

Sommaire :

Un membre du personnel scientifique à l'Université de Liège dont l'employeur est l'Etablissement public 'Patrimoine de l'Université de Liège a presté 6 C.D.D. successifs durant 8 années.

Ces contrats sont financés par des accords de partenariat extérieurs (Feder, R.W. etc ..).

Le Tribunal requalifie cette succession de C.D.D. en un C.D.I., auquel il ne peut être mis fin que moyennant un préavis ou une indemnité compensatoire en tenant lieu et ce, pour 2 motifs

1°.- Loi du 3 juillet 1978 relative au contrats de travail :

- La relation de travail ne rentre pas dans l'exception de « *raisons légitimes* » contenue à l'article 10, §1 de la loi. En effet cette notion doit être interprétée restrictivement à la lumière de la directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 tel que précisée par la C.J.U.E. dans son arrêt Perez-Lopez du 14 septembre 2016.
- En outre l'article 10 bis de la loi de 1978 n'autorise des dérogations pour une suite de C.D.D. que pour autant qu'elle ne dépassant pas 2 ans (voire 3 suivant les cas) et moyennant le respect de conditions d'interprétation restrictives très contraignantes.

2°.- Le règlement adopté par le C.A de l'ULg le 3 juillet 2009, qui n'est qu'une application de principes contenus dans la « Charte européenne des chercheurs » du 22 mars 2000, laquelle fait d'ailleurs directement référence à la directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 [telle qu'actuellement interprétée par l'arrêt de la CJUE Perez-Lopez du 14 septembre 2016].

Ce règlement est exécutoire dès lors qu'il ne contient aucune réserve et a reçu une publicité suffisante par sa publication sur le site de l'Université.

Il est source de droits individuels opposables à l'autorité administrative qui l'a érigé en acte réglementaire. En effet une autorité administrative ne peut déroger par une décision d'ordre individuel à un acte réglementaire qu'elle a antérieurement édicté et qui la lie (principe général de droit habituellement intitulé « *patere legem quam ipse fecisti* »).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DIVISION LIEGE

Jugement du 23 octobre 2017

4^{ème} chambre

R.G. 15/7.805/A

EN CAUSE

L.,... né le ..., domicilié à

Partie demanderesse ayant comparu personnellement, assisté par Maître Paul CRAHAY, Avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57.

CONTRE

Le Patrimoine de l'Université de Liège, Etablissement public, dont le siège est établi à 4000 LIEGE, place du XX Août, 7,
B.C.E. 0325.777.171

Partie défenderesse ayant comparu par Maître Michel STRONGYLOS, Avocat à 4020 LIEGE, place des Nations Unies, 7.

1. PROCEDURE

A la clôture des débats, figurent notamment au dossier les actes de procédure suivants :

[Sans intérêt]

La demande formée par cette requête répond aux conditions de recevabilité au regard du droit procédural.

2. MOTIVATION

1. EXPOSE SYNTHETIQUE DES FAITS PERTINENTS

Monsieur François Monsieur L. a obtenu au sein de l'Université de Liège une licence en mathématiques en 2003 et il a ensuite poursuivi et été diplômé d'un doctorat ès Sciences du 1^{er} octobre 2003 au 30 septembre 2007, financé par une bourse F.R.I.A., [fonds associé au F.N.R.S.].

Ce doctorat ès Sciences est obtenu en 4 ans, en ce compris la thèse.

Il a ensuite été engagé par le Patrimoine de l'Université de Liège dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs à temps plein, entre le 1^{er} octobre 2007 et le 03 septembre 2015 (soit pendant 8 ans).

Ces contrats de travail ou avenants ont été conclus successivement pour les périodes suivantes:

- 1° du 1^{er} octobre 2007 au 30 septembre 2008 (au service de chimie inorganique structurale).
- 2° du 1^{er} octobre 2008 au 30 septembre 2010 (au service de physique statistique).
- 3° du 1^{er} octobre 2010 au 30 septembre 2012 (au service de physique statistique).

- 4° du 1^{er} janvier 2013 au 30 septembre 2013 (au service de physique statistique)
- 5° du 1^{er} octobre 2013 au 31 mars 2014 (au service de physique statistique).
- 6° du 1^{er} avril 2014 au 30 septembre 2015. (au service de physique statistique).

