



|                                                 |
|-------------------------------------------------|
| numéro de répertoire<br><b>2021/ 1349</b>       |
| date du jugement<br><b><u>28 avril 2021</u></b> |
| numéro de rôle<br><b>R.G. : 20/ 331/ A</b>      |

☐ ne pas présenter à  
l'inspecteur

#### expédition

|            |            |            |
|------------|------------|------------|
| délivrée à | délivrée à | délivrée à |
| le<br>€    | le<br>€    | le<br>€    |

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

**Jugement**

**1ère chambre**

|                    |
|--------------------|
| présenté le        |
| ne pas enregistrer |



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE  
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 AVRIL 2021.  
(1<sup>ère</sup> chambre)**

**R.G. : 20/ 331/A**

**Rép: 21/**

**A rendu le jugement DEFINITIF suivant**

**En cause de :**

**Madame**

**D**

Domiciliée à

Partie demanderesse comparissant par Maître

**CONTRE :**

**L'ASBL GROUPE SANTE CHC**, inscrite à la BCE sous le numéro 0416.805.238.

Ayant son siège à 4000 LIEGE, Bd de Patience et Beaujonc,9.

Partie défenderesse comparissant par Maître

**En droit,**

**VU** le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 20/331/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 8 mai 2020, les conclusions et dossier des parties.

**ATTENDU** que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

**ENTENDU** les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 24 mars 2021 ;

**VU** les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

**VU** le Code Judiciaire.

**ATTENDU** que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

## 1. ANTÉCÉDENTS.

Madame D a été occupée en qualité de technicienne de surface, à la Clinique Sainte Elisabeth, à Heusy, du 12 septembre 2011 au 31 décembre 2019, suivant 4 contrats à durée déterminée du 12 septembre 2011 au 31 août 2013 (p. 1 à 4 de son dossier) puis suivant un contrat à durée indéterminée et à temps partiel (19 heures par semaine) à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2013.

L'article 2 du contrat de travail mentionne que :

"Compte tenu du projet de l'employeur de regrouper en un seul lieu les sites hospitaliers de Saint Joseph, Saint Vincent et de l'Espérance, ce contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, est toutefois affecté d'un terme certain fixée au 30/09/2017, date prévue du regroupement sur un seul site des équipes des trois établissements précités.

L'engagement prendra donc fin, au plus tard, à la date du 30 septembre 2017" (p. 5 du même dossier).

Ce contrat sera prolongé par un avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2016, puis par un avenant du 4 décembre 2019, pour prendre fin le 30 avril 2019, dans les termes suivants :

"Un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre le travailleur et l'employeur, lequel prévoyait toutefois un terme certain fixé au 30 avril 2019 en raison du projet MontLégia.

Dans le cadre de ce projet MontLégia actuellement en cours, et par lequel l'employeur entend regrouper en un seul lieu les sites hospitaliers de Saint Joseph, Saint Vincent et de l'Espérance, pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, le déménagement envisagé ne sera effectif que dans le courant du mois de novembre ou décembre 2019.

En conséquence, ce contrat de travail, conclu pour une durée indéterminée, restera affecté d'un terme certain reporté au 31 décembre 2019, date postérieure au regroupement des équipes des trois établissements précitées et à l'ouverture au public de la Clinique du MontLégia.

**Le contrat de travail conclu entre le travailleur et l'employeur prendra donc fin, au plus tard et par l'effet de la survenance du terme, à la date du 31 décembre 2019.**

Pour le surplus, toutes et chacune de clauses et conditions du contrat de travail précité et ses éventuels avenant restent de stricte application."

Via son organisation syndicale, Madame D a contesté cette rupture du contrat et réclamé une indemnité de préavis équivalente à 23 semaines, soit une somme de 6.183,08 €.

Le CHC n'ayant pas fait droit à la demande, la présente procédure a été introduite.

## 2. DEMANDE

Madame D réclame une indemnité de rupture équivalente à 23 semaines de préavis, soit une somme brute de 6.183,08 €, augmentée des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2019 sous déduction des retenues sociales et fiscales, ainsi que des dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 1.080 €.

Le CHC conteste cette réclamation et réclame l'indemnité de procédure de 1.080 € ainsi que, le cas échéant, la possibilité de cantonner.

## 3. DISCUSSION

La Cour de cassation admet la conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec un terme maximal.

"Aucune disposition légale, en particulier aucune disposition de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, n'interdit à l'employeur et au travailleur de convenir que le contrat de travail

qu'ils concluent ou ont conclu, pour une durée indéterminée, sera affecté d'un terme certain auquel le contrat prendra fin s'il a été maintenu jusqu'alors (1). Ce terme que les parties insèrent dans pareil contrat à durée indéterminée, ne doit pas être constaté par écrit (1) Cass., 6 avril 1998, RG S.97.0070.F, n° 194. (2) Voir C. WANTIEZ, Observations sous Cass., 23 septembre 1991, J.T.T. 1991, p. 482, spécialement p. 483, n° 3; comp. Cass. 8 juin 1961 (Bull. et Pas. 1961, I, 1096), avec concl. de M. Delange, avocat général, spécialement p. 1097. "

Dans leur Manuel de droit du travail (Edition 2018), J. CLESSE et F. KEFER relèvent cependant qu'il "est pourtant difficile de distinguer, conceptuellement, le contrat à terme avec faculté de résiliation unilatérale anticipée et le contrat à durée indéterminée avec terme maximal."

