

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NAMUR

2^{ème} chambre – Audience publique du 28 octobre 2008

JUGEMENT

R.G. n°07/134.319/A

EN CAUSE DE :

Madame Marie-Paule D , employée,

comparaissant en personne, assistée de Me Véronique MARTIN, avocat à Namur,

PARTIE DEMANDERESSE, d'une part ;

CONTRE :

Les FACULTES UNIVERSITAIRES NOTRE-DAME DE LA PAIX, association sans but lucratif, dont le siège social est sis à 5000 Namur, rue de Bruxelles, 61,

ayant pour conseil et comparaissant par Me PRINTZ avocat à Namur,

PARTIE DEFENDERESSE, d'autre part.

Vu la citation signifiée le 26 septembre 2007 par l'Huissier de Justice suppléant Stéphanie Gheude, instrumentant en remplacement de Maître Edgar Urbain, de résidence à Namur ;

Vu les conclusions des parties ;

Vu les conclusions de synthèse des parties ;

Vu les conclusions en réplique valant conclusions de synthèse, de la partie défenderesse ;

Vu le procès-verbal d'audience;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Après avoir, à l'audience du 23 septembre 2008, entendu les parties en leurs explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

I. LA PROCEDURE :

La procédure a été introduite par citation signifiée le 26 septembre 2007 par l'Huissier de Justice suppléant Stéphanie Gheude, instrumentant en remplacement de Maître Edgar Urbain, de résidence à Namur ;

L'affaire a été introduite à l'audience de la première chambre du Tribunal du travail de Namur du 10 octobre 2007, au cours de laquelle elle a été renvoyée au rôle général.

La partie défenderesse a déposé ses conclusions le 14 décembre 2007. Elle a déposé ses conclusions additionnelles, valant conclusions de synthèse, le 15 février 2008 et des conclusions en réplique, valant conclusions de synthèse, le 10 mars 2008. Elle a déposé son dossier de pièces inventoriées lors de l'audience du 23 septembre 2008.

La partie demanderesse a déposé ses conclusions le 15 janvier 2008. Elle a déposé ses conclusions de synthèse le 27 février 2008. Elle a déposé son dossier de pièces inventoriées lors de l'audience du 23 septembre 2008.

Lors de l'audience du 23 septembre 2008, les parties n'ont pu être conciliées.

La cause a dès lors été plaidée puis prise en délibéré, lors de cette même audience.

II. LA DEMANDE :

Madame D estime avoir été occupée par les Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix (ci-après « les FUNDP ») dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein. Elle réclame des arriérés de rémunération, une somme de 14.601,00 EUR brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, une somme de 2.500,00 EUR à titre de dommages et intérêts pour « manquement contractuel », la rémunération des prestations accomplies en janvier 2008, le pécule de vacances de départ et la prime de fin d'année prorata temporis. Elle réclame également les intérêts sur les montants dus.

Madame D sollicite également la condamnation des FUNDP aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, fixés à 4.075,22 EUR.

III. LES FAITS :

1.

Madame D est entrée au service des FUNDP le 7 septembre 2000, en qualité de chercheur au sein du Centre des droits fondamentaux et lien social de la Faculté de Droit.

Elle a été occupée dans les liens de très nombreux contrats de travail à durée déterminée, dont certains furent assortis de « préavis », selon la chronologie suivante :

- un premier contrat est conclu du 7 septembre 2000 au 31 août 2001 (mi-temps) ;
- il est suivi d'un nouveau contrat, du 1^{er} septembre 2001 au 31 décembre 2001 (mi-temps) ;
- il est mis fin à ce contrat moyennant préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} octobre 2001, par lettre du 21 septembre 2001 ;
- un nouveau contrat est conclu, du 1^{er} janvier 2001 (2002) au 31 décembre 2002 (mi-temps) ;
- il y est mis fin moyennant un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} octobre 2002, par lettre du 23 septembre 2002 ;
- un nouveau contrat est conclu, du 1^{er} novembre 2002 au 31 août 2003 (30%) ;
- un nouveau contrat est conclu, du 1^{er} janvier 2003 au 31 août 2003 (mi-temps) ;
- il est mis fin à ces deux contrats moyennant préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} juin 2003, par lettre du 22 mai 2003 ;
- un nouveau contrat est conclu, du 1^{er} septembre 2003 au 29 février 2004 (80%) ;
- il y est mis fin moyennant un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} décembre 2003, par lettre du 24 novembre 2003 ;

