notion – Exigence d'une définition claire et précise de la tâche à accomplir non seulement quant à son objet mais, aussi, quant à son ampleur.

Le non-respect des exigences légales entraîne la soumission du contrat aux mêmes conditions que celles prévues pour les contrats conclus à durée indéterminée.

Droit pour le travailleur au bénéfice d'une indemnité de rupture.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**La S.A. CGE**, .....

**Partie appelante, défendeur originaire**, comparissant par son conseil Maître DULIERE substituant Maître CHEVALIER, avocat à Mons,

**CONTRE :**

**Monsieur A. D. B.**, .....

**Partie intimée, demandeur originaire**, représentée par Madame BOSSUYT Nathalie, déléguée syndicale dont la procuration repose au dossier de la procédure,

\*\*\*\*\*

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 26/04/2018 et visant à la réformation d'un jugement statuant par défaut à l'égard de la S.A. CGE prononcé le 09/04/2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons ;

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

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 26/06/2018 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour la S.A. CGE, ses conclusions de synthèse reçues au greffe de la cour le 17/01/2019 ;

Vu, pour Monsieur A.D.B., ses conclusions de synthèse reçues au greffe de la cour le 13/02/2019 ;

Entendu le conseil de la S.A. CGE et la mandataire de Monsieur A.D.B. en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 15/03/2019 de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

### **RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL**

Par requête déposée au greffe le 26/04/2018, la S.A. CGE a relevé appel d'un jugement par défaut à son encontre prononcé le 09/04/2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

### **FONDEMENT :**

#### **1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur A.D.B., né le .....1989, est entré a service de la S.A. CGE dans le cadre d'une convention de stage IFAPME conclue le 31/01/2013.

Cette convention prévoyait que la S.A. CGE s'engageait à former Monsieur A.D.B. en qualité d'installateur – électricien du 02/01/2013 au 31/07/2016.

A l'issue de ce stage, les parties conclurent en date du 25/07/2016 un contrat de travail d'ouvrier à temps plein pour un travail nettement défini avec effet au 29/08/2016.

Le contrat de travail indiquait ce qui suit :

« Il est convenu de ce qui suit :

1. *l'employeur engage le travailleur en qualité d'ouvrier à partir du 29/08/2016.*
2. *Le présent contrat est conclu pour un travail nettement défini à savoir : Travaux pour client B..*  
*Le lieu de l'exécution du contrat est situé :*  
*La durée prévisible pour l'accomplissement de ce travail est de : 6 mois. »*

Il n'est pas contesté que le contrat de travail venu entre les parties a pris fin le 27/03/2017 comme le précise l'attestation d'occupation.

L'organisation syndicale de Monsieur A.D.B. adressa, le 02/08/2017, un courrier à la S.A. CGE pour dénoncer le « *manque de précision pour les fonctions exercées ainsi que le lieu du ou des chantiers* », constat qui la conduisit à requalifier le contrat litigieux en contrat conclu pour une durée indéterminée et à réclamer le versement d'une indemnité de rupture.

La S.A. CGE contesta, par courrier en réponse du 08/08/2017, la thèse de l'organisation syndicale de Monsieur A.D.B. dès lors que ce dernier « *avait été engagé uniquement en vue de l'exécution d'un travail précis, pour une fonction précise, pour un client précis, pour un lieu précis et pendant une certaine durée* » de telle sorte que le contrat de travail avait automatiquement pris fin à l'achèvement du travail convenu.

Le conseil de la S.A. CGE réitéra, par courrier du 21/12/2017, la position arrêtée par sa cliente.

Faute pour la S.A. CGE de réserver suite aux prétentions formulées par Monsieur A.D.B., ce dernier se vit contraindre de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Rétroactes de la procédure**

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, Monsieur A.D.B. a sollicité la condamnation de la S.A. CGE :

- à lui payer, sous réserve de majorer ou minorer en cours d'instance et sous déduction des retenues légales en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel, la somme brute de 3.192 € à titre d'indemnité de rupture ;
- à lui payer les intérêts moratoires et judiciaires sur le montant réclamé à partir du 27 mars 2017, ainsi que les frais et dépens de l'instance ;

- à lui délivrer la fiche relative au paiement de l'indemnité de rupture et à verser à titre d'astreinte la somme de 15 € par jour à dater de la signification du jugement.

Par jugement statuant par défaut à l'égard de la S.A. CGE le 09/04/2018, le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, déclara la demande recevable et en très grande partie fondée.