Ils indiquent également que :

"Au cours de la période examinée, la Cour de cassation est revenue sur l'étrange situation du contrat à durée indéterminée dans lequel les parties insèrent un terme maximum dont l'arrivée entraîne la dissolution automatique, sans préavis ni indemnité, du contrat si, avant cette échéance, aucune des parties n'a exercé son droit de résiliation unilatérale : la Cour confirme que l'indication par les parties d'un terme maximum ne transforme pas la convention en un contrat à durée déterminée. L'une des conséquences de cette analyse est que, puisque le contrat reste un contrat à durée indéterminée, le terme ne doit pas être constaté par écrit. La rupture avant l'échéance maximale entraîne le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis prévue par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 8 décembre 2003, J.T.T., 2003, p. 185.) (Examen de jurisprudence (2002 à 2011), RCJB 2012).

Cette manière de procéder est tout à fait envisageable en vue de l'âge de la retraite, dans le cadre de l'article 60 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres d'aide sociale, ou encore d'un détachement en Belgique pour un citoyen étranger ou d'un détachement à l'étranger d'un citoyen belge dans le cadre d'une coopération, liée à des accords de financement.

Ces différentes situations répondent à des besoins spécifiques, relativement rares, mais ne peuvent devenir la norme du contrat de travail, qu'il suffirait, alors qu'il a été conclu à durée indéterminée, à l'employeur d'affecter d'un terme pour priver le travailleur de tout dédommagement en cas de rupture au terme fixé, alors que le mode "habituel" de rupture est le préavis ou le paiement de l'indemnité.

Pour que le contrat à durée indéterminée affecté d'un terme soit admis, il est requis que les critères suivants soient remplis :

- le terme doit être prévisible à l'engagement
- il ne peut résulter des circonstances de fait que le travailleur ait renoncé à l'avance au délai ou à l'indemnité de préavis prévue en cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par le travailleur
- et surtout, il doit exister une raison légitime de convenir de ce terme.

Hormis s'exonérer de l'obligation de recourir aux modes habituels de rupture (préavis ou indemnité), on n'aperçoit pas en quoi le contrat de travail de Madame D. répondrait à l'exigence de raison légitime de convenir d'un terme.

Et ce d'autant plus que ce contrat faisait suite à 4 contrats à durée déterminée, à concurrence de 2 ans, soit le temps maximal pour une succession de contrats à durée déterminée (article 10 de la loi du 3 juillet 1978) et que l'employeur n'avait plus le choix que de constater la fin de contrat ou d'engager Madame D. (qui donnait satisfaction puisque son contrat a encore été prolongé pendant 4 ans) à durée indéterminée.

Rien dans le dossier du CHC n'indique le nombre de travailleurs dont il s'est séparé dans le secteur du nettoyage, ni si d'autres ont été réengagés, ni les accords qui ont été pris avec les syndicats, ni le mode actuel de nettoyage de l'ensemble des établissements qui en relèvent.

Il en résulte que la raison invoquée (ne pas se séparer de tous les travailleurs d'un même site en même temps) pour affecter le contrat à durée indéterminée d'un terme ne peut être considérée

comme légitime et que Madame D a droit à une indemnité de rupture, équivalente à 23 semaines, pour un montant non contesté de 6.123,08 €.

Il y a lieu d'autoriser la défenderesse à procéder au cantonnement de cette somme dans les conditions prévues par les articles 1403 et suivants du code judiciaire.

**PAR CES MOTIFS,**

**Le Tribunal, après en avoir délibéré,**

**Statuant publiquement et contradictoirement,**

**Dit** la demande recevable et fondée.

**Condamne** la défenderesse à payer à la demanderesse, pour les causes sus-énoncées, la somme de 6.123,08 € augmentée des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2019.

**Autorise** la défenderesse à procéder au cantonnement de cette somme dans les conditions prévues par les articles 1403 et suivants du code judiciaire.

**Condamne** la défenderesse aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 1.080 € (outre 20 € de contribution au fonds d'aide juridique).

**AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre),** composée de :

Madame \_\_\_\_\_, Juge, Président la chambre,  
Monsieur \_\_\_\_\_, Juge social employeur,  
Monsieur \_\_\_\_\_, Juge social ouvrier,

qui ont participé au délibéré,

et prononcé en langue française par **Madame** \_\_\_\_\_, Juge au Travail de LIEGE -  
DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL**  
**DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 28 AVRIL DEUX MILLE VINGT et UN**, assisté de  
Madame \_\_\_\_\_, greffier assumé selon l'article 329 du C.J.

Le Juge,

Le Greffier assumé,