- deux nouveaux contrats sont conclus, du 1^{er} mars 2004 au 31 décembre 2004 (l'un à mi-temps, l'autre à 30%) ;
- il est mis fin à ces deux contrats moyennant préavis de trois mois, prenant cours le 1^{er} octobre 2004, par lettre du 24 septembre 2004 ;
- deux nouveaux contrats sont conclus, l'un du 1^{er} janvier 2005 au 30 avril 2005 (30%) et l'autre du 1^{er} janvier 2005 au 31 août 2005 (mi-temps) ;
- il est mis fin au premier moyennant un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} février 2005, par lettre du 25 janvier 2005 ;
- un nouveau contrat est conclu, du 1^{er} mai 2005 au 31 août 2005 (30%) ;
- il est mis fin au contrat de travail du 1^{er} janvier 2005 (mi-temps) et à celui du 1^{er} mai 2005 (30%) moyennant un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} juin 2005, par lettres du 24 mai 2005 ;
- un nouveau contrat est conclu, du 1^{er} septembre 2005 au 31 décembre 2005 (30%) ;
- il y est mis fin moyennant un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} octobre 2005, par lettre du 26 septembre 2005 ;
- un nouveau contrat est conclu, du 1^{er} septembre 2005 au 31 mars 2006 (mi-temps) ;
- un nouveau contrat est conclu, du 1^{er} avril 2006 au 30 juin 2006 (80%) ;
- il est suivi d'un contrat couvrant la période du 1^{er} juillet 2006 au 31 décembre 2006 (mi-temps) et d'un contrat à 30 % couvrant la même période ;
- il est mis fin à ces deux contrats moyennant préavis de 6 mois, prenant cours le 1^{er} juillet 2006, par lettre du 26 juin 2006 (soit avant même la prise de cours des contrats eux-mêmes).

Deux derniers contrats sont soumis à la signature de Madame D couvrant la période du 1^{er} janvier 2007 au 30 juin 2007, l'un à 30% l'autre à 50%.

Madame D ne les signe pas et y porte une mention manuscrite suivant laquelle elle n'a reçu ces documents que le 22 janvier 2007, soit après leur entrée en vigueur.

Il est mis fin à ces deux contrats par courrier du 20 décembre 2006 (à nouveau avant leur prise de cours), moyennant préavis de six mois.

2.

En septembre 2005, Madame D s'était émue auprès de son employeur de ce que les FUNDP soumettaient fréquemment à sa signature des contrats de travail à durée déterminée dont l'exécution était déjà entamée. Elle fit également observer que les formalités liées à l'occupation de travailleurs à temps partiel ne semblaient pas être respectées (**pièce n°2 du dossier de la demanderesse**).

3.

Par courrier du 29 janvier 2007, Madame D s'est adressée au service du personnel des FUNDP pour exprimer sa préoccupation quant à la signature de contrats de travail à durée déterminée à temps partiel après leur entrée en vigueur.

Elle fit savoir que dorénavant, elle refuserait de signer de tels contrats et déposerait plainte auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (**pièce n° 9 du dossier de la demanderesse**).

Par courrier du 8 février 2007, les FUNDP répondirent à Madame D qu'elles étaient soumises à un « *timing peu propice au respect des prescrits légaux* » (**pièce n° 10 du dossier de la demanderesse**).

4.

Le 14 mars 2007, Madame D a déposé plainte entre les mains de Madame l'Auditeur du travail, en ces termes : « *Mes contrats de travail à temps partiel et à durée déterminée ont toujours été renouvelés régulièrement mais signés en moyenne à la fin du premier mois d'occupation* » (**pièce n° 12 du dossier de la demanderesse**).

5.

