



Expédition

Numéro du répertoire
2026/ 946 .
Date du prononcé
22 avril 2026
Numéro du rôle
2023/AB/120
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 19 décembre 2022 21/2454/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00004833548-0001-0032-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame F S

partie appelante,

ayant pour conseil et comparaissant par Maître H R , avocate à 1210 Saint-Josse-Ten-Noode,

contre

L'ECOLE EUROPEENNE A UCCLE, BCE 0244.929.057,
dont le siège est établi à 1180 Bruxelles, avenue du Vert Chasseur 46,

partie intimée,

ayant pour conseil et comparaissant par Maître M G , avocate à 1190 Forest.

*

*

*

┌ PAGE 01-00004833548-0002-0032-01-01-4 ┐



1. La procédure devant la Cour du travail

1.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel, prononcé le 19 décembre 2022 par la 3^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 21/2454/A),
- la requête d'appel reçue le 6 février 2023 au greffe de la Cour,
- les conclusions déposées par l'Ecole européenne à Uccle les 1^{er} juin 2023, 5 février 2024 et 3 octobre 2024,
- les conclusions déposées par Madame F § les 5 octobre 2023 et 5 juin 2024,
- l'apostille du 30 juin 2025 par laquelle l'Auditorat général fait savoir qu'il n'émettra pas d'avis en la présente cause,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 25 mars 2026.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par citation signifiée le 6 juillet 2021, Madame F § a introduit la procédure auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal le 26 août 2022, elle formulait les demandes suivantes :

« **A titre principal**, la concluante vous prie de condamner la partie défenderesse :

- *au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 15 semaines de salaire, soit 6.055,68 euros brut ;*

┌ PAGE 01-00004833548-0003-0032-01-01-4 ┐



à titre subsidiaire au paiement de dommages et intérêts pour un montant ex aequo et bono de 6.055,68 euros net ;

à titre infiniment subsidiaire au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 11 semaines de salaire, soit un montant de 4.440,83 euros brut ;

- au paiement d'une indemnité d'une indemnité correspondant à 17 semaines de salaire, soit 6.863,07 euros brut pour licenciement manifestement déraisonnable ;

à titre subsidiaire des dommages et intérêts pour un montant ex aequo et bono de 6.863,07 euros net pour abus du droit de licencier.

- des arriérés de salaire pour un montant provisionnel de 9.813,06 euros brut et 1 euro ;

montants à majorer des intérêts moratoires et des intérêts judiciaires à dater de la citation ;

- au paiement de l'indemnité de procédure fixée à son montant de base de 2.800 euros ainsi que les frais de rôle et de citation ;
- à remettre à la concluante les documents sociaux modifiés, sous peine d'une astreinte de 250 euros par jour à partir de la signification du jugement à intervenir.

A titre subsidiaire, la concluante sollicite que Votre Tribunal pose la question préjudicielle suivante à la Cour Constitutionnelle :

« Est-ce que l'article 253 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires viole les articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, dans la mesure où cet article exclut le personnel occupé par une autorité publique étrangère de la protection contre un licenciement manifestement déraisonnable telle que prévue à l'article 1 de la Convention Collective de Travail n°109 et crée de la sorte un traitement différent entre le personnel ayant conclu un contrat de travail avec une autorité publique étrangère qui ne bénéficie pas d'une procédure spécifique de protection contre le licenciement et le personnel ayant conclu un contrat de travail avec une autorité publique étrangère qui bénéficie d'une procédure spécifique de protection ? »



A titre infiniment subsidiaire, si Votre Tribunal devait considérer non fondées les demandes de la concluante, elle sollicite la réduction du montant de l'indemnité de procédure à son montant minimal, soit 1.400 euros ».

5.

Au terme de ses ultimes conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal le 5 octobre 2022, l'Ecole européenne à Uccle formulait le dispositif suivant :

« Déclarer les demandes non fondées ;

Condamner la demanderesse au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2 600.00 € ou à titre subsidiaire, compenser les dépens ».

2.2. Le jugement dont appel

6.

Par jugement du 19 décembre 2022, la 3^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement et après un jugement avant dire droit prononcé le 30 novembre 2021, a décidé ce qui suit :

« 1.

Déclare la demande de Madame F S recevable et partiellement fondée,

Condamne l'ECOLE EUROPEENNE à lui :

- payer 2.825,98 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires et des intérêts judiciaires à dater de la citation,*
- délivrer les documents sociaux en suite de sa condamnation au paiement de cette indemnité compensatoire de préavis,*

Déboute Madame S du surplus de sa demande,

2.

Ordonne la compensation des dépens,

Précise que Madame S reste donc tenue aux frais de citation et au montant de 20,00 EUR à titre de contribution au Fonds d'aide juridique de deuxième ligne ».



3. Les demandes en appel

7.

Par sa requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 6 février 2023, Madame F S demande la réformation du jugement entrepris.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 5 juin 2024, elle demande à la Cour de :

« Dire le présent appel recevable et fondé et, en conséquence, réformer le jugement dont appel et de condamner la partie intimée :

A titre principal :

- *au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 8 semaines de salaire, soit 3.229,7 euros brut ;*

à titre subsidiaire *au paiement de dommages et intérêts pour un montant ex aequo et bono de 3.229,7 euros net ;*

- *au paiement d'une indemnité d'une indemnité correspondant à 17 semaines de salaire, soit 6.863,07 euros brut pour licenciement manifestement déraisonnable ;*

à titre subsidiaire *des dommages et intérêts pour un montant ex aequo et bono de 6.863,07 euros net pour abus du droit de licencier.*

- *des arriérés de salaire pour un montant de **10.263,06** euros brut ;*

montants à majorer des intérêts moratoires et des intérêts judiciaires à dater de la citation ;

- *au paiement de l'indemnité de procédure fixée à son montant de base de 2.800 euros en première instance et de 1.650 euros en appel, ainsi que les frais de rôle et de citation en première instance et en appel pour un montant total de 233,04 euros (20 euros + 24 euros + 189,04 euros) ;*

- *à remettre à la concluante les documents sociaux modifiés, sous peine d'une astreinte de 250 euros par jour à partir de la signification du jugement à intervenir ;*



10.

