

Rep. N° .

Keog/1668

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 29 juillet 2009.

4^{ème} chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

EXPERTISES AUTOMOBILES RENSON SPRL, dont le
siège social est établi à 1435 Mont-Saint-Guibert, rue des
Trois Burettes, 32 ;

Appelante, représentée par Maître F. Malherbe, avocat ;

Contre:

H **Anne-Françoise**, domiciliée à

Intimée, représentée par Maître Alix loco Maître M. Hubert,
avocat ;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu la législation applicable et notamment :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

I. Le jugement

1. Madame H a saisi le tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre d'une demande de condamnation de la S.P.R.L. Expertises Automobiles RENSON (ci-après, la société) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.325,49 Euros ainsi qu'à la délivrance de documents sociaux.

2. Par jugement du 18 décembre 2007, la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section Wavre, a condamné la société :

- à payer 3.325,49 Euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis sous déduction de l'indemnité de 7 jours déjà payée, majorés des intérêts au taux légal depuis le 30 novembre 2000 et des intérêts judiciaires ;
- à délivrer la fiche de paie et le compte individuel rectifiés en fonction des données du présent jugement.

Le Tribunal a également condamné la société aux dépens.

3. Il ne résulte pas du dossier que le jugement a été signifié.

II. L'appel et la procédure devant la Cour

4. La société a interjeté appel du jugement par une requête reçue au greffe, le 31 juillet 2008. Introduit en temps utile, l'appel est recevable.

5. Les délais de procédure ont été fixés, de l'accord des parties, par une ordonnance du 3 septembre 2008.

Des conclusions ont été déposées pour Madame H , le 4 décembre 2008. Des conclusions ont été déposées pour la société, le 29 janvier 2009. Des conclusions additionnelles et de synthèse, ont été déposées pour Madame H , le 6 mars 2009. Des conclusions additionnelles et de synthèse, ont été déposées pour la société, le 5 mai 2009.

6. Les conseils des parties ont été entendus à l'audience du 24 juin 2009. L'affaire a été prise en délibéré à cette audience.

III. Demandes dont la Cour est saisie

7. La société demande à la Cour de réformer le jugement et de débouter Madame H de sa demande originaire.

8. Madame F demande la confirmation du jugement.

IV. Faits et antécédents

9. Madame H est entrée au service de la société dans le cadre d'un contrat à durée déterminée prenant cours le 4 septembre 2000 pour se terminer le 27 septembre 2000. Le contrat prévoyait une période d'essai de 28 jours. La fonction convenue était une fonction de « *dactylographie, secrétariat, téléphone, classement* ».

10. Un second contrat de travail a été conclu le 3 octobre 2000, pour une durée indéterminée. Il prévoyait une clause d'essai de 6 mois. La fonction convenue était identique à celle prévue par le premier contrat.

11. La société a mis fin au contrat de travail, le 30 novembre 2000, moyennant une indemnité compensatoire de préavis égale à 7 jours de rémunération.

L'organisation syndicale a contesté ce licenciement par lettre du 15 décembre 2000 et a sollicité le paiement d'une indemnité égale à 3 mois de rémunération sous déduction de l'indemnité de 7 jours déjà payée.

Le Tribunal du travail a fait droit à cette demande.

V. Discussion

12. L'article 67, § 1 et 2 de la loi du 3 juillet 1978 précise :

« § 1. Le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

§ 2. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois. Elle ne peut être supérieure respectivement à six mois ou douze mois selon que la rémunération annuelle ne dépasse pas ou dépasse (28.443,39 Euros par an, montant en vigueur en 2000).

En l'absence de précision quant à sa durée, soit dans la convention individuelle ou collective de travail, soit dans le règlement de travail, la période d'essai est de un mois.

(...) ».

13. La Cour de cassation a décidé qu'il ne résulte pas de l'article 67 de la loi que lorsque le travailleur et l'employeur ont rompu de commun accord un

contrat de travail existant et ont conclu un nouveau, il ne peut en aucun cas être prévu de clause d'essai dans ce nouveau contrat (Cass. 6 décembre 1993, J.T.T. 1994, p. 82 et obs. C. Wantiez).

Cet arrêt n'implique pas qu'en cas de contrats de travail successifs, une clause d'essai peut toujours être insérée dans le second contrat.

Encore faut-il, comme l'a relevé le Tribunal du travail dans la présente affaire, que cette clause d'essai ait une cause, ce qui n'est pas le cas si les fonctions prévues par le second contrat sont les mêmes que dans le premier.

La jurisprudence, approuvée par la doctrine, décide en ce sens que :

« un contrat de travail conclu entre les mêmes parties, pour les mêmes fonctions et dans des conditions de rémunération quasi identiques, ne peut – nonobstant une interruption des relations professionnelles – contenir une clause d'essai. Celle-ci est en effet dépourvue de cause, les parties ayant eu le temps, auparavant, d'apprécier les avantages et les inconvénients de leurs relations professionnelles » (T.T. Bruxelles, 10 septembre 1991, J.D.S., 1991, p. 504 ; C.T. Liège, sect. Neufchâteau, 13 septembre 2000, RG n° 3.301/99 ; C.T. Liège, sect. Namur, 15 janvier 1985, RG n° 2.111/1983 ; voir dans le même sens, M. DUMONT, « la clause d'essai », in *Clauses spéciales du contrat de travail : utilité-validité-sanction*, Bruylant 2003, p. 10).