Madame D a ensuite refusé de signer tout nouveau contrat de travail à durée déterminée, poursuivant toutefois ses prestations.

6.

Les FUNDP n'ont pas versé endéans le délai légal la rémunération de Madame E pour les prestations de juillet, août et septembre, au motif qu'elle n'avait pas accepté de signer un nouveau contrat à durée déterminée.

7.

Le 10 janvier 2008, le conseil des FUNDP écrit au conseil de Madame D invitant cette dernière à signer un contrat à durée déterminée et lui faisant savoir qu'à défaut, les relations contractuelles cesseront immédiatement (**pièce n° 18 du dossier de la demanderesse**).

Le conseil de Madame D acta cette décision et prit note de ce que le dernier jour de travail serait le 10 janvier 2008 (**pièce n° 19 du dossier de la demanderesse**).

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE :

Préalable : la demande de surseoir à statuer

Les FUNDP demandent au Tribunal de surseoir à statuer, invoquant le principe selon lequel « le criminel tient le civil en état », Madame D ayant déposé plainte entre les mains de Madame l'Auditeur du travail le 14 mars 2007.

Le Tribunal estime toutefois ne pas être tenu de faire droit à la demande des FUNDP dans la mesure où il apparaît, d'une part, que l'action publique n'a pas été initiée et, d'autre part, que les demandes de Madame D _____ sont étrangères à toute éventuelle infraction pénale des FUNDP. Elles peuvent donc être traitées distinctement, sans risque de contradiction avec l'éventuelle issue d'une action pénale, au demeurant purement virtuelle à l'heure qu'il est.

1. La succession de contrats de travail à durée déterminée et l'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Position des parties

Madame D _____ affirme que les FUNDP n'ont pas respecté le prescrit de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans la mesure où les contrats de travail à durée déterminée étaient présentés à sa signature après leur entrée en vigueur. Elle en déduit avoir été occupée dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, auquel les FUNDP ont unilatéralement mis fin le 10 janvier 2008, sans respecter de préavis. Elle réclame une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de six mois.

Les FUNDP contestent la demande de Madame D _____. Elles soutiennent que la succession de contrats de travail à durée déterminée était légitime au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la mesure où l'activité de Madame D _____ dépendait de financements externes et incertains. Elles estiment que le dernier jour de prestations fut le 31 décembre 2007 et contestent que Madame D _____ puisse prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

1.2. Examen par le Tribunal

En droit

Aux termes de l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée* ».

Aux termes de l'article 9, alinéas 1 et 2 de la même loi :

« Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée ».

Pour la Cour de cassation, il ressort de cette disposition que la constatation par écrit d'un contrat de travail à durée déterminée doit être faite avant que l'exécution de ce contrat prenne cours ; elle peut être faite durant l'exécution d'un contrat conclu antérieurement entre les mêmes parties, mais non après la date convenue pour le début de l'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Par ailleurs, l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 est une disposition impérative et elle établit au bénéfice du travailleur une protection à laquelle il ne peut renoncer aussi longtemps que subsiste sa raison d'être ; le travailleur ne peut notamment y renoncer au moment de la constatation par écrit du contrat de travail à durée déterminée (Cass., 7 décembre 1992, *Pas.*, p. 1341).

L'article 10, alinéa 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose quant à lui :

« 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 ».

En fait

1.

Madame D a été occupée par les FUNDP à partir du 7 septembre 2000 et durant plus de sept ans, dans le cadre de 17 contrats de travail à durée déterminée successifs.

Seule la première page de ces contrats est déposée au dossier de la partie défenderesse (**pièces n° 1 à 31 du dossier de la défenderesse**), de sorte que le Tribunal n'a pu vérifier leur date de signature.

Madame D prétend que la plupart, sinon la totalité de ces contrats ont été soumis à sa signature postérieurement à leur date d'entrée en vigueur. Elle n'est pas contredite par les FUNDP sur ce point. En effet, celles-ci se limitent à soutenir que des « raisons légitimes » justifiaient la succession des contrats. A supposer même que de telles raisons existent, ceci ne peut de toute manière en rien justifier que les contrats soient signés après leur entrée en vigueur.

Il ressort par ailleurs du dossier déposé par Madame D que de nombreux échanges d'e-mails ou de courriers ont eu lieu entre elle et la direction des FUNDP à ce sujet (**notamment les pièces n° 2, 9, 10, 11, 13 et 14 du dossier de la demanderesse**). De ces échanges, il peut être déduit que Madame D s'est plainte à de très nombreuses reprises du fait que les contrats de travail à durée déterminée étaient soumis à sa signature postérieurement à leur prise de cours et que certains d'entre eux furent même antidatés.

Les FUNDP n'ont pas démenti cet état de fait, au contraire : dans son courrier du 8 février 2007 à Madame D. Monsieur L. , le directeur du service du personnel des FUNDP, relève, de manière très explicite que « *le mode de fonctionnement institutionnel place les services administratifs, sur qui repose la légalité de la procédure, dans un timing peu propice au respect strict des prescrits légaux* » (**pièce n° 10 du dossier de la demanderesse**).

Le Tribunal en déduit qu'à plusieurs reprises, les FUNDP ont soumis à la signature de Madame D. des contrats de travail à durée déterminée qui avaient déjà pris cours.

Ce faisant, les FUNDP n'ont pas respecté le prescrit de l'article 9, alinéa 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et il convient dès lors de faire application de l'alinéa 2 de cet article : Madame D. a été occupée par les FUNDP dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et les FUNDP étaient tenues de respecter les dispositions légales régissant ce type de contrat, notamment en ce qui concerne les modalités de sa rupture.

2.

Il importe par ailleurs peu que les FUNDP aient « mis fin » à ces contrats en notifiant par courrier recommandé des « préavis » d'une durée de trois ou six mois, dont l'échéance coïncidait systématiquement avec le terme des contrats à durée déterminée. La rupture d'un contrat de travail à durée déterminée ne se conçoit pas moyennant la notification d'un préavis, qui est un mode de rupture réservé aux contrats de travail à durée indéterminée.

3.

Quant à la date de fin d'occupation de Madame D. , le Tribunal estime qu'il s'agit du 10 janvier 2008. Il ressort en effet du dossier de la demanderesse qu'elle a bel et bien accompli des prestations jusqu'à cette date, à la connaissance et moyennant le consentement de son employeur, en la personne du Père Xavier D. Directeur du Centre Droits fondamentaux et lien social au sein duquel Madame D. était occupée (**pièce n° 20 du dossier de la demanderesse**).

1.3. Conclusion

Madame D. est entrée au service des FUNDP le 7 septembre 2000, dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée qui fut suivi de nombreux autres contrats successifs de même nature. Elle fut occupée de la sorte jusqu'au 10 janvier 2008.

Les FUNDP n'ayant pas respecté, à de nombreuses reprises, l'article 9 alinéa 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le Tribunal estime que le contrat liant les parties était un contrat de travail à durée indéterminée.

Les FUNDP ne pouvaient y mettre fin que moyennant un préavis ou le versement d'une indemnité compensatoire de préavis, ce qu'elles n'ont pas fait.

Dans ses premières conclusions, Madame D réclamait une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de dix mois.

Dans ses conclusions de synthèse, elle a réduit cette demande à concurrence d'une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, soit 14.601,00 EUR brut.

Les FUNDP ne contestent pas cette durée, qui correspond de toute manière au minimum légal fixé par l'article 82, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ni le montant de l'indemnité correspondante.

Le Tribunal fait droit à la demande de Madame D , dans la mesure fixée dans ses conclusions de synthèse.

2. Le travail à temps partiel et les arriérés de rémunération

2.1. Position des parties

Madame D prétend avoir été occupée dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein, dans la mesure où les FUNDP n'auraient pas respecté les dispositions légales régissant l'occupation des travailleurs à temps partiel. Elle soulève également que sa rémunération n'aurait pas été calculée correctement et qu'une régularisation s'impose, les FUNDP étant tenues de produire de nouveaux décomptes salariaux.

Les FUNDP estiment que Madame D n'apporte pas la preuve de l'accomplissement de prestations à temps plein et soulèvent la question de la prescription. Elles relèvent également qu'elles sont disposées à déposer les références barémiques afin de permettre à Madame D de vérifier la fixation de sa rémunération.

2.2. Examen par le Tribunal

En droit

Aux termes de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenu.

(...)

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéas, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont le plus favorables parmi ceux qui :

- *soit sont prévus par le règlement de travail ;*
- *soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n°5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.*

(...) ».

Cette disposition permet au travailleur occupé à temps partiel pour lequel l'employeur n'aurait pas établi, au moment de l'entrée en service, un contrat écrit mentionnant l'horaire et le régime de travail, de choisir l'horaire et le régime de travail qui lui sont les plus favorables. Elle n'instaure en revanche aucune présomption sur laquelle le travailleur pourrait se fonder pour réclamer le paiement d'une rémunération à temps plein. Le travailleur n'a en effet pas droit à une rémunération pour la période durant laquelle il n'a pas travaillé (W. Van Eeckhoutte, *Compendium Social 2007-2008*, Kluwer, Waterloo, 606).

Il appartient donc au travailleur, qui ne bénéficie d'aucune présomption, d'établir la réalité de ses prestations à temps plein.

En fait

Comme l'affirme Madame D. les FUNDP n'ont pas respecté le prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : nombre de contrats de travail ont été conclus postérieurement à leur entrée en vigueur et aucun d'entre eux ne mentionne l'horaire à temps partiel convenu.

L'on ne peut toutefois en déduire que Madame D. bénéficierait d'une présomption d'occupation à temps plein.

En revanche, elle était libre, durant son occupation par les FUNDP, de choisir l'horaire et le régime de travail qui lui étaient les plus favorables. Il pourrait effectivement s'agir d'un régime et d'un horaire de travail à temps plein, mais Madame E. est alors tenue d'établir qu'elle a effectivement accompli des prestations de travail dans une telle mesure.

Madame D. sollicite de pouvoir prouver par toutes voies de droit, témoins compris, la réalité des prestations à temps plein accomplies au service des FUNDP.

Le Tribunal fait droit à cette demande et autorise la partie demanderesse à rapporter la preuve de ce fait.

Par ailleurs, il y a lieu de faire droit à la demande de Madame D d'obtenir de la part de son ancien employeur toutes les informations utiles à la vérification du mode de calcul de sa rémunération.

3. Les dommages et intérêts pour abus de droit

3.1. Position des parties

Madame D soutient que les FUNDP ont commis une faute, d'une part en suspendant le paiement de sa rémunération durant trois mois en raison du fait qu'elle avait refusé de signer un contrat de travail à durée déterminée irrégulier, d'autre part en la licenciant parce qu'elle maintenait sa position légitime.

Les FUNDP considèrent que Madame D ne prouve ni faute, ni dommage, ni lien causal entre les deux. Elles affirment n'avoir appliqué aucune mesure de rétorsion et avoir tenté de rechercher une « solution conciliatrice ».

3.2. Examen par le Tribunal

En droit

Aucune disposition de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne règle spécifiquement la question de l'abus du droit de licenciement d'un employé. Il convient dès lors de se référer à la doctrine et à la jurisprudence afin de déterminer les critères qui permettent d'affirmer l'existence d'un abus du droit de licencier (C.-E. CLESSE, « Le licenciement abusif », *Etudes pratiques de droit social*, Kluwer, 2005, 107).

Sont généralement considérés comme constitutifs d'un abus de droit :

- l'exercice du droit avec l'intention de nuire ;
- l'exercice fautif (léger ou imprudent) du droit de licencier ;
- le détournement de la finalité économique et sociale du licenciement ;
- les circonstances entourant le licenciement.

Dans le chef d'un employeur, l'abus du droit de licencier un employé repose sur l'existence d'une faute commise par l'employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage (Cour trav. Mons, 11 décembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 77).