Par mail du 2 septembre 2020, Madame F S s'inquiète auprès de l'Ecole :

*« Bonjour,
Ayant appris que des collègues ont reçu une communication de votre part les informant de leurs horaires de travail pour la nouvelle année scolaire, je vous écris pour savoir pourquoi je n'ai encore rien reçu. (...) »².*

Par courrier daté du 28 août 2020³ et envoyé par recommandé du 4 septembre 2020⁴, l'Ecole européenne à Uccle écrit à Madame F S :

« Madame S ,

Par la présente, nous tenons à vous adresser nos plus vifs remerciements pour vos services ainsi que votre professionnalisme, tout au long de ces années au sein de l'Ecole Européenne de Bruxelles 1 en tant que surveillante.

Malheureusement, la réorganisation au sein de l'EEB1 ne nous permet pas de vous donner des nouvelles possibilités pour l'année scolaire 2020-2021.

Nous ne pouvons que vous recommander chaleureusement auprès d'autres écoles et nous n'hésiterons pas à faire à nouveau appel à vos services en cas de nouvelles opportunités.

Tout en réitérant nos remerciements, nous vous prions d'agréer, Madame S , nos meilleurs salutations.

*M. B G ,
Le Directeur ».*

11.

Par citation signifiée le 6 juillet 2021, Madame F S a introduit la présente procédure judiciaire auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Le 30 novembre 2021, le Tribunal a rendu un jugement interlocutoire condamnant l'Ecole européenne à Uccle à déposer au dossier de la procédure les fiches de présence de Madame F S de février 2017 à décembre 2019 et les horaires hebdomadaires entre septembre 2015 et juillet 2019 ou, en cas d'impossibilité de communiquer tout ou partie de ces documents, une attestation sur l'honneur faisant état de cette impossibilité et en précisant les raisons, établie et signée par un organe ou une personne compétente à cet effet.

² Pièce 14 du dossier de Mme S .

³ Pièce 6 du dossier de Mme S et pièce 2 du dossier de l'Ecole européenne.

⁴ Pièce 15 du dossier de Mme S



Au cours de la procédure en première instance, l'Ecole européenne à Uccle a admis que le dernier contrat de travail à durée déterminée avait été signé le lendemain de l'entrée en service de Madame F. S. dans le cadre de ce contrat.

Reconnaissant que ce contrat pouvait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, l'Ecole européenne à Uccle a payé le 16 mars 2022 à Madame F S un montant de 2.825,98 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à sept semaines de rémunération et lui a délivré la fiche de paie correspondante⁵.

Ce dernier fait ne semble pas avoir été porté à la connaissance du Tribunal et n'apparaît pas dans le jugement entrepris.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

12.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même Code, sont également remplies.

L'appel est recevable.

5.2. Sur le fond

13.

En appel, aucune des parties ne conteste le pouvoir de juridiction des Cours et Tribunaux belges pour connaître du présent litige, ni le fait que la relation contractuelle qui a lié les parties est soumise au droit belge.

⁵ Pièce 26 du dossier de Mme S

5.2.1. L'indemnité compensatoire de préavis

14.

A titre préliminaire, la Cour relève que l'Ecole européenne à Uccle ne conteste plus en appel le fait que le dernier contrat, signé par les parties le 5 septembre 2019 pour une entrée en service fixée au 4 septembre 2019, est soumis aux conditions des contrats conclus pour une durée indéterminée, conformément à l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

C'est précisément parce qu'elle ne conteste plus ce principe que l'Ecole européenne à Uccle a payé une indemnité compensatoire de préavis à Madame F. S. le 16 mars 2022.

Le débat qui oppose les parties en appel porte sur la durée du délai de préavis applicable en l'espèce. La Cour limite l'examen qui suit aux dispositions et faits pertinents pour statuer sur cette question.

5.2.1.1. En droit : les contrats de travail à durée déterminée successifs et l'ancienneté pour le calcul du délai de préavis

14.

L'article 10, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« 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 ».

Cet article instaure une présomption légale d'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée en cas de conclusion de plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs.

Outre la possibilité de conclusion de contrats à durée déterminée successifs dans les conditions prévues par l'article 10 bis de la loi du 3 juillet 1978 – qui ne correspond pas aux circonstances du présent litige –, le législateur a prévu deux exceptions à la présomption légale instaurée par l'article 10 précité. Ainsi, des contrats à durée déterminée successifs peuvent être valablement conclus :

- soit lorsque l'interruption entre les contrats est attribuable au travailleur. La doctrine interprète la notion d'« interruption attribuable » comme une interruption « justifiée par l'intérêt du travailleur ». « La succession de contrats, attribuable au fait du travailleur, peut résulter de motifs personnels ou être imposée par la législation. Il en est ainsi lorsque le travailleur, à l'expiration d'un contrat ne reprend pas le travail et



conclut, quelques temps après la cessation du contrat par son fait, un nouveau contrat à durée déterminée avec l'employeur »⁶,

- soit lorsque la succession des contrats est justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

S'agissant d'exceptions à une présomption légale, elles sont de stricte interprétation.