15. En l'espèce, les parties ont, pendant le premier contrat de travail à durée déterminée, eu l'occasion de s'évaluer mutuellement et de vérifier les aptitudes de Madame H à exercer une fonction de « *dactylographie, secrétariat, téléphone, classement* ».

Les fonctions prévues dans le cadre du second contrat étaient inchangées de sorte que l'essai prévu dans ce second contrat était dépourvu de cause.

C'est vainement que la société soutient que la clause d'essai insérée dans le premier contrat était nulle car d'une durée équivalente (voire supérieure) à la durée du contrat.

En effet, dans le cadre du présent litige, la discussion ne concerne pas le premier contrat mais la question de savoir si l'insertion d'une clause d'essai dans le second contrat, conclu moins d'une semaine après l'échéance du premier, avait une raison d'être. De ce point de vue, la réponse ne diffère pas selon que le premier contrat contenait ou ne contenait pas de clause d'essai valable.

Par ailleurs, l'éventuelle nullité de la clause d'essai insérée dans le premier contrat ne pourrait être qu'une nullité relative que seule Madame H pourrait invoquer.

16. C'est également vainement que la société soutient qu'elle n'a pas globalement disposé d'un essai minimum d'un mois comme prévu à l'article 67§2 de la loi du 3 juillet 1978.

L'article 67§2 concerne la durée minimale de l'essai à prévoir dans une clause valablement conclue. Il est étranger à la question de la validité de la clause d'essai insérée dans un second contrat de travail

Par ailleurs, à suivre le raisonnement de la société selon lequel la durée de l'essai devrait être vérifiée globalement en fonction des deux contrats, l'essai résultant des deux contrats totaliserait plus de 6 mois ; ainsi, et par application de l'article 67§2 de la loi du 3 juillet 1978, il devrait être réduit à un mois de sorte qu'à la date du 30 novembre 2000, Madame H. ne se serait plus trouvée en période d'essai.

Ainsi, en supposant qu'elle ne soit pas dénuée de toute pertinence, l'argumentation de la société ne pourrait permettre de considérer qu'à la date du licenciement, Madame H. se trouvait toujours dans une période d'essai valable.

17. Le jugement doit être confirmé, en ce compris en ce qui concerne la délivrance des documents sociaux (pour laquelle il ne paraît pas nécessaire de prévoir une condamnation sous astreinte).

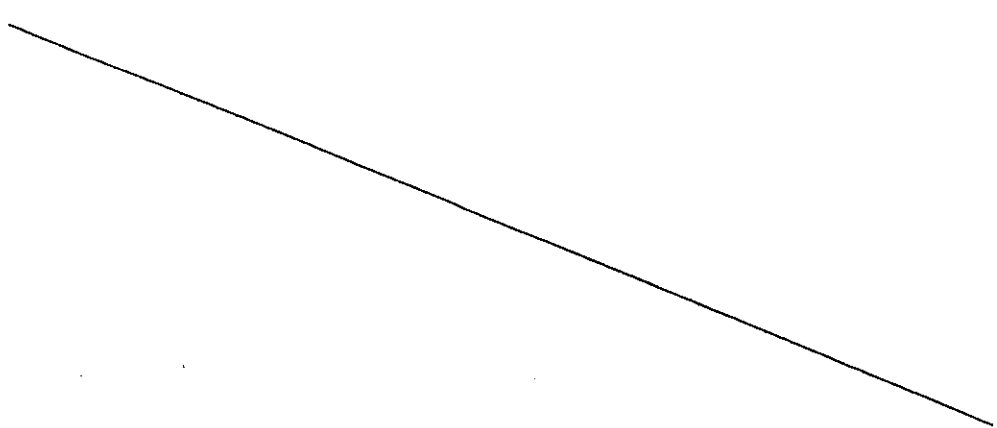
**Par ces motifs,
La Cour du Travail,**

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Reçoit l'appel de la société et le déclare non fondé,

Confirme le jugement en toutes ses dispositions,

Condamne en outre la société aux dépens d'appel liquidés à ce jour à 400 Euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.



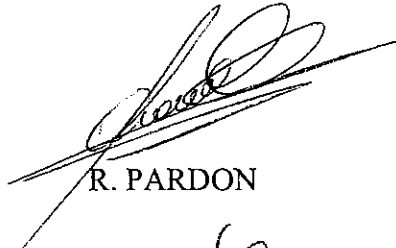
Ainsi arrêté par :

J.Fr. NEVEN, Conseiller

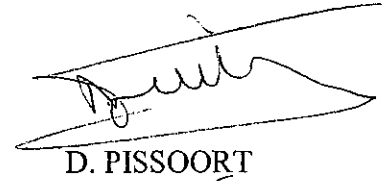
D. PISSOORT, Conseiller social au titre d'employeur

R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé

Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



R. PARDON



D. PISSOORT



Ch. EVERARD

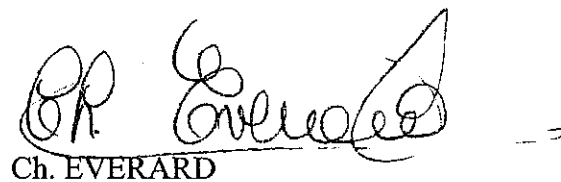


J.Fr. NEVEN

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4^e chambre de la Cour
du travail de Bruxelles, le vingt-neuf juillet deux mille neuf, où étaient
présents :

J.Fr. NEVEN, Conseiller

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



J.Fr. NEVEN