

numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>15/10/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 1805/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**Monsieur D****Partie demanderesse,**

ayant comme conseil Maître BRUYERE JEAN-PHILIPPE, avocat, à 4000 LIEGE, Avenue Constantin de Gerlache, 41, et ayant comparu par Maître DERMINE JULIETTE

Contre :

L'ASBL MAISON LIEGEOISE DE L'ENVIRONNEMENT, (BCE: 0422.615.637),
Rue Fusch, 3 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître DECKERS HERVE, avocat, à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17, et ayant comparu par Maître MINNE CLARA

I. La procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le **08/06/2020** ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **17/09/2021**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

a.

La Maison liégeoise de l'environnement est une A.S.B.L., fondée en 1981, et dont l'objet social, tel que défini à l'article 4 de ses statuts, est le suivant : « *favoriser le développement et le rayonnement des sciences de l'environnement et des idées visant à une amélioration du cadre de vie dans son sens le plus large. Elle veille en particulier à l'organisation de rencontres, de journées d'études, séminaire de colloque. Dans ce cadre, elle collaborera avec tous groupements ou organismes poursuivant des buts similaires ou complémentaires* ».

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la Région wallonne (Service Public de Wallonie) attribue à la Maison liégeoise de l'environnement un marché de services, ayant pour objet la valorisation des serres du Jardin botanique sis à Liège.

Le 18 juillet 2016, Monsieur D est engagé par la Maison liégeoise de l'environnement en qualité d'« aide jardinier et d'assistant pédagogique » dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (ci-après CDD), prenant fin le 31 décembre 2016.

Monsieur D conclut ensuite 4 contrats à durée déterminée, à temps partiel, avec la Maison liégeoise de l'environnement, pour des fonctions identiques et couvrant les périodes de travail suivantes :

- un CDD de 10 mois, du 1^{er} mars 2017 au 31 décembre 2017 ;
- un CDD de 1 an, du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 ;
- un CDD de 3 mois, du 1^{er} janvier 2019 au 31 mars 2019 ;
- un CDD de 3 mois, du 1^{er} avril 2019 au 30 juin 2019.

Parallèlement, l'ASBL Maison liégeoise de l'environnement bénéficie de marchés de services accordés par la Région wallonne en vue de la valorisation du patrimoine végétal des serres du Jardin botanique. Les contrats de missions, conclus entre la Région wallonne et l'ASBL, prévoient la durée de la mission ainsi que le budget qui lui est allouée ; le budget concerne principalement les frais de personnel.

À l'expiration du dernier contrat de travail de Monsieur D , le 30 juin 2019, l'ASBL Maison liégeoise de l'environnement décide de ne plus renouveler sa collaboration avec l'intéressé ; la raison invoquée est une mésentente avec le personnel de l'A.S.B.L.

b.

Par requête du 8 juin 2020, Monsieur D soutient que la durée totale des contrats de travail successifs ayant dépassé deux ans, ils se sont mués en un contrat de travail à durée indéterminée, lui donnant droit à une indemnité de rupture. Aux termes de ses dernières conclusions, il sollicite la condamnation de l'ASBL Maison liégeoise de l'environnement au paiement d'une somme de 3 128,85 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 30 juin 2019.

Il estime que son ancien employeur n'invoque aucune raison légitime à la succession des CDD, estimant ne pas devoir supporter le risque d'un non-renouvellement en raison de l'absence de l'attribution du budget.

En effet, la **Maison liégeoise de l'environnement** soutient que la succession des contrats de travail à durée déterminée était, en l'espèce, justifiée par des raisons légitimes à savoir l'attribution, par la Région wallonne, d'un budget alloué à la mission relative à la valorisation du patrimoine végétal. Elle soutient le non-fondement de la demande et la condamnation du demandeur à l'indemnité de procédure d'un montant de 845 euros. Elle plaide que l'engagement de Monsieur D était, à chaque fois, conditionné par l'attribution de nouveaux marchés de services et donc, d'un nouveau financement. Dès lors, à défaut de certitudes quant à l'obtention de ressources financières pour engager l'intéressé, l'ASBL estime que la succession des CDD était justifiée par des raisons légitimes.

III. La recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Monsieur D étant occupé sur le territoire de Liège.

IV. L'analyse et la décision

a. En droit

Un contrat de travail à durée déterminée est un contrat qui contient l'indication d'une date déterminée ou d'un événement qui doit survenir à une date connue, après laquelle les parties seront libérées de leurs obligations réciproques, sauf prolongation tacite¹.

En vertu des articles 10 et 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail :

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.

(Le Roi peut déterminer les cas dans lesquels l'employeur ne peut apporter cette preuve. Les dispositions du présent article sont également applicables aux contrats conclus pour un travail nettement défini.

Art. 10bis : « § 1er. 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} ».

Nonobstant cette possibilité d'engagement à durée déterminée, laissée par le législateur, les contrats de travail à durée indéterminée sont considérés comme la relation normale de travail entre l'employeur et le travailleur.