Hormis pour les 2 premiers contrats qui indiquent la date du terme, les 4 autres engagements sont rédigés sous forme d'avenant et comportent, outre la date du terme, la clause suivante :

«Considérant que l'employé n'est pas rémunéré au moyen de fonds propres de l'Université mais de crédits extérieurs, la conclusion des contrats de travail à durée déterminée successifs est autorisée par la loi du 03 juillet 1978, article 10».

Il résulte des courriels déposés en pièces 13, 14 et 15 du dossier du demandeur que celui-ci a, dès le 10 août 2015 interpellé le Président du personnel scientifique de l'Université ainsi que le Vice-Recteur pour éclaircir sa situation à la fin septembre 2015. Le dernier courriel déposé indique que le Vice-Recteur a reçu Monsieur L. ainsi que le Président du personnel scientifique en son bureau le 02 septembre 2015. On ignore néanmoins ce qui s'est dit et les parties n'en touchent aucun mot.

Le Patrimoine de l'Université de Liège a mis fin à la collaboration avec Monsieur L. à l'échéance de ce qu'il considère comme le dernier des six avenant aux C.D.D. antérieurs, soit le 30 septembre 2015.

Le demandeur ne reçut aucune lettre de licenciement mais il lui fut simplement remis un formulaire C.4, daté du 30 septembre 2015, sur lequel l'employeur indique que la date du début de l'occupation de Monsieur L. est le 1^{er} octobre 2008, la date de la fin d'occupation étant le 30 septembre 2015.

En outre l'employeur a coché la case : *«vu que le contrat de travail pour une durée déterminée a pris fin»*.

Par courrier très circonstancié adressé au Recteur, daté du 12 novembre 2015 et posté par envoi recommandé le 14, le conseil du demandeur expose les rétroactes de la situation et réclame une indemnité compensatoire de 11 mois et 10 semaines.

Ce courrier ne reçut jamais de réponse.

La requête introductive d'instance fut adressée au Greffe par envoi recommandé du 24 décembre 2015, reçu au greffe le 28 décembre 2015.

2. LES DEMANDES

Monsieur L. estime être en droit de se prévaloir d'un contrat à durée indéterminée dès lors que l'Etablissement public «Patrimoine de l'Université de Liège» ne pouvait mettre fin à son contrat sans respecter un préavis de 11 mois et 10 semaines vis-à-vis de l'Etablissement public «Patrimoine de l'Université de Liège», notamment :

- En application de l'article 10 de la loi sur le contrat de travail.
- En vertu du règlement de l'Université du 03 juillet 2009 relatif à la politique de gestion de la carrière du personnel scientifique qui est rémunéré par des financements

extérieurs, adopté par le Conseil d'administration de l'Université de Liège le 03 juillet 2009.

Selon ce règlement, les chercheurs ne sont engagés sous contrats de travail à durée déterminée successifs que lorsque leur ancienneté ne dépasse pas 6 ans, ou encore 10 ans mais moyennant alors accord du Comité de gestion, étant toutefois précisé au règlement que pour calculer l'ancienneté décrite ci-dessus, il est tenu compte des activités rémunérées par une bourse, y compris dans le cadre d'un mandat du F.N.R.S. ou d'un fonds associé.

Monsieur L. estime en conséquence qu'ayant obtenu une **ancienneté de 6 ans le 1^{er} octobre 2009 et de 10 ans au 1^{er} octobre 2013**, il doit être considéré comme avoir continué à travailler dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée jusqu'à la rupture du contrat le 30 septembre 2015 par la remise par l'employeur d'un formulaire C.4.

En conséquence, il affirme que le Patrimoine de l'Université de Liège ne pouvait mettre fin à son contrat sans respecter un préavis de 11 mois et 10 semaines.

A défaut d'avoir vu respecter ce préavis, le demandeur réclame au Patrimoine de l'Université de Liège une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 70.538,00€.

Il calcule cette indemnité comme suit :

- Indemnité correspondant à 11 mois de rémunération : $(63.606,53 / 12) \times 11 = 58.306,00€$
- Indemnité correspondant à 10 semaines de rémunération : $(63.606,53 / 52) \times 10 = 12.232,00€$.

