

numéro de répertoire 2021/
date du Jugement <u>24/12/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 2455/ 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 :

Madame G

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Maître ROBIDA STEPHANE, avocat, à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63, et ayant comparu par Maître REYNKENS LUCIE

Contre :

La SPRL EL.ES, (BCE: 0632.827.703),
Rue du pont 53 à 4540 AMAY

Partie défenderesse,

ayant comparu par sa gérante Madame ES-SATTE HANAE, assistée de son conseil Maître TRICHA ADAM, avocat, à 4020 LIEGE 2, Rue des Ecoliers 3,

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 **07/09/2020**.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **03/12/2021**.

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

1.

Madame G st engagée par la SRL EL. ES. au terme d'un premier contrat de travail à durée déterminée, prenant cours du 2 juillet 2018 au 1^{er} octobre suivant ; elle est engagée comme vendeuse au sein du magasin « Mano », situé à Rocourt.

La SRL EL. ES. est une société active dans le commerce de détail (essentiellement, des chaussures). Elle exploite plusieurs fonds de commerce appartenant à une SPRL REDISCO, en vertu d'un contrat de gérance autonome. L'article 3 du contrat de gestion autonome dispose que le gérant assume toutes les charges, les frais et risques liés à son activité mais également, qu'il « *engage et fait prester, licencie sous sa responsabilité, le personnel qualifié nécessaire à la bonne exploitation du/des magasins. Il veillera à respecter les législations afférentes à l'exercice de son activité en sa qualité d'employeur* »¹.

¹ pièce 1 du dossier de la partie défenderesse

Madame G signe avec la société EL. ES. plusieurs contrats de travail à durée déterminée, concernant les périodes suivantes² :

- un contrat de travail du 02 octobre 2018 au 1^{er} janvier 2019 ;
- un contrat de travail du 02 janvier 2019 au 1^{er} avril 2019³ ;
- un contrat de travail du 02 avril 2019 au 1^{er} septembre 2019 ;
- un contrat de travail du 02 septembre 2019 au 1^{er} décembre 2019.

Pour des raisons économiques invoquées par la société EL. ES., Madame G ne sera pas réengagée.

Par courrier du 7 avril 2020, l'organisation syndicale de Madame G adresse à la société EL. ES. en ces termes :

« [...] Je vous rappelle que l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail interdit en principe la succession de contrats à durée déterminée. Les contrats à durée déterminée successifs sont autorisés lorsqu'il s'agit au maximum de 4 contrats à durée déterminée successifs d'une durée de trois mois au moins, à condition que la durée totale de ces contrats ne dépasse pas deux ans.

Si ces conditions ne sont pas respectées, les parties sont censées avoir conclu un contrat à durée indéterminée dès l'origine.

Vous avez remis un formulaire C4 à notre affilié au terme du dernier CDD. Vous êtes donc redevable à cette dernière d'une indemnité de rupture de 9 semaines.

Vous trouverez en annexe présente montant de cette indemnité de rupture des arrêts rémunération dus à notre affiliée [...]. ».

Aucune suite n'étant réservée par son ancien employeur, Madame G introduit la présente procédure par requête déposée au greffe le 7 septembre 2020.

2.

Madame G postule la condamnation de la société EL. ES. aux montants suivants :

- 3 998,75 euros brut à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1^{er} décembre 2019 jusqu'à complet paiement ;
- 354,17 euros net à titre d'éco-chèques à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1^{er} décembre 2019 ;
- A titre subsidiaire, 166,51 euros net à titre d'éco-chèques à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 1^{er} décembre 2019 ;
- L'indemnité de procédure, liquidée à 1 170 euros.

Elle estime que son ancien employeur n'a pas respecté la protection qui lui était offerte à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, alors qu'il ne justifie d'aucune raison légitime de faire exception à cette disposition. Madame G considère que le contexte économique ne constitue pas une raison objective justifiant la conclusion des contrats à durée déterminée successifs, suffisant que pour autoriser une exception à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

² Pièce 5 du dossier de la partie demanderesse, relevé DIMONA

³ Et non mars comme l'indique la demanderesse en termes de conclusions

La société EL.ES. soutient le non fondement des demandes et la condamnation de Madame G aux dépens, liquidés à un montant total de 1 100 €. Elle estime réunir les conditions visées à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 ; le renouvellement des contrats à durée déterminée était justifié par la réalité économique, à laquelle elle devait faire face, principalement en raison des modalités de son contrat de gestion autonome, sur la base duquel elle exploite les fonds de commerce. Elle soutient n'avoir jamais souhaité contourner les règles applicables et visant à protéger le travailleur, choisissant, pour des raisons économiques, de se séparer de la dernière vendeuse arrivée au sein de la société.