La loi ne définit pas les notions de « *nature du travail* » et de « *raisons légitimes* ». Il est néanmoins acquis que ces motifs devront être indépendants de la volonté de l'employeur et seront appréciés en fonction des circonstances concrètes de la cause et des éventuelles contraintes qui s'imposent à l'employeur⁷.

15.

Dans le secteur de l'enseignement, la Cour de justice de l'Union européenne, appelée à statuer sur l'application de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, rappelle régulièrement les principes applicables à la succession de contrats de travail à durée déterminée :

« 100 (...) le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée pour couvrir des besoins qui ont, en fait, un caractère non pas provisoire, mais, au contraire, permanent et durable n'est pas justifié au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre. En effet, une telle utilisation des contrats ou des relations de travail à durée déterminée va directement à l'encontre de la prémisse sur laquelle se fonde cet accord-cadre, à savoir que les contrats de travail à durée indéterminée constituent la forme générale des relations de travail, même si les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines occupations et activités (...).

101 Le respect de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre exige donc qu'il soit vérifié concrètement que le renouvellement de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs vise à couvrir des besoins provisoires et qu'une disposition nationale (...) n'est pas utilisée, en fait, pour satisfaire des besoins permanents et durables de l'employeur en matière de personnel (...).

102 Il incombe à cette fin d'examiner, dans chaque cas, toutes les circonstances de l'espèce, en prenant en considération, notamment, le nombre desdits contrats successifs conclus avec la même personne ou aux fins de l'accomplissement d'un même travail, afin d'exclure que des contrats ou des relations de travail à durée

⁶ Viviane Vannes, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 2^e édition, Bruylant, Bruxelles, 2003, n° 289.

⁷ F. Verbrugge, « Les contrats de travail à durée déterminée successifs. À l'aune des réglementations belge et européenne », *Ors*, 2021, liv. 10, p. 2.



déterminée, même conclus ostensiblement pour couvrir un besoin en personnel de remplacement, soient utilisés de façon abusive par les employeurs (...).

103 L'existence d'une « raison objective » au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre exclut donc, en principe, l'existence d'un abus, sauf si un examen global des circonstances entourant le renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée concernés révèle que les prestations requises du travailleur ne correspondent pas à un simple besoin temporaire (...) »⁸.

S'agissant plus particulièrement du travail de surveillance et de nettoyage dans le secteur de l'enseignement, la Cour partage les principes qui ont été résumés comme suit par la Cour de céans autrement composée⁹ :

- quant à la nature du travail : *« le travail de surveillance ou de nettoyage ne justifie pas, par sa nature, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée. Il s'agit en effet d'un travail dont l'objet n'est pas, par nature, limité dans le temps. La circonstance que le travail de surveillance ou de nettoyage dans une école est lié à la présence des élèves, et qu'il n'y a donc pas de travail à effectuer en juillet et en août, n'impose pas nécessairement la conclusion de contrats de travail à durée déterminée. L'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée pourrait en effet être suspendue conventionnellement durant ces deux mois en raison de la fermeture de l'établissement » ;*
- quant aux raisons légitimes : *« la notion de raisons légitimes justifiant la conclusion de contrats de travail successifs à durée déterminée vise des circonstances précises et concrètes caractérisant une activité déterminée et, partant, de nature à justifier dans ce contexte particulier l'utilisation de ce type de contrats de travail. A peine de vider de sa substance la protection garantie au travailleur par l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les craintes d'un employeur quant aux fluctuations du volume de travail et quant au financement de ses activités ne constituent pas, par elles-mêmes, une raison légitime au sens de l'article 10 ».*

16.

Quant au calcul du délai de préavis applicable en cas de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 dispose :

« Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise ».

⁸ CJUE, 26 novembre 2014, aff. jointes C-22/13, C-61/13 à C-63/13 et C-418/13.

⁹ CT Bruxelles, 2 octobre 2012, 2011/AB/224, inédit.



5.2.1.2. En fait : application des principes

- 1) La succession de contrats de travail à durée déterminée est-elle justifiée par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes ou ces contrats constituent-ils un seul et même contrat de travail à durée indéterminée ?

17.

Les interruptions entre les contrats de travail successifs conclus par les parties ne sont, en l'espèce, pas attribuables à Madame F S , mais uniquement aux périodes de vacances scolaires d'été.

En application de l'article 10, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, les parties sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'Ecole européenne à Uccle prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes.

Conformément aux principes exposés ci-dessus, la Cour juge que le travail de surveillance exercé par Madame F S n'est pas, par nature, un travail provisoire limité dans le temps. Ce travail correspond, au contraire, à un besoin durable au sein d'une école. Si l'exercice effectif de ce travail est certes lié à la présence d'élèves, le besoin d'effectuer une surveillance persiste d'année en année tant que l'école fonctionne. Quant aux vacances scolaires durant lesquelles les élèves sont absents, celles-ci ne se limitent pas aux mois de juillet et août. Or, l'Ecole européenne n'a jamais prétendu devoir interrompre l'occupation de Madame F S durant les autres vacances scolaires pour les jours qui auraient excédé les congés légaux auxquels celle-ci pouvait prétendre. Ceci confirme la possibilité dont ont usé les parties soit de suspendre conventionnellement et *de facto* l'exécution du contrat pendant les vacances scolaires, soit de convenir d'autres tâches qui peuvent être effectuées en l'absence des élèves.

L'Ecole européenne soutient que des raisons légitimes auraient justifié la conclusion de contrats successifs à durée déterminée. Elle explique en particulier que son organisation interne est marquée par l'existence de différentes sections linguistiques et un large choix d'options qui ont une influence sur les horaires et, par voie de conséquence, sur les besoins de surveillance.