Soit un total de : 70.538,00€.

Par ailleurs, le demandeur estime que le Patrimoine de l'Université de Liège avait l'obligation de lui proposer une procédure de reclassement professionnel (articles 11/1 et suivants de la loi du 05 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, tels qu'insérés par les articles 77 et suivants de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés), ce que la partie défenderesse a omis de faire. Monsieur L. estime que le préjudice de cette omission peut être évalué à une somme de 5.000,00€ provisionnels.

3. **DISCUSSION**

1° **AU REGARD DU DROIT COMMUN DES ARTICLES 10 et 10bis DE LA LOI DU 03 JUILLET 1978**

- A- Le texte de la loi de 1978 sur la succession de C.D.D. auquel les contrats se réfèrent expressément est extrêmement clair, en français comme en droit :

Article. 10 Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Article 10bis. [Introduit par la loi du 13 février 1998]

§1^{er} Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux §2 et 3 du présent article.

§2 Il peut être conclu **au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois** sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser **deux ans**.

§3 Moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui **ne peut, chaque fois, être inférieure à six mois** sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser **trois ans**.

Le Roi fixe la procédure à suivre pour obtenir l'autorisation du fonctionnaire visé à l'alinéa 1^{er}.

B- En l'espèce, Monsieur L. a presté 6 C.D.D. conclus sur une période de **8 ans** (voir liste ci-dessus), ce qui à l'évidence constitue une durée qui dépasse les 2 possibilités de dérogation à la conclusion licite d'une succession de contrats à durée déterminée inscrites à l'article 10bis, §2 et §3 de la loi, soit respectivement :

- Des contrats d'une durée d'au moins 3 mois conclus mais sans pouvoir dépasser 2 ans.
- Ou, moyennement autorisation de l'inspection des lois sociales [pareille autorisation n'a pas été demandée en l'espèce], des contrats d'une durée d'au moins 6 mois mais sans pouvoir dépasser 3 ans.

C- Les limites légales à une succession de C.D.D. rappelées ci-dessus sont **impératives**, ce qui signifie notamment qu'au moment où l'employeur décide ou «constate» la fin de la relation contractuelle, Monsieur L. était toujours en situation protégée et il ne pouvait même pas valablement renoncer à ses droits (voir sur l'impérativité de ces dispositions du droit commun du travail : Cass. 07/12/1992, Pas. 1993, p. 1.341, voir aussi : Cass. 02/12/2002, Pas. 2003, p. 2.326 et J.T.T 2003, p. 404 ; voir encore : Cass. 22/01/2007, Larcier Cass. 2008, n° 113).

D- Cette impérativité s'est encore renforcée depuis la **directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999** (JO - L 199 du 10 juillet 1999) qui met en œuvre l'accord-cadre conclu le 18 mars 1999 entre les partenaires sociaux européens [CES, UNICE et CEEP], sur le travail à durée déterminée.

Dès la 2^{ème} phrase de son préambule l'Accord-cadre entre partenaires sociaux européens

pose le principe suivant :

«Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale des relations entre employeurs et travailleurs».

La clause 5 de l'accord-cadre prévoit que, dans le but de prévenir les abus de C.D.D. successifs, les États membres doivent introduire l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- (a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail,
- (b) une durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs,
- (c) un nombre maximal de renouvellements de tels contrats ou relations de travail. De telles mesures ne doivent pas être adoptées s'il existe des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus dans le droit national concerné.

Pour autant que de besoin, le principe avait déjà été rappelé de la manière la plus ferme par la Cour de Justice de l'Union européenne en ces termes :

«Le bénéfice de la stabilité de l'emploi [] constitue, ainsi qu'il ressort de l'accord-cadre, un élément majeur de la protection des travailleurs» (Arrêt de la Cour (grande Chambre) du 22/11/2005, Affaire C-144/04, WERNER/MANGOLD, point 64).

En outre, la Directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 précitée qui devait être transposée dans le droit des États Membres au plus tard le 10 juillet 2001 un effet direct horizontal, à l'égard de toute autorité publique quelle qu'elle soit (voir : arrêt Fratelli Costanzo, 103/88 du 22/06/1989 – qui concerne l'effet direct horizontal à une Commune d'une Directive portant coordination des procédures de passation des marchés publics ; voir aussi pour une autorité publique qui agit en tant qu'employeur, l'arrêt Marshall, 152/84 du 26/02/1986).

E- Toutefois, en termes de conclusions de synthèse (p. 6 *supra*) le Patrimoine de l'Université de Liège invoque la conformité de sa pratique de renouvellement de C.D.D. de chercheurs scientifiques indépendamment du nombre de renouvellements par une application de l'article 10 §1, **alinéa 2** cette fois de la loi de 1978

L'article 10 §1, alinéa 2 de la loi dispose que par une succession de C.D.D. les parties sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée (...) *«sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes».*

Comme telle, l'expression *«pour des raisons légitimes»* est formulée en termes tellement généraux qu'il est malaisé de décrire le contenu de cette exception très subjective [légitime pour qui, pour quels types de situations ?].

Cette formulation relève d'une légistique malencontreuse dès lors qu'elle peut signifier tout et n'importe quoi et partant vider l'ensemble des limitations impératives de tout contenu.

S'agissant au surplus d'une exception au principe visé à l'alinéa précédent de l'article 1^{er}, alinéa 1 [plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sont censés avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée], elle est de stricte interprétation. Le problème surgit dès l'instant où l'interprétation restrictive d'une exception est antinomique avec sa formulation en termes de généralité absolue («d'autres raisons légitimes»).

Or, on observe par ailleurs :

- D'une part, que tous les contrats du demandeur ne sont pas justifiés par la prise en charge par la Région des rémunérations dans le cadre de la convention de partenariat n°1217839 intitulé «Projet SHAPESPS» mais seulement le dernier contrat, qui court du 1^{er} avril 2014 au 30 septembre 2015.
En effet, cette convention dont la copie signée est versée par la partie défenderesse en pièce 9bis de son dossier n'est pas datée mais porte en son article 24 que «*La phase de recherche commence le 01.01.2014 et se termine le 31.12.2015*», ce qui ne correspond pas aux dates de début et de fin du dernier C.D.D.
- D'autre part, on observe encore ce qui suit :
 - ⇒ Le premier contrat signé le 1^{er} octobre 2007 et couvrant la période jusqu'au 30 septembre 2008 concerne de la recherche en chimie.
 - ⇒ Le second contrat couvrant la période du 1^{er} octobre 2008 au 30 septembre 2010 (2 ans) concerne de la recherche en physique sans référence aucune à une quelconque convention de subvention.
 - ⇒ Les 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} contrats [abusivement dénommés «*avenant*»] concernent une convention de partenariat n° 830152- T-REX-MODECAR.
 - ⇒ Le 6^{ème} contrat, qui couvre la période du 1^{er} avril 2014 au 30 septembre 2015 est, pour rappel, le seul à se référer à la convention de partenariat n°1217839 intitulé «Projet SHAPESPS» qu'invoque la partie défenderesse.

F- En complément de la directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 telle qu'interprétée par la C.J.U.E. dans son arrêt du 22 novembre 2005, Affaire WERNER/MANGOLD cité ci-dessus, on ne peut à présent plus ignorer la clarification extrêmement rigoureuse apportée par la C.J.U.E. dans son récent **arrêt Perez López du 14/09/2016, Aff. C-16/15, (C:2016:679)** qui rompt avec la jurisprudence antérieure de la Cour en matière de succession de C.D.D.

La Cour de justice revient sur la notion de «*raisons objectives*» justifiant le renouvellement de contrats à durée déterminée figurant dans la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999 et mis en œuvre par la Directive 99/70/C.E.

Elle considère que le renouvellement de C.D.D. successifs, dans le secteur public (en l'espèce de la santé), ne peut être considéré comme justifié par des «*raisons objectives*» alors qu'en réalité, ces contrats couvrent des «*besoins en personnel permanents et durables*» (voir considérants 50 et 51 de l'arrêt ainsi que le dispositif de l'arrêt – voir également le commentaire de M. VERWILGHEM in : Journal De Droit Européen, 2/2017, p. 51 ss.).