Il condamna :

- la S.A. C.G.E. à payer à Monsieur A.D.B. la somme brute de 3.192 € à titre d'indemnité de rupture, majorée des intérêts légaux et judiciaires sur le montant réclamé à partir du 27/03/2017 ;
- la S.A. C.G.E. à délivrer à Monsieur A.D.B. la fiche relative au paiement de l'indemnité de rupture ;
- la S.A. C.G.E. aux dépens, s'il en est pour Monsieur A.D.B., ainsi qu'à 20,00 € de contribution (loi du 19 mars 2017).

Le tribunal débouta Monsieur A.D.B. pour le surplus de sa demande.

La S.A. CGE interjeta appel de ce jugement.

### **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE**

La S.A. CGE fait grief au premier juge d'avoir fait droit à la demande de Monsieur A.D.B..

Elle estime, s'agissant du travail convenu, que celui-ci était décrit de manière suffisamment précise dans le contrat de travail puisque Monsieur A.D.B. a été engagé en qualité d'ouvrier électricien pour effectuer des travaux pour le client B..

La S.A. CGE relève qu'en sa qualité d'électricien formé par ses soins, Monsieur A.D.B. connaissait parfaitement la nature des missions confiées pour le compte de B..

Elle s'est attachée, du reste, à produire aux débats les huit fiches de travail consistant en : « *test/vérification et remplacement des blocs de secours défectueux* ».

La S.A. CGE souligne que le caractère invariable des prestations fournies par Monsieur A.D.B. démontre, ainsi, que ces dernières étaient nettement définies au moment de la signature du contrat et que Monsieur A.D.B. les avaient acceptées après qu'elle lui en ait expliqué la teneur.

En tout état de cause, elle déclare contester formellement que Monsieur A.D.B. ait presté pour d'autres opérateurs au cours de son contrat.

Par ailleurs, en ce qui concerne la durée des prestations de travail à accomplir, la S.A. CGE fait valoir que la circonstance selon laquelle l'exécution du contrat de travail ait dépassé d'un mois la durée prévisible prévue par l'article 2 dudit contrat est sans incidence sur la qualification du contrat et les effets attachés à sa rupture.

En effet, observe-t-elle, le contrat de travail conclu pour un travail nettement défini ne requiert pas que la date de fin du contrat soit connue ou puisse être déterminée avec précision à l'avance puisque, par essence, ce type de contrat prend fin lorsque la tâche est accomplie.

La S.A. CGE estime, ainsi, que l'ampleur de la mission confiée à Monsieur A.D.B. était, donc, suffisamment déterminée (ou déterminable).

Elle sollicite, partant, la réformation du jugement dont appel.

#### **POSITION DE MONSIEUR A.D.B.**

Monsieur A.D.B. relève que le contrat de travail a duré 7 mois au lieu de 6.

Il ajoute, en outre, que le descriptif « Travaux pour le client B. » était bien trop vague et ne permettait pas d'identifier le contenu du travail à effectuer alors qu'il s'imposait d'identifier un travail nettement défini.

Par ailleurs, relève Monsieur A.D.B., dès lors que le travail à effectuer n'était pas précis, la fin du contrat de travail ne pouvait pas être déterminée : il en était d'autant plus ainsi, selon lui, que les travaux accomplis pour compte de B. étaient, en réalité, des travaux d'entretien des installations, un travail de routine et récurrent pratiqué tous les ans.

Il souligne, à cet égard, que les fiches de travail produites au dossier ont été complétées a posteriori car elles étaient journalières et non établies pour un mois entier.

En outre, relève Monsieur A.D.B., ces fiches sont « irréalistes » car le nombre de blocs à remplacer ne nécessitait pas 20 jours de travail ajoutant qu'il a, également, presté pour d'autres clients.

Il fait, ainsi, valoir que l'imprécision des prestations fixées contractuellement ne lui a pas permis d'évaluer la nature du travail, ni le volume et encore moins la durée du contrat de telle sorte qu'il s'impose d'appliquer les règles relatives à la rupture des contrats conclus pour une durée indéterminée en condamnant la S.A. CGE à lui verser une indemnité de rupture correspondant à 6 semaines de rémunérations, soit la somme brute de 3.192€.

Monsieur A.D.B. sollicite la confirmation du jugement dont appel.