A l'appui de sa thèse, l'Ecole européenne dépose les plannings de surveillance des années scolaires 2019-2020 et 2020-2021¹⁰. Elle explique que « *alors même que la population scolaire augmentait, une rationalisation des horaires a permis de réduire de manière drastique les besoins de personnel de surveillance au début de l'année 2020* » et que « *suite à une réorganisation des groupes scolaires, les surveillants sont passés à la rentrée de*

¹⁰ Pièce 18 du dossier de l'Ecole européenne.



septembre 2020 de 8 à 5 personnes et le nombre d'heures de surveillance de 108.86 à 89.42 heures, soit une réduction de l'ordre de 25 % »¹¹.

La Cour juge que, ce faisant, l'Ecole européenne à Uccle suscite une confusion entre, d'une part, les raisons légitimes qui auraient pu justifier la conclusion de contrats successifs à durée déterminée et, d'autre part, les motifs qui ont justifié la fin des relations de travail en septembre 2020.

Si les choix organisationnels posés par l'employeur peuvent légitimement conduire à une réduction du personnel à un moment donné, la réorganisation intervenue pour l'année 2020-2021 ne constitue pas une raison légitime justifiant que des contrats successifs à durée déterminée aient été conclus depuis l'année scolaire 2015-2016.

Sur ce point précis, la situation de l'Ecole européenne n'est pas différente de celle n'importe quel employeur qui, à un moment donné, décide de réorganiser et/ou de rationaliser son mode de fonctionnement, ce qui peut avoir un impact sur les besoins en personnel.

Le fait qu'une réorganisation des horaires est intervenue au début de l'année scolaire 2020-2021 et a eu des conséquences sur les besoins de personnel de surveillance n'implique pas qu'il existait des raisons légitimes justifiant la conclusion de contrats successifs à durée déterminée depuis cinq ans.

L'Ecole européenne ne produit d'ailleurs aucune pièce permettant de constater l'évolution des horaires et du nombre de surveillants de 2015 à 2019, ni n'explique comment, à quelles conditions et sur quelles bases lui sont alloués les moyens financiers pour rémunérer ces surveillants.

Comme relevé plus haut, le travail de surveillance est un travail pérenne au sein d'une école. Que les besoins précis fluctuent à un moment ne signifie pas pour autant que des raisons légitimes justifient la succession de contrats à durée déterminée pendant plusieurs années. Le cas échéant, si, à un moment donné, l'employeur pose des choix organisationnels légitimes et raisonnables qui conduisent à une diminution des besoins de surveillance, il a la faculté de rompre le contrat de travail des surveillants surnuméraires, ce que l'Ecole européenne a fait en l'espèce.

En l'espèce, les plannings produits par l'Ecole européenne pour les années 2019-2020 et 2020-2021 révèlent que tous les surveillants travaillaient sous contrats de travail à durée déterminée¹². Ceci établit que la conclusion de contrats à durée déterminée successifs est un système habituel mis en place par l'Ecole européenne, qui ne repose pas sur la fluctuation de besoins temporaires, et ce alors même que le travail de surveillance répond à un besoin pérenne et durable au sein d'une école.

¹¹ Points 16 et 18 des ultimes conclusions d'appel de synthèse de l'Ecole européenne.

¹² Pièce 18 du dossier de l'Ecole européenne.



Comme l’a relevé la Cour, autrement composée, dans son arrêt du 2 janvier 2024 rendu dans le litige opposant le mari de Madame F S à l’Ecole européenne à Uccle, « *si, de manière théorique, tout établissement scolaire est soumis aux aléas, d’une année à l’autre, du nombre d’élèves et de « groupes d’élèves » à superviser, de leur choix d’options, des horaires à établir (en fonction de ces groupes et de leurs choix), ou encore des instructions des parents d’élèves quant à leur supervision, la cour estime que l’école européenne n’établit pas que ces éléments, à les supposer établis en l’espèce, aient eu pour conséquence une impossibilité de prévoir, au-delà d’une seule année scolaire, s’il fut nécessaire de disposer des services d’un surveillant. Il en est d’autant plus ainsi qu’en l’espèce, et sur base des rapports publiés par les écoles européennes, le nombre d’élèves inscrits était en hausse constante et régulière, notamment de 2015 à 2018 et de 2018 à 2020, ce qui induit, en principe, la nécessité de conserver au moins un certain nombre de surveillants. Ainsi, la prévisibilité en termes de besoins d’un surveillant, augmentait, à tout le moins, progressivement, d’années en années* »¹³.

Au vu de l’ensemble de ces considérations, la Cour juge que l’Ecole européenne à Uccle ne prouve pas que la succession de contrats de travail à durée déterminée serait justifiée par la nature du travail de Madame F S ou par d’autres raisons légitimes. La présomption d’existence d’un contrat de travail à durée indéterminée, fondée sur l’article 10, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 n’est pas renversée.

Il en résulte que les parties ont été liées par un contrat de travail à durée indéterminée depuis l’entrée en service de Madame F S le 1^{er} septembre 2015.

2) Quelle est l’ancienneté à prendre en considération pour le calcul du délai de préavis ?

18.

Conformément à l’article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978, le délai de préavis doit être fixé en tenant compte de l’ancienneté acquise par Madame F S au moment où le délai de préavis prend cours.

Dès lors que les parties sont liées par un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 1^{er} septembre 2015, il y a lieu de prendre en considération l’ancienneté de Madame F S depuis cette date.

Les interruptions durant les vacances scolaires ne constituent pas des interruptions de la relation de travail, mais uniquement des suspensions de l’exécution du contrat¹⁴.

Nonobstant la date indiquée sur le courrier de l’employeur du 28 août 2020, la rupture des relations de travail a été notifiée par courrier recommandé du 4 septembre 2020. A cette

¹³ CT Bruxelles, 2 janvier 2024, 2021/AB/503, inédit, pièce 27 du dossier de l’Ecole européenne.