Or, de manière similaire à la situation du secteur madrilène des soins de santé dans laquelle le Tribunal de renvoi a vu une situation endémique du recours à la succession de C.D.D. et qui a donné lieu à l'arrêt de la C.J.U.E., le Tribunal de céans observe que la succession des six C.D.D. exécutés par Monsieur L. depuis le 1^{er} octobre 2007 jusqu'au 30 septembre 2015 pour des recherches et des contrats disparates [voir point E ci-dessus] ne constitue pas une raison objective au sens où l'exige actuellement la C.J.U.E.

En effet tout se passe comme si l'employeur avait en l'espèce besoin d'une réserve de personnel scientifique pour répondre au besoin permanent et durable constitué par tous les contrats et subventions extérieurs.

Dans cette mesure, cette succession de C.D.D. est contraire aux exigences du droit dérivé européen, l'ensemble de ces contrats doit être requalifié en contrats à durée indéterminée.

En conséquence, il est dû au demandeur l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclame.

2° AU REGARD DU REGLEMENT ADOPTE PAR LE C.A. DE L'U Lg LE 03 JUILLET 2009

- A- Par ailleurs, outre l'application du droit européen, le demandeur fait valoir que le Patrimoine de l'Université se devait de respecter le «*Règlement relatif à la politique de gestion de la carrière du personnel scientifique rémunéré par des prestations extérieures*», approuvé par le C.A. de l'Université de Liège le 03 juillet 2009.

L'article 3 de ce règlement dispose :

« 3.1. Les chercheurs sont engagés dans le cadre de contrats à durée déterminée (C.D.D.) ou indéterminée (C.D.I.), conformément aux règles ci-après.

3.2. Ils sont en principe engagés sous C.D.D., pouvant se succéder conformément à la Jurisprudence, pour autant que l'ancienneté des intéressés à l'Université de Liège ne dépasse pas 6 ans.

Est prise en compte pour calculer l'ancienneté, la durée de l'ensemble des activités rémunérées par un salaire ou par une bourse effectuée au sein de

l'Université de Liège en qualité de personne scientifique (en ce compris dans le cadre d'un mandat du F.N.R.S. ou de ses fonds associés), calculée en équivalent temps plein.

Par exception à la règle qui précède, le Comité de gestion institutionnel peut, sur base d'une demande motivée du chef hiérarchique dont il dépend et en accord avec le chercheur, autoriser la conclusion de C.D.D. au-delà de ces 6 ans, sans cependant pouvoir excéder 10 ans.

- 3.3. *Le chercheur peut, sur décision du Comité de gestion institutionnel aux conditions du présent règlement, être engagé à durée indéterminée sur base d'une demande motivée du chef hiérarchique dont il dépend et après avis du Comité de gestion de l'entité concernée ».*

Le Patrimoine de l'Université de Liège ne pouvait donc plus conclure avec Monsieur L. de contrat à durée déterminée après 6 ans d'ancienneté, étant entendu que l'ancienneté acquise durant son doctorat financé par une bourse d'un fonds associé au F.N.R.S. doit être prise en compte.

Monsieur L. avait acquis cette ancienneté de 6 ans le 1^{er} octobre 2009.

Dès lors que la conclusion d'un contrat à durée déterminée n'était plus possible, Monsieur L. a continué à travailler après le 1^{er} octobre 2009 pour le Patrimoine de l'Université de Liège dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

- B- Il convient ici d'attirer l'attention sur le fait que le règlement du C.A. de l'Université de Liège de 2009 n'est pas un acte conventionnel ou réglementaire isolé mais s'inscrit dans une politique européenne volontariste en la matière.

En effet, dès 2005, la Commission européenne a formulé à l'égard des états membres (voir : J.O. - L75/67 du 22/03/2005), des recommandations relatives aux droits et devoirs des chercheurs et de leurs employeurs, afin de généraliser et d'harmoniser les bonnes pratiques en termes de recrutement, de conditions d'emploi et de travail, de faciliter la mobilité et d'augmenter l'attractivité du métier de chercheur en proposant de réelles perspectives de carrière.

Ces textes, connus comme «*Charte européenne des chercheurs*» et «*Code de conduite de recrutement des chercheurs*». ((http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf)), n'ont pas comme tels de valeur contraignante, mais les organismes qui les adoptent s'engagent à faire évoluer leurs pratiques pour atteindre le cadre idéal proposé.

Les buts de cette Charte européenne des chercheurs sont notamment de stimuler la recherche et d'éviter la 'fuite des cerveaux'.

On y lit notamment dans le préambule :

- ⇒ que «l'existence de ressources humaines suffisantes et bien développées en R&D est cruciale pour l'avancement de la connaissance scientifique et le progrès technologique, pour améliorer la qualité de la vie, assurer le bien-être des

citoyens européens et renforcer la compétitivité de l'Europe». (Point 5 du préambule de la Charte),

- ⇒ «d'offrir aux chercheurs des régimes de développement de carrière durables à toutes les étapes de la carrière, quelle que soit leur situation contractuelle et le parcours professionnel choisi en R&D, et d'assurer que les chercheurs sont traités comme des professionnels et considérés comme faisant partie intégrante des institutions au sein desquelles ils travaillent» (point 9 du préambule de la Charte).

La Charte européenne des chercheurs comporte un titre intitulé *«Stabilité et continuité d'emploi»* qui expose :

«Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que le travail des chercheurs ne soit pas miné par l'instabilité des contrats de travail, et devraient donc s'engager dans la mesure du possible à améliorer la stabilité des conditions d'emploi pour les chercheurs, appliquant et respectant ainsi les principes et conditions fixés dans la directive 1999/70/CE du Conseil» concernant l'accord-cadre CES UNCE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Nous y revoilà, à cette directive du 10 septembre 1999 dont la portée a été analysée au titre 2° points **D** et **E** ci-dessus, qui est directement applicable horizontalement et dont la C.J.C.E. a précisé la portée dans son arrêt **Perez López du 14 septembre 2016**.

Sans grand risque de se tromper le Tribunal en conclut que le règlement du C.A. de l'Université de Liège de 2009 est une application de la directive 1999/70/CE telle qu'interprétée par la C.J.U.E.

- C- La partie défenderesse affirme que ce règlement n'est pas en vigueur et qu'en outre il constituerait un simple *«règlement de principe»* dont la mise en œuvre serait soumise à des conditions préalables et non entièrement exécutées à ce jour, à savoir la mise en place de certains comités et la constitution de provisions pour passif social.

Or, d'une part le Règlement a reçu une publicité suffisante par sa publication sur le site de l'Université de Liège et il est bien en vigueur.

En outre, le règlement ne contient aucune réserve subordonnant son entrée en vigueur à la mise en place de certains comités ou à la constitution de provisions.

Il fait certes référence à un comité de gestion institutionnel pour autoriser la conclusion de contrats à durée déterminée pour une période supérieure à 6 ans, soit 10 ans (article 3.2). Mais en l'espèce, cela n'a aucune incidence puisque l'ancienneté de Monsieur L. était en toute hypothèse supérieure à 10 ans (compte tenu de sa bourse F.N.R.S.).

En toute hypothèse, le Patrimoine de l'Université de Liège ne peut se prévaloir de sa propre carence s'il n'a pas mis en place le ou les comité(s).

Pour autant que de besoin, la lettre adressée le 24 juin 2011 par Monsieur le Vice-Recteur [actuellement Recteur] à l'ensemble des responsables de la Communauté universitaire ne laisse aucun doute sur la force obligatoire du règlement du 03 juillet 2009 (pièce 9 du dossier du défendeur).

Dans ce courrier, M. le Vice-Recteur a écrit de la manière la plus expresse :

«Je vous informe également qu'à partir du 1^{er} octobre 2011, tout engagement de personnel sur prestations extérieures devra s'inscrire dans les prescrits des règlements relatifs à la politique de gestion de la carrière du personnel scientifique et du personnel ATO rémunéré par les prestations extérieures»

On ne peut être plus clair.

C'est par une application rigoureuse du principe général de droit «**patere legem quam ipse fecisti**» que le Tribunal entend constater que les articles précités du règlement pris par le C.A. de l'Université de Liège le 03 juillet 2009 s'appliquent au présent litige.