Sur les montants réclamés, elle indique avoir procédé à tous les paiements, à l'exception de l'indemnité de rupture puisqu'elle en conteste le principe.

III. La compétence et la recevabilité

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, Madame G étant occupée sur le territoire de Liège.

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.

IV. L'analyse et la décision du Tribunal

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 tacite⁴.

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.

⁴ Cass., 15 avril 1982, J.T.T., 1982, 348, et la note de M. TAQUET et C. WANTIEZ

§ 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 afin de 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 de l'accord-cadre, intitulée « *mesure visant à prévenir l'utilisation abusive* » énonce que :

« 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, 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 « Adeneler⁵ », la Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion de préciser la notion de « *raisons objectives* » ; celle-ci 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 sociale⁶.

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'union⁷.

⁵ C.J.U.E., 4 juillet 2006, C 212-04

⁶ 26 novembre 2014, C-22/13, C-61/13 à C-63/13 Inklus 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://socialeye.kluwer.be/> . Par ailleurs

⁷ C.J.U.E., 11 février 2021, C-760/18, Organismos Topikis Aftodioikisis, point 54

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 : 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 aux 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 législation précitée soit 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 successifs⁸ et, partant, rapporter la preuve des raisons légitimes qu'il invoque. Pour apprécier le caractère légitime de la succession des contrats à durée déterminée, il convient de se placer au moment de la conclusion de chacun de ces contrats, sans tenir compte d'un élément ultérieur, non certain et prévisible, faisant perdre toute justification à la raison avancée⁹.

Les raisons économiques invoquées sont généralement appréciées de manière restrictive. Ainsi, il a été jugé que les craintes d'un employeur relatives aux fluctuations du volume de travail ne constituent pas, en elles-mêmes, une raison légitime au sens de la loi¹⁰.

b. En l'espèce

1.

En termes de conclusions, la société EL.ES. indique que l'exploitation de plusieurs fonds de commerce, via un contrat de gestion autonome, engendre une instabilité économique, laquelle constituerait une raison légitime de proposer aux travailleurs des CDD, et non des CDI.

Cet argument ne peut être suivi ; la société EL. ES. exerce en vertu d'un contrat de gérance autonome depuis le 16 juillet 2015. Lorsqu'en octobre 2018, elle choisit d'engager Madame G en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, elle est consciente du contexte économique dans lequel elle se trouve et des conséquences du choix juridique de l'exploitation de ses activités. Lorsque les contrats de travail de l'intéressée sont renouvelés en janvier, avril et septembre 2019, les incertitudes économiques liées à l'exploitation des fonds de commerce appartenant à la société REDISCO sont identiques à celles existantes lors de la conclusion du premier CDD.

Les choix de fonctionnement posés par l'employeur ne peuvent avoir pour effet de priver le travailleur de la protection qui lui est offerte par la législation relative aux contrats de travail. L'exploitation par la société EL. ES. sous la forme d'un contrat de gestion autonome ne constitue pas une raison légitime à la succession des CDD, au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978.

2.

⁸ Cass., 2 décembre 2002, J.T.T., 2003, p. 404

⁹ C. trav. Bruxelles, 7 nov. 2000, RG n° 34291; C. trav. Liège, 8 juin 1994, J.T.T., 1994, p. 445

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 14 nov. 2018, J.T.T., 2020, p. 414

Le dernier contrat de travail à durée déterminée de Madame G prenait cours jusqu'au 1^{er} décembre 2019 ; la société EL.ES. a choisi de ne pas renouveler sa collaboration avec l'intéressée.

La société EL.ES. produit une convention relative à la fin des relations commerciales avec la société REDISCO ; il est mis fin, de commun accord, au contrat de gérance autonome relatif à un fonds de commerce situé à Dison (magasin PRONTI), à partir du 9 décembre 2019¹¹.

La partie défenderesse soutient que le non-renouvellement du contrat de travail de Madame G se justifie par le contexte économique dans lequel elle se trouvait alors, ayant perdu un des magasins qu'elle gérât pour le compte de la société REDISCO.

Bien qu'il s'agisse d'un événement économique concomitant au non-renouvellement du contrat de travail de Madame G rien en permet d'établir que la fin de l'exploitation du fonds de commerce situé à DISON trouve sa cause dans une mauvaise situation économique de la société EL.ES.. En effet, alors que les sociétés EL.ES. et REDISCO ont mis fin de commun accord à l'exploitation du magasin de DISON, aucune bilan de la situation financière de la société EL. ES. n'est déposé.

La société EL. ES. ne démontre pas non plus que le non-renouvellement du contrat de travail de Madame G était justifié par la mauvaises santé économique de la société. La seule fermeture d'une exploitation est insuffisante à démontrer l'existence d'une raison légitime justifiant le recours à des CDD, alors que la société exploite encore d'autres fonds de commerce.

En tout état de cause, en vertu des dispositions légales applicables, la raison légitime dont l'employeur peut se prévaloir vise à justifier le recours à des contrats de travail à durée déterminée successifs, et non à justifier de l'absence de renouvellement d'un de ces contrats.

Dès lors, l'argument relatif à la fermeture d'un des magasins est manifestement inopérant à justifier le recours aux CDD de Madame G

La demande de condamnation de la société EL. ES. au paiement d'une indemnité de rupture de 3 998,75 euros est dès lors fondée, le montant réclamé n'étant pas contesté.

3.

Concernant les montants accessoires réclamés par Madame G , la société EL.ES. établit avoir payé, après l'introduction de la présente procédure, les primes annuelles, primes de fin d'années et les pécules de vacances.

Ces demandes sont dès lors devenues sans objet.

Concernant les éco-chèques, la société EL.ES. produit un bordereau de distribution des éco-chèques, signé par ses employés ; il apparaît que Madame G signé ce document pour réception, à 4 reprises.

La société EL.ES. établit donc que l'intéressée a reçu 39 éco-chèques, d'une valeur totale de 231,81 euros.

Il ressort de la Convention collective n° 98 du 20 février 1998 concernant les éco-chèques que, pour les travailleurs qui sont entrés au service de l'employeur ou ont quitté l'employeur au cours de l'année civile, le calcul du nombre d'éco-chèques à leur octroyer est effectué en prenant en

¹¹ Pièce 7 du dossier de la partie défenderesse

considération au moins les périodes durant lesquelles ils étaient sous contrat de travail auprès de cet employeur pendant l'année civile concernée.

Madame G ne pouvait donc percevoir les éco-chèques pour la période durant laquelle elle n'était plus sous contrat de travail ; elle ne peut prétendre à ces avantages pour la période postérieure au 1^{er} décembre 2019.

Les demandes principales et subsidiaires sont donc non-fondées quant à ce poste.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit le recours,

Le dit **partiellement fondé**,

Ce fait,

Condamne la société EL. ES. à payer à Madame Laurie G. la somme brute de 3 998,75 euros à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts de retard calculés au taux légal à dater du 1^{er} décembre 2019 et jusqu'au complet paiement.

Déboute Madame G. pour le surplus.

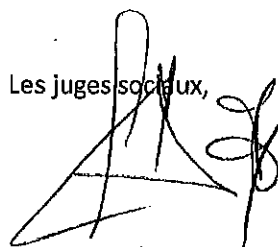
Condamne la société EL. ES. aux dépens, ventilés comme suit :

- l'indemnité de procédure en faveur de la partie demanderesse, liquidée à 1 170 euros ;
- le remboursement à la partie demanderesse de la somme de 20 euros au profit du 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:

D	Juge, présidant la chambre, (imp. de signer. Art. 785CJ)
JC	Juge social employeur,
MA	Juge social employé,

Les juges sociaux,



La Présidente de la chambre,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **24/12/2021**
par T E, Juge, présidant la chambre, assisté(e) de W. \, Greffier,

La Présidente et le Greffier,