¹⁴ Dans le même sens : CT Mons, 17 juin 1999, JTT, 2000, p. 164.



date, Madame F S avait une ancienneté de plus de cinq ans au service de l'Ecole européenne à Uccle.

Madame F S limite sa demande à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à quinze semaines de rémunération, dont à déduire les sept semaines que l'Ecole européenne à Uccle lui a payées le 16 mars 2022.

Le solde de 3.229,7 € brut qu'elle sollicite à ce titre n'est pas contesté par l'Ecole européenne à Uccle.

La demande de paiement d'un montant de **3.229,70 € brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à huit semaines de rémunération est fondée. Le jugement entrepris sera réformé et l'appel sera déclaré fondé sur ce chef de demande.

Quant à la demande de délivrance des documents sociaux relatifs à cette indemnité compensatoire de préavis, Madame F S ne justifie pas sa demande d'astreinte. Le jugement entrepris sera donc confirmé.

5.2.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou, à titre subsidiaire, les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

19.

Madame F S demande la condamnation de l'Ecole européenne à Uccle au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT 109 ») ou, à titre subsidiaire, des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

L'Ecole européenne à Uccle conteste ces demandes pour trois motifs successifs, à savoir (1) le fait qu'elle ne relèverait pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, (2) le fait que la CCT 109 ne s'applique pas au licenciement des travailleurs contractuels du secteur public et (3) le fait qu'elle n'aurait pas abusé de son droit de licencier.



5.2.2.1. En droit : champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et de la CCT 109 et principes relatifs à l'abus du droit de licencier

1) Le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968

20.

L'article 2, § 1^{er}, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (ci-après « loi du 5 décembre 1968 ») dispose :

« La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations ».

L'article 2, § 3, de la loi prévoit une exclusion applicable aux personnes occupées par les autorités publiques.

Le texte légal a évolué à plusieurs reprises. S'agissant du présent litige, les modifications suivantes retiennent plus particulièrement l'attention :

- à l'origine, l'exclusion visait les personnes occupées par l'Etat belge, les communes et les provinces ;
- en 2005, l'exclusion a été expressément étendue aux personnes occupées par les Communautés et les Régions¹⁵ ;
- en 2018, l'exclusion est expressément étendue *« aux personnes occupées par les autorités publiques étrangères, à l'exception des missions diplomatiques, des missions auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, des postes consulaires et des agents diplomatiques ou des fonctionnaires consulaires étrangers, en ce qui concerne leur personnel qui ne bénéficie pas d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable »*¹⁶.

Dès avant la modification intervenue en 2018, la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a jugé que *« l'énumération reprise à l'article 2, § 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 ne doit donc pas être interprétée de manière littérale et restrictive »*¹⁷.

La Cour aboutit à cette conclusion après avoir constaté que *« l'exposé des motifs de la loi du 5 décembre 1968 traduit la volonté du législateur d'exclure a priori l'ensemble du secteur public »* :

¹⁵ Loi du 20 juillet 2005 portant des dispositions diverses, art. 95.

¹⁶ Art. 2, § 3, alinéa 1^{er}, 1°/1, de la loi du 5 décembre 1968 tel qu'ajouté par l'art. 5 de la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi.

¹⁷ CT Bruxelles, 24 avril 2012, *JTT*, 2012, p. 361.



« C'est ainsi qu'à propos de l'extension pouvant intervenir par le biais d'un arrêté royal en vertu de l'article 2, § 3, 1°, alinéa 2, il a été précisé qu'« en principe le projet ne s'applique pas aux personnes occupées dans le secteur public » (rapport fait au nom de la commission de l'emploi, du travail et de la prévoyance sociale par MM. Troclet et C. De Clercq, Pasin., 1968, p. 905), même si « le projet prévoit (...) la possibilité d'appliquer des conventions collectives au personnel de services publics liés ou non par un contrat de louage de travail » (exposé des motifs, Pasin., 1968, p. 876 ; souligné par la cour) ».

Poursuivant son analyse, la Cour relève notamment :

« L'exclusion du secteur public a d'ailleurs semblé à ce point générale qu'il n'est, pendant plusieurs décennies, pas paru utile de prévoir à l'article 2, § 3, 1°, à côté de l'exclusion de l'Etat, l'exclusion des Communautés et des Régions.

Ce n'est en effet qu'à la faveur d'une remarque du Conseil d'Etat suggérant d'adapter l'énumération de l'article 2, § 3, 1°, à l'évolution du cadre institutionnel (...) qu'est intervenu l'article 95 de la loi portant des dispositions diverses du 20 juillet 2005. Ainsi, ce n'est que depuis l'entrée en vigueur de cette loi que les Communautés, les Régions et les Commissions communautaires sont expressément mentionnées à l'article 2, § 3, 1°.

Or, avant cette modification – qui est de plus de vingt ans postérieure à la réforme de l'Etat ayant doté les Communautés et les Régions de compétences élargies – il n'a jamais été soutenu que, ne figurant pas dans l'énumération susvisée, les Communautés et les Régions devaient être soumises à la loi du 5 décembre 1968... »¹⁸.

Tenant compte de cette marge d'interprétation, la Cour a jugé, sans attendre la modification législative intervenue en 2018, que *« le silence de la loi du 5 décembre 1968 concernant les organisations internationales ne peut être considéré comme traduisant une volonté d'inclure ces dernières dans le champ d'application de la loi »*. La Cour a fondé sa décision sur le fait que les organisations internationales sont des personnes morales de droit public instituées, par la voie de traités, par des Etats et qu'elles constituent des éléments de service public communs à plusieurs Etats.

21.