Une autorité administrative ne peut déroger par une décision d'ordre individuel à un acte réglementaire qu'elle a antérieurement édicté. L'administration est en effet liée par ses propres décisions régulières à caractère général.

Près de 50 ans après la célèbre mercuriale du Procureur Général Ganshof van der Mersch «*Propos sur le texte de la loi et les principes généraux du droit*» (J.T., 1970, p. 55 ss et p. 581 ss) certains principes généraux du droit ont été reçus par les plus hautes juridictions administratives et celles de l'ordre judiciaire. Dans la hiérarchie des sources de droit, il leur est même conféré une place infra légale et supra réglementaire (c'est-à-dire juste en dessous de la loi mais au-dessus des règlements et arrêtés divers).

Selon la Cour de cassation il ne s'agirait en effet d'une concrétisation du principe consacré par l'article 159 de la Constitution faisant défense au juge d'appliquer une décision qui viole une norme supérieure (voir Pierre MARCHAL : Les principes généraux du droit, Bruylant 2014, p. 133).

Sur l'ensemble des considérations applicables ici, voir : «*Les principes généraux de droit administratif, Actualités et applications pratiques*» Larcier 2017, spécialement R. Simar et P. Abba : Le principe «patere legem quam ipse fecisti», p. 123 ss).

Il résulte de tout ce qui précède que le Patrimoine de l'Université de Liège est tenu par l'article 3.2 du Règlement 03 juillet 2009 relatif à la politique de gestion de la carrière du personnel scientifique rémunéré par des prestations extérieures qui s'applique en l'espèce sans aucune dérogation.

En conséquence, au moment où le contrat a pris fin, il constituait bien un contrat à durée indéterminée et sa rupture sans préavis entraîne pour le demandeur l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclame (calculée sur base d'un préavis de 11 mois et 10 semaines).

A cet égard, le présent jugement vaut pour servir de modification au formulaire C.4. du 30 septembre 2015.

Au passage on écartera le moyen curieusement soulevé par la partie défenderesse selon lequel celle-ci n'est pas l'auteur de la rupture. Il suffit à cet égard de constater que le Formulaire C.4 a été rédigé par l'employeur le 30 septembre 2015 et daté de ce jour [soit le dernier jour de ce que l'employeur considérait être un C.D.D.], ce qui ne laisse aucune place pour les hypothèses audacieuses d'une initiative de rupture du demandeur et encore moins un abandon de poste de ce dernier.

Enfin, certes le demandeur avait droit au bénéfice d'une procédure de reclassement professionnel sur base de l'article 11/3 de la loi du 05 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi, tels qu'insérés par les articles 77 ss de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés.

Néanmoins, le montant exact ou l'ordre de grandeur de cette indemnisation n'est pas développée par le demandeur, en sorte qu'il ne peut lui être accordé qu'1,00€ à titre provisionnel à ce titre.

3. DECISION

Le Tribunal statuant contradictoirement,

Dit qu'au moment où l'employeur a mis fin au contrat de Monsieur L., celui-ci était à durée déterminée.

Condamne l'Etablissement public Patrimoine de l'Université de Liège à payer à Monsieur L.:

- Une indemnité correspondant à 11 mois de rémunération: $(63.606,53/12) \times 11 = 58.306,00\text{€}$.
- Une indemnité correspondant à 10 semaines de rémunération: $(63.606,53/52) \times 10 = 12.232,00\text{€}$.

Soit un total de 70.538,00€ bruts

sous déduction des charges sociales et fiscales propres à l'espèce, le BRUT étant à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15 septembre 2015 et jusqu'au complet paiement.

Condamne la partie défenderesse aux dépens liquidés pour la partie demanderesse à 3.600,00€, soit l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Liège, composée de MM:

MOENS Jean-Pierre,
LARDINOIS Geneviève,
PAUL Marc,

Juge, président la chambre,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur employé.

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **lundi vingt-trois octobre deux mille dix-sept** par Jean-Pierre MOENS, Juge, président la chambre, assisté de Rosa-Maria BOUZADA GALAN, Greffier assumé.

Le greffier,

Le Juge