Ainsi, en vue de prévenir les travailleurs du risque d'abus que peut entraîner la succession de contrats à durée déterminée successifs, mais également favoriser la stabilité de l'emploi, les instances législatives européennes ont adopté la directive 1999/70 du Conseil de l'Union européenne du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée.

Ainsi, la clause 5 du de l'accord-cadre, intitulée « *mesure visant à prévenir l'utilisation abusive* » énonce :

« 1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux,

¹ Cass., 15 avril 1982, *J.T.T.*, 1982, 348, et la note de M. TAQUET et C. WANTIEZ

conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

- 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 [...] ».

À plusieurs reprises, et principalement dans son arrêt dit « Adeneler² », la Cour de justice de l'union européenne a eu l'occasion de préciser que la notion de « *raisons objectives* » doit être entendue comme visant des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée, qui peuvent résulter de la nature juridique particulière des tâches, des caractéristiques inhérentes à celles-ci ou de la poursuite d'un objectif légitime de politique sociale³.

Dans un récent arrêt, la C.J.U.E. a rappelé qu'il appartient aux juridictions nationales de donner aux dispositions pertinentes du droit interne, dans toute la mesure du possible et lorsque l'utilisation abusive de contrats de travail à durée déterminée successifs a eu lieu, une application à même de sanctionner dûment cet abus et d'effacer les conséquences de la violation du droit de l'union⁴.

En droit interne, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne définit pas la notion de « *raisons légitimes* » alors que les travaux préparatoires ne citent que quelques exemples comme, les circonstances défavorables dans lesquelles se trouve la société ou encore, l'intérêt du salarié, l'usage de l'entreprise (entreprise textile, de la confection...), le contrat avec une entreprise du spectacle, les contrats saisonniers,... Il appartient dès lors au cours et tribunaux d'établir les contours de cette notion, éminemment importante pour le travailleur. Cette interprétation se fait à la lumière des principes énoncés dans la clause 5.1.a de l'accord-cadre de l'Union européenne précité ; il est nécessaire de se référer au but poursuivi et au contexte de la clause précitée à savoir éviter les abus et assurer la pérennité de l'emploi.

Dans un arrêt prononcé le 2 décembre 2002, la Cour de cassation a rappelé que la présomption légale de contrat de travail à durée indéterminée, contenue à l'article 10, alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, peut être renversée par l'employeur : ce dernier doit dès lors établir la justification des contrats successifs⁵ et, partant, rapporter la preuve des raisons légitimes qu'il invoque.

Lorsque la source de financement est déterminante pour l'engagement d'un travailleur, les cours et tribunaux valident, dans la grande majorité des cas, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs. Ainsi, il a été admis comme raisons légitimes de recourir à la

² C.J.U.E., 4 juillet 2006, C 212-04

³ 26 novembre 2014, C-22/13, C-61/13 à C-63/13 inclus et C-418/13, Mascolo; C.J.U.E., 26 février 2015, C-238/14, Commission/Luxembourg, qui concerne des intermittents du spectacle; C.J.U.E., 14 septembre 2016, C-16/15, Pérez López, point 38) cité par W. Van EECKHOUTTE et V. Neuprez In Compendium social – Droit du travail, 2020-2021, disponible sur la plateforme <https://socialeve.kluwer.be/>. Par ailleurs

⁴ C.J.U.E., 11 février 2021, C-760/18, Organismos Topikis Aftodioikisis, point 54

⁵ Cass., 2 décembre 2002, J.T.T., 2003, p. 404

succession de contrats à durée déterminée, « l'octroi de subsides pour permettre à une ASBL d'assumer en grande partie l'occupation du travailleur »⁶.

b. En l'espèce

1.

La Maison liégeoise de l'environnement dépose les différents marchés de services accordés par la Région wallonne et qui correspondent aux périodes suivantes :

- du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016 ;
- du 1^{er} mars 2017 au 31 décembre 2017 ;
- du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 ;
- du 1^{er} janvier 2019 au 31 mars 2019 ;
- du 1^{er} avril 2019 au 30 juin 2019

Ces marchés de service coïncident aux périodes de travail de Monsieur D ; puisque les 5 CDD ont été conclus avec la Maison liégeoise de l'environnement pour les périodes suivantes :

- du 18 juillet 2016 au 31 décembre 2016;
- du 1^{er} mars 2017 au 31 décembre 2017 ;
- du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018 ;
- du 1^{er} janvier 2019 au 31 mars 2019 ;
- du 1^{er} avril 2019 au 30 juin 2019.

Outre la coïncidence de ces dates, les fonctions pour lesquelles Monsieur D était engagé (aide- jardinier et assistant pédagogique) correspondent à celles reprises dans les frais de personnel figurant dans le budget alloué par la Région wallonne, pour le bon déroulement de la mission de valorisation du patrimoine végétal des serres du Jardin botanique.