S'agissant plus particulièrement des personnes occupées par les autorités publiques étrangères, la notion d'« *autorités publiques étrangères* » n'est pas définie par la loi, mais l'exposé des motifs précise que cette « *extension* » – étant l'extension de l'exclusion – « *poursuit un double objectif* » :

¹⁸ *Idem.*



« D’une part, elle clarifie le fait que la loi du 5 décembre 1968 n’est pas d’application pour les autorités publiques étrangères, de la même façon que les autorités publiques belges sont exclues à l’article 2, § 3, point 1 de la loi.

D’autre part, elle vise à soumettre les missions diplomatiques, les missions auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, les postes consulaires et les agents diplomatiques ou les fonctionnaires consulaires étrangers établis en Belgique, en tant qu’employeurs, à la loi du 5 décembre 1968 »¹⁹.

Les termes « *de la même façon* », utilisés dans la première branche de l’alternative visée dans l’exposé des motifs de la loi, laissent entendre que, pour comprendre la notion d’« *autorités publiques étrangères* », il convient de se référer à l’article 2, § 3, alinéa 1^{er}, 1°, qui inclut parmi les autorités publiques belges, outre l’Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces et les communes, « *les établissements publics qui en dépendent et les organismes d’intérêt public* » à l’exception de certaines personnes morales énumérées dans cette disposition.

Sont donc exclues du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 les personnes occupées par des autorités publiques étrangères, entendues notamment comme étant les établissements publics et organismes d’intérêt public qui dépendent d’Etats étrangers ou d’organisations internationales créées par traités entre plusieurs Etats.

Quant à la deuxième branche de l’alternative formulée dans l’exposé des motifs, elle vise expressément les missions diplomatiques et consulaires, et non les organisations internationales elles-mêmes.

22.

L’exclusion formelle des personnes occupées par les autorités publiques étrangères a été introduite dans la loi du 5 décembre 1968 par la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d’emploi, publiée au *Moniteur belge* du 5 février 2018. À défaut de dispositions spécifiques, cette loi est entrée en vigueur le dixième jour après sa publication, soit le 15 février 2018.

Cependant, pour les motifs exposés par la Cour de céans, autrement composée, dans son arrêt du 24 avril 2012 analysé et largement cité ci-dessus, la Cour juge que l’exclusion des personnes occupées par les autorités publiques visées à l’article 2, § 3, alinéa 1^{er}, 1°, telle que formulée dans la loi du 5 décembre 1968 avant la modification intervenue en 2018, vise déjà, au moins implicitement, les personnes occupées par les autorités publiques étrangères.

¹⁹ Projet de loi portant des dispositions diverses en matière de l’emploi, *Doc. parl.*, Chambre, 2017-2018, DOC54 2768/001, p. 4.

Ceci est confirmé par l'exposé des motifs de la loi du 15 janvier 2018 qui précise expressément qu'il s'agit de « clarifier » (c'est la Cour qui souligne) le fait que la loi du 5 décembre 1968 n'est pas d'application pour les autorités publiques étrangères, de la même façon que les autorités publiques belges sont exclues.

Dès lors qu'il s'agit de clarifier le texte existant, la Cour juge que la loi du 5 décembre 1968 exclut de son champ d'application les personnes occupées par les autorités publiques, qu'elles soient belges ou étrangères, en ce compris les établissements publics et organismes d'intérêt public qui en dépendent, comprenant notamment les organisations internationales créées par des traités conclus entre plusieurs Etats, et ce depuis son entrée en vigueur, les modifications successives ayant eu pour seul objet de clarifier la législation, et non d'étendre les exclusions existantes.

Seules les missions diplomatiques et consulaires, notamment auprès²⁰ des organisations internationales, mais non les organisations internationales elles-mêmes, sont ramenées dans le champ d'application de la loi.

2) L'application de la CCT 109 au personnel contractuel du secteur public et la théorie de l'abus de droit appliquée dans ce contexte

23.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT 109 ») dispose :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Comme relevé ci-dessus, les employeurs du secteur public sont exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par conséquent, la CCT 109 n'est pas, comme telle, applicable à un employeur du secteur public.

Par un arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a jugé qu'il appartenait au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, et que, « *dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de*

²⁰ La Cour souligne.

tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109 »²¹.

Aucune intervention législative n'avait eu lieu en la matière au moment des faits qui sous-tendent le présent litige.

24.

A la suite de cet arrêt de la Cour constitutionnelle, la jurisprudence majoritaire a estimé que, même si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler une loi, elle n'a pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la CCT 109. Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la CCT 109. Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. Ainsi, il convient de vérifier si le licenciement a été justifié par des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et s'il aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable²².

Dans un arrêt du 26 septembre 2022, la Cour, autrement composée, a posé les principes suivants, auxquels la Cour de céans se réfère :

« Ce que les juridictions du travail peuvent faire, c'est appliquer le droit commun en matière d'abus de droit et examiner l'existence, dans le chef d'un employeur public, d'un éventuel abus de droit de licencier à l'aune du comportement de l'employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances, étant entendu que dans son appréciation, le juge peut avoir égard, pour jauger le comportement de cet employeur public, aux critères applicables à son homologue du secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n° 109.

Cette référence à la C.C.T. n° 109 ne dispense cependant pas le travailleur du secteur public, conformément au droit commun des obligations, de prouver son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur. Il doit donc apporter non seulement la preuve certaine que l'exercice du droit de rupture est concrètement constitutif d'un abus de droit, mais également que cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement le préavis ou l'indemnité en tenant lieu, l'indemnité compensatoire de préavis étant destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, résultant du licenciement »²³.