### **DISCUSSION – EN DROIT**

#### **Fondement de la requête d'appel**

L'expression « *travail nettement défini* » a été introduite dans la loi du 03/07/78 de préférence à l'ancienne formule légale (prévues par la loi du 20/07/1955 sur les contrats d'emploi et la loi du 10/03/1900 sur les contrats de travail d'ouvrier) « *contrat pour une entreprise déterminée* » au motif qu'il s'imposait de « *définir très clairement la tâche que le travailleur s'engageait à accomplir* » (Doc. Parl. Sén., 1977-1978, 258-2, p.51).

Alors que le contrat à durée déterminée est affecté d'un terme représenté par une date certaine (Cas., 21/03/1988, Bull., 1988, p. 869), le terme d'un contrat conclu pour un travail nettement défini est constitué par l'achèvement du travail confié au travailleur (M. JAMOULLE, « Le contrat de travail », tome 1, 1982, n° 273).

C'est donc bien la tâche confiée au travailleur qui est l'objet du contrat et qui, par la fin de son accomplissement, entraîne de droit la cessation des relations contractuelles.

Dès lors que le terme est incertain, pareil contrat suppose qu'au moment de sa conclusion, le travail à exécuter soit décrit de manière suffisamment précise quant à son objet et à son ampleur pour qu'au cours de l'exécution du contrat, le travailleur soit en mesure d'apprécier à quel moment son contrat prendra fin (C. T. Bruxelles, 27/06/2001, JTT, 2002, p.8).

Cette exigence résulte de ce que la cessation du contrat est fonction exclusivement de l'achèvement de la tâche à accomplir par le travailleur et ne peut dépendre de la volonté unilatérale de l'une des parties au contrat (C. T. Mons, 27/04/2001, JTT, 2002, p. 9).

Il n'est, donc, pas requis que la date de fin du contrat soit connue ou puisse être déterminée avec précision à l'avance puisque, par essence, le contrat prend fin lorsque la tâche est accomplie.

Il suffit que le travailleur puisse se faire une idée de la durée probable du contrat.

Il faut, donc, qu'au moment où les parties concluent le contrat, elles puissent « *supputer le temps normal qui les sépare de l'achèvement du contrat. Si cette précision fait défaut, l'extinction des obligations ne sera pas indépendante de la volonté des parties* » (C. T. Liège, 14/10/2004, Ch. D. S., 2006, p. 171).

En l'espèce, le contrat de travail a été conclu le 25/07/2016 avec effet au 29/08/20016 pour un travail nettement défini identifié comme étant des « *travaux pour le client B.* » avec une durée prévisible de 6 mois. Le contrat de travail a pris fin le 27/03/2017.

Cette formulation ne répond assurément pas à l'exigence légale d'une définition précise du travail convenu car elle ne permet pas au travailleur d'estimer, même de façon approximative, la nature, le volume et la durée prévisible des tâches à accomplir.

En effet, les termes « *travaux* » sont définis comme des « *activités de l'homme appliquées à la production, à la création, à l'entretien de quelque chose* » (« Le Petit Larousse Illustré », 2011).

Par ailleurs, il est irrelevait de tirer argument du contenu des fiches de travail remises à Monsieur A.D.B. pour prétendre que les tâches à accomplir était définies de manière claire et précise ou encore d'affirmer ex abupto que Monsieur A.D.B. avait déjà presté pour B. dans le cadre du contrat de stage IFAPME : en effet, la description du travail à accomplir doit être définie de manière claire et précise au moment de la conclusion du contrat c'est-à-dire au plus tard au moment de l'entrée en service et non pas au jour le jour.

Partant du constat selon lequel le contrat de travail avenu entre les parties ne répond pas aux conditions légales requises pour pouvoir être qualifié de contrat « pour un travail nettement défini », il doit être considéré comme étant soumis aux même conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée de telle sorte que Monsieur A.D.B. est en droit de percevoir une indemnité de rupture correspondant à 6 semaines de rémunération, en application de l'article 37/2 de la loi du 03/07/78, soit la somme brute non contestée de 3.192€ sur base du calcul suivant :

$$6 \text{ semaines} \times 40 \text{ h.} \times 13,30\text{€}$$

Il s'impose de déclarer la requête d'appel non fondée et, partant, de confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la S.A. CGE aux frais et dépens de l'instance d'appel s'il en est ainsi qu'à la somme de 20€ à titre de contribution pour le fonds budgétaire d'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,  
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,  
Philippe MARTIN, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :  
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 17 mai 2019 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.