L'employé qui invoque un abus de droit doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus du droit de licencier, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore, qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs

générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis (Cour trav. Mons, 14 mai 1992, *Chron. D.S.*, 1993, p. 72 ; Cour trav., Mons, 16 octobre 1991, *J.T.T.*, 1998, p. 385 ; Cour trav., Mons, 16 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 251).

La charge de la preuve de la non-exécution de bonne foi des obligations contractuelles, lorsque l'on donne à l'abus du droit de licencier un fondement contractuel, ou de la faute extracontractuelle, lorsque l'on avance un fondement quasi-délictuel, repose sur celui qui prétend en être la victime. C'est par conséquent à l'employé qu'il appartient de prouver que l'employeur a commis un abus de droit en le licenciant (Cour trav. Liège, 6 décembre 1978, *Jur. Liège*, 1979, p. 329 ; Cour trav. Liège, 20 octobre 1982, *R.D.S.*, 1982, p. 119 ; Cour trav., Liège 15 février 1996, *J.L.M.B.*, 1996, p. 1401 ; Cour trav. Mons, 25 septembre 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 315 ; Cour trav. Mons, 16 octobre 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 385 ; Cour trav. Liège, 20 décembre 1999, *Chron. D.S.*, 2001, p. 547 ; Trib. trav. Bruxelles, 10 juin 1976, *J.T.T.*, 1977, p. 32; Trib. trav. Courtrai, 15 décembre 1994, *T.G.R.*, 1995, p. 216).

En fait

1.

Le 4 juillet 2007, les FUNDP ont demandé à Madame D de signer un nouveau contrat de travail à durée déterminée. Madame D a refusé de signer un tel contrat, arguant de son illégalité et faisant état de ce que, de toute manière, elle était déjà liée à son employeur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Les FUNDP ont alors suspendu, durant trois mois, le paiement de la rémunération de Madame D, estimant « *que le paiement des rémunérations pouvait être subordonné à la signature du contrat de travail* » (**conclusions de synthèse de la défenderesse, p. 8**).

2.

Madame D a cité les FUNDP le 26 septembre 2007 et ce n'est que peu après que ces dernières ont versé à la travailleuse la rémunération retenue, selon elles « *de guerre lasse, nonobstant le refus militant de Madame D dans un but humanitaire* » (**conclusions de synthèse de la défenderesse, p. 8**).

3.

Peu après, le 10 janvier 2008, les FUNDP ont mis fin à l'occupation de Madame D.

Il ne fait aucun doute aux yeux du Tribunal que cette décision fut motivée par la seule et unique circonstance que Madame D refusait dorénavant de signer des contrats à durée déterminée qu'elle jugeait, à juste titre, irréguliers. Le travail de Madame D ne prêtait manifestement pas à critique et le Centre avait besoin de ses services et compétences, comme en atteste sans la moindre ambiguïté un courrier électronique du Père Xavier D au Recteur des Facultés :

« Devant cet état de fait, et pour ne pas mettre en péril un contrat important pour le DF & LS, je me demande si l'institution ne peut pas adopter la position de statu quo qu'elle a tenue déjà tout au long de l'année 2007 en acceptant de rémunérer une chercheuse dont le contrat n'a volontairement pas été signé. Au moins jusqu'à l'issue de la procédure judiciaire. Si tu étais d'un avis contraire, il faudrait alors signifier par écrit à Marie-Paule D. qu'elle ne doit plus se présenter au travail mais cette rupture serait, comme je te l'ai expliqué, une catastrophe pour nous » (pièce n°37 du dossier de la défenderesse).

4.

Pour le Tribunal, les FUNDP ont utilisé l'arme inacceptable des représailles à l'encontre de Madame D. dont les revendications étaient parfaitement mesurées et légitimes, d'une part en retenant illégalement sa rémunération durant trois mois, d'autre part en mettant fin à son occupation pour la seule raison qu'elle refusait de signer un nouveau contrat à durée déterminée irrégulier... ceci alors même que le Centre au sein duquel elle était occupée avait incontestablement besoin de ses services et l'avait clairement exprimé, parlant même d'une « catastrophe » en cas de départ de la travailleuse !

Ce faisant, les FUNDP ont commis une faute.

Le Tribunal est d'avis que cette faute a causé à Madame D. un dommage moral, distinct de celui réparé par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Madame D. a en effet longuement et patiemment fait savoir à son employeur que les circonstances de son occupation (et de celle d'autres chercheurs des Facultés) n'étaient pas conformes à certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il ne fait pas de doute que la brutalité des mesures de rétorsion prises par son employeur dès la mi-2007 en vue de l'inciter à mettre fin à ses revendications et à son « militantisme » (!), ont dû l'affecter moralement.

Le Tribunal fixe, *ex æquo et bono*, le montant des dommages et intérêts dus à la somme de 1.500,00 EUR.

4. Les intérêts sur rémunération de juillet, août et septembre 2007

Il est établi et explicitement admis par elles, que les FUNDP ont payé avec retard, soit le 11 octobre 2007, les rémunérations afférentes aux prestations des mois de juillet, août et septembre 2007.

C'est parfaitement à tort que les FUNDP soutiennent que ce retard de paiement est légitime et imputable à Madame D. qui refusait de signer un nouveau contrat à durée déterminée et que, pour cette raison, les intérêts ne seraient pas dus.

Les FUNDP sont redevables des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts qui étaient dus à Madame D , à partir de leur date d'échéance.

La demande est fondée.

5. La rémunération pour les prestations du mois de janvier

Le Tribunal a estimé ci-dessus que Madame D a été au service des FUNDP jusqu'à la date du 10 janvier 2008, avec le consentement de celles-ci en la personne du Père Xavier D

La demande portant sur le paiement de la rémunération due pour cette période, et des intérêts légaux est fondée.

Le montant exact dû à Madame D ne pourra toutefois être déterminé qu'après que le Tribunal aura statué sur la demande relative à la reconnaissance de l'occupation de Madame D à temps plein.

6. Les dépens

Madame D fixe l'indemnité de procédure à la somme de 4.000,00 EUR, compte tenu de la complexité de l'affaire.

Les FUNDP demandent au Tribunal de s'en tenir au montant de base, soit 2.000,00 EUR.

Le Tribunal réserve à statuer sur ce point, dans l'attente de la réouverture des débats s'agissant de la demande portant sur les arriérés de rémunération réclamés par Madame D qui prétend avoir été occupée à temps plein.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée, dans la mesure ci-après ;

Condamne la partie défenderesse à verser à la partie demanderesse la somme de 14.601,00 EUR brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur ce même montant brut ;

Condamne la partie défenderesse à verser à la partie demanderesse la somme de 1.500,00 EUR, à titre de dommages et intérêts du chef d'abus de droit, somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Réserve à statuer sur les dépens ;

Avant dire droit,

Autorise la demanderesse à rapporter la preuve du fait suivant :

« la réalité des prestations à temps plein accomplies au service de la défenderesse ».

Autorise la défenderesse à rapporter la preuve contraire.

Fixe la date des enquêtes directes le **lundi 25 novembre 2008 à 14 heures**, au local habituel des enquêtes de la présente chambre, au Tribunal du travail de Namur, Place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR.

Commet Monsieur le Juge Olivier RIJCKAERT pour tenir les enquêtes.

Invite la partie défenderesse à communiquer au Greffe de la juridiction, au moins 15 jours avant la date fixée pour les enquêtes directes, la liste des témoins qu'elle souhaite faire entendre.

AINSI jugé par MM.

**Olivier RIJCKAERT, juge suppléant président la deuxième chambre,
Jean-Marie HUBAUX, juge social représentant les employeurs,
Léon ETIENNE, juge social représentant les employés,**

J-M. HUBAUX

L. ETIENNE

Et prononcé le VINGT-HUIT OCTOBRE DEUX MILLE HUIT, à l'audience publique de la deuxième chambre du tribunal du travail de NAMUR, au palais de Justice de Namur, par Monsieur Olivier RIJCKAERT, précité, assisté de Madame Béatrice PETIT, greffier.

B. PETIT

O. RIJCKAERT