²¹ C. const., 30 juin 2016, arrêt 101/2016, www.const-court.be; confirmé par C. const., 5 juillet 2018, arrêt 84/2018, www.const-court.be.

²² CT Bruxelles, 22 mai 2024, 2021/AB/125, inédit, et les références y citées.

²³ CT Bruxelles, 26 septembre 2022, 2019/AB/473, www.terralaboris.be.

Ainsi, en application de l'article 8.4 du Code civil, le travailleur du secteur public qui demande de tels dommages et intérêts doit prouver l'existence et l'étendue de son dommage²⁴.

5.2.2.2. En fait : application des principes à la demande fondée sur la CCT 109 et, à titre subsidiaire, la demande d'indemnité pour abus du droit de licencier

- 1) L'Ecole européenne à Uccle relève-t-elle du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 ?

25.

Les Ecoles européennes ont été créées par :

- la Convention du 12 avril 1957 portant statut de l'Ecole européenne, approuvée par la Belgique par une loi du 28 février 1959 ;
- le Protocole du 13 avril 1962 concernant la création de l'Ecole européenne, approuvé par la Belgique par une loi du 8 novembre 1975.

Ces textes ont été remplacés par la Convention du 21 juin 1994 portant statut des Ecoles européennes approuvée par une loi du 14 mai 2002.

En vertu de l'article 6, alinéa 2, de cette Convention :

« En ce qui concerne ses droits et obligations, l'école est traitée dans chaque Etat membre et sous réserve des dispositions spécifiques de la présente convention comme un établissement scolaire régi par le droit public ».

En conséquence, c'est à juste titre que l'Ecole européenne à Uccle soutient que, étant une autorité publique constituée par un acte de droit international, elle est une organisation internationale assimilée à une autorité publique étrangère, exclue du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 en vertu de l'article 2, § 3, 1^o/1 de cette loi.

Aucun des moyens exposés par Madame F S ne permet de soutenir le contraire :

- l'Ecole européenne à Uccle ne constitue certainement pas une « *institution privée qui a un statut sui generis* ». En effet :
 - les textes fondateurs des Ecoles européennes confirment que celles-ci sont traitées dans chaque Etat membre « *comme un établissement scolaire régi par le droit public* » ;

²⁴ CT Bruxelles, 16 avril 2024, 2021/AB/437, inédit.

- les Ecoles européennes sont investies d'une mission de service public, à savoir l'enseignement et l'éducation en commun des enfants du personnel de l'Union européenne ;
- ces Ecoles sont le fruit d'une coopération entre les Etats membres de l'Union européenne et l'Union européenne elle-même, qui sont des entités publiques ;
- elles délivrent des diplômes et certificats reconnus dans l'ensemble des territoires des Etats membres ;
- elles sont financées par les contributions des Etats membres et de l'Union européenne.

Le Conseil d'Etat a lui-même reconnu à l'Ecole européenne le statut d'organisme de droit public international²⁵. Le statut d'établissement public est également reconnu par la jurisprudence des juridictions judiciaires²⁶. Le fait que cette jurisprudence est antérieure à la modification législative survenue en 2018 est sans incidence dès lors que, comme relevé ci-dessus, cette modification a eu pour objet de « *clarifier* » la législation existante et non d'étendre les exceptions à l'exclusion des employeurs publics du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968. On notera en outre que la loi de 2018 ne peut avoir eu pour effet de changer la nature intrinsèquement publique d'une organisation internationale créée par traités et conventions internationales ;

- l'Ecole européenne à Uccle ne constitue pas non plus une « *mission auprès d'une organisation internationale* » visée dans « les exceptions à l'exclusion » formulée à l'article 2, § 3, 1^o/1, de la loi du 5 décembre 1968. Comme le relève l'Ecole européenne :
- les « missions auprès des organisations internationales » visées par cette disposition désignent les représentations permanentes ou missions permanentes accréditées auprès des organisations internationales avec pour rôle principal d'y représenter les intérêts d'un Etat membre²⁷. Ces missions ne s'assimilent donc pas à l'organisation internationale elle-même et présentent un caractère national marqué, similaire à celui des missions diplomatiques, raison pour laquelle une exception à l'exclusion visée à l'article 2, § 3, 1^o/1, de la loi a été expressément prévue ;
- les Ecoles européennes ne représentent pas les intérêts d'un Etat ou d'une subdivision d'un Etat auprès d'une organisation internationale, mais sont

²⁵ C.E., 17 novembre 1982, arrêt n° 22657, pièce 14 du dossier de l'Ecole européenne.

²⁶ TT Bruxelles, 6 mars 1991, RG 80.956/91, pièce 15 du dossier de l'Ecole européenne ; TT fr. Bruxelles, 4 janvier 2022, RG 20/2400/A, pièce 9 du dossier de l'Ecole européenne.

²⁷ V.-Y. Ghebali, « Le rôle des missions permanentes auprès des organisations internationales universelles » in *Aspects récents du droit des relations diplomatiques*, Paris, 1989, p. 173 et suiv., pièce 16 du dossier de l'Ecole européenne.

elles-mêmes une organisation internationale, au même titre que l'Union européenne, soit une autorité publique étrangère exclue du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 ;

- l'opinion dissidente d'un seul parlementaire émise lors des discussions parlementaires relatives à la loi de 2018 et à laquelle se réfère Madame F S ne constitue pas la volonté du législateur telle qu'elle ressort de l'ensemble des autres éléments relevés ci-dessus et du texte même de la loi, ainsi que de l'exposé des motifs de celle-ci ;

- c'est également ce qui a été décidé par la Cour de céans, autrement composée, dans son arrêt du 2 janvier 2024 rendu dans le litige opposant le mari de Madame F S à l'Ecole européenne à Uccle :