S'il peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir fait figurer dans les contrats de travail de Monsieur D , une mention spécifique concernant l'interdépendance entre son engagement et l'intervention financière de la Région wallonne, rien ne permet de conclure que Monsieur D n'avait pas connaissance de ce fait

Compte tenu de ces éléments, la raison du renouvellement successif des CDD - le budget alloué par la Région wallonne - est établie.

Ceci étant, la dépendance des contrats de travail de Monsieur D avec les marchés publics de services octroyés par la Région wallonne peut-elle justifier le recours aux contrats successifs ?

La Maison liégeoise de l'environnement soutient qu'aucune autre source de financement que celle issue de la Région wallonne ne lui aurait permis d'engager Monsieur D. ce qui n'est pas contesté par le demandeur. Ainsi, aucune activité économique ne peut être imputée à l'ASBL, laquelle indique se concentrer exclusivement sur la mission confiée par la Région wallonne à savoir la gestion des serres du Jardin botanique.

⁶ Voy. notamment, C.Trav.LIEGE, 20 novembre 2000, J.T.T., 2001, p 309 ; C.trav. LIEGE, 14 novembre 2018, RG 2017/AL/739 ;T.T. Mallnes, 8 septembre 2009, RG 08/954/A, commenté sur terralaboris ; C.trav. Liège – division de Namur, 14 octobre 2004, RG 7340-03

Il apparaît qu'à défaut de financement par la région wallonne, l'ASBL n'aurait pu engager Monsieur D . Ainsi, la Maison liégeoise de l'environnement justifie légalement sa décision d'engager Monsieur D en vertu de contrats de travail à durée déterminée successifs, sans que ces contrats ne doivent être requalifiés de contrats à durée indéterminée donnant droit au paiement d'une rupture.

2.

Après l'expiration du dernier contrat de travail de Monsieur D le 30 juin 2019, la Maison liégeoise de l'environnement n'a pas souhaité renouveler sa collaboration professionnelle. La raison invoquée est une mésentente avec ses collègues de travail.

À ce titre, l'ASBL dépose un courrier rédigé par les anciens collègues de l'intéressé. Ces derniers font état de différents soucis rencontrés avec le demandeur et ils invitent le conseil d'administration à en discuter et à prendre les mesures qui s'imposent.

Monsieur D soutient que le motif réel du non-renouvellement de son contrat de travail n'est donc pas l'octroi de subsides par la Région wallonne, sans toutefois invoquer le caractère manifestement déraisonnable ou abusif de son licenciement.

La Maison liégeoise de l'environnement reconnaît avoir reçu des subsides de la Région wallonne à partir du 1^{er} juillet 2019 mais qu'il s'agit d'un élément non pertinent quant à la légalité des contrats successifs conclus avec Monsieur D

Ce raisonnement doit être suivi.

En effet, il n'est plus contestable que l'engagement des employés de l'ASBL dépendait des subsides de la Région wallonne, comme cela ressort par ailleurs du courrier rédigé par les anciens collègues du demandeur (*« la situation est telle actuellement, nous avons des contrats précaires, mais au moins nous en avons »*); la succession de CDD est légalement justifiée par l'employeur, indépendamment du motif du non-renouvellement de son contrat.

Ainsi, la motivation concernant la nature du contrat de travail – en l'espèce des CDD – et la motivation liée à la volonté de l'employeur de ne pas poursuivre les relations contractuelles ne peuvent être confondues. En aucun cas, les motifs invoqués pour refuser de renouveler le contrat de travail de Monsieur D ne peuvent avoir pour effets de remettre en cause la légalité du système contractuel concerné; raisonner en sens inverse reviendrait à apprécier la validité de la succession de contrats de travail à durée déterminée au regard des circonstances de la rupture des relations contractuelles, et non de la légitimité des raisons qui la sous-tendent.

Partant, la demande de Monsieur D d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

Compte tenu de ce qui précède, rien ne justifie de faire exception à l'exécutoire provisoire de la présente décision.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande,

La dit non-fondée,

Condamne Monsieur D. à l'indemnité de procédure en faveur de la partie défenderesse d'un montant de 845,00 euros ;

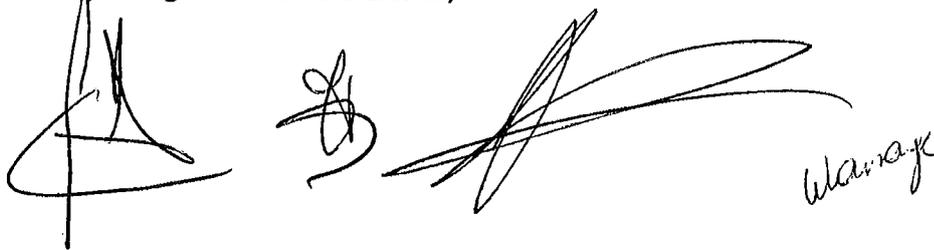
Délaisse à Monsieur E a somme de 20 euros représentant la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

DESIR SARAH,	Juge, président la chambre,
JOLET ANTOINE,	Juge social employeur,
MARIE GHISLAINE,	Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **15/10/2021** par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assisté(e) de **WARSAGE OLIVIA**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,



Warsage