« De même, l'école européenne de Bruxelles I ne peut pas être assimilée à une mission diplomatique, ni à une mission auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, ni encore à un poste consulaire, au sens de l'exception à la non applicabilité de la loi du 5 décembre 1968 aux personnes occupées par des autorités publiques étrangères prévue à l'article 2§3 1/1 susvisé : cette exception vise en effet seulement des représentations ou missions diplomatiques qui défendent essentiellement les intérêts d'un Etat, ce qui n'est nullement le cas des écoles européennes. La modification législative intervenue par l'article 2 de la loi du 5 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi n'a, à l'estime de la cour, pas eu pour objet (nonobstant les positions exprimées par certains lors des débats parlementaires) d'inclure dans la liste des personnes auxquelles s'applique la loi du 5 décembre 1968, toutes les organisations internationales, ni une organisation internationale telle que les écoles européennes »²⁸ ;

- enfin, c'est en vain que Madame F S se réfère à un jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 19 juillet 2021²⁹ qui vise une ambassade d'un Etat étranger et est donc dénué de pertinence en l'espèce.

À titre surabondant et pour autant que de besoin, la Cour relève que, dans un courrier du 3 février 2016, la Direction générale des Relations individuelles de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a expressément confirmé que l'Ecole européenne est exclue du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968, avec pour conséquence qu'elle ne relève d'aucune commission paritaire³⁰.

En conclusion, la Cour juge que l'Ecole européenne à Uccle est exclue du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

²⁸ CT Bruxelles, 2 janvier 2024, 2021/AB/503, pièce 27 du dossier de l'Ecole européenne.

²⁹ TT fr. Bruxelles, 19 juillet 2021, 20/1108/A, pièce 27 du dossier de Mme S

³⁰ Pièce 8 du dossier de l'Ecole européenne.

2) Conséquence quant à l'application de la CCT 109

26.

L'Ecole européenne à Uccle étant exclue du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968, Madame F S ne peut solliciter l'application de la CCT 109.

Contrairement à ce qu'affirme Madame F S, ceci n'a pas pour effet de la priver de toute protection contre le licenciement manifestement déraisonnable. Suivant la jurisprudence la Cour constitutionnelle et conformément aux principes rappelés plus haut, il convient en effet d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant aux critères de la CCT 109.

3) Examen de la demande d'indemnité pour abus du droit de licencier

27.

En vertu des principes exposés ci-dessus, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. S'agissant d'une travailleuse contractuelle au service d'un employeur public, il convient de vérifier si le licenciement a été justifié par des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite de la travailleuse ou est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et s'il aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Conformément au droit commun de la preuve, la charge de la preuve de la faute et du dommage repose sur Madame F S, l'Ecole européenne à Uccle étant tenue de collaborer loyalement à l'administration de la preuve.

Madame F S soutient que son licenciement lui aurait été notifié en représailles à la suite du licenciement de son mari, qui a contesté celui-ci en justice. Ce seul élément, non corroboré par des éléments concrets et objectifs, ne suffit pas, en soi, à établir que Madame S aurait été victime de représailles de la part de son employeur.

De son côté, l'Ecole européenne à Uccle explique que la fin du contrat de travail de Madame F S a été motivée par les nécessités de fonctionnement de l'école, à la suite d'un travail de réorganisation et de rationalisation des équipes de surveillance.

L'Ecole européenne à Uccle dépose les plannings du personnel de surveillance pour les années 2019-2020 et 2020-2021³¹. Ceux-ci établissent que le nombre de surveillants est passé de 8 à 5 entre ces deux années. La réduction du personnel de surveillance est confirmée par les deux DIMONA relatives aux deux autres surveillants dont les contrats de

³¹ Pièce 18 du dossier de l'Ecole européenne.

travail n'ont pas été renouvelés³², ce qui établit que, contrairement aux affirmations de Madame F S , elle n'est pas la seule membre du personnel à avoir été affectée par cette réorganisation.

Dès lors que l'employeur prouve avoir réduit le nombre de membres de son personnel de surveillance, le choix qui a été posé de licencier certains membres du personnel plutôt que d'autres relève de la liberté de gestion et d'organisation de l'employeur.

De même, le fait que certaines heures de surveillance aient été attribuées à d'autres membres du personnel déjà présents dans l'entreprise est un choix organisationnel qui relève de la liberté de gestion de l'entreprise.

La réorganisation de l'équipe de surveillance, qui a conduit à une réduction du nombre de surveillants, est établie et constitue une raison économique liée au fonctionnement de l'école. Le choix posé n'apparaît pas manifestement déraisonnable ni disproportionné et aurait pu être posé par tout employeur normal et raisonnable.

Madame F S ne démontre pas l'existence d'une faute dans le chef de l'Ecole européenne à Uccle. L'absence de reproches et/ou d'évaluations négatives est sans incidence dès lors que le licenciement n'est pas fondé sur les aptitudes ou le comportement de Madame S .

À titre surabondant, la Cour relève que Madame F S ne prouve pas non plus l'existence d'un dommage distinct de celui qui est couvert forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis. En particulier, le fait que Madame S n'a pas été entendue avant son licenciement ne peut lui avoir causé un dommage résidant dans la perte d'une chance de conserver son emploi, dès lors que le licenciement n'est pas fondé sur l'aptitude ou le comportement de la travailleuse, mais bien sur une réorganisation de l'équipe de surveillance.

La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou, à titre subsidiaire, pour abus du droit de licencier n'est pas fondée. Le jugement entrepris sera confirmé et l'appel sera déclaré non fondé sur cette demande.

³² Pièces 36 et 37 du dossier de l'Ecole européenne.

5.2.3. Les arriérés de rémunération

5.2.3.1. En droit : la durée minimale du travail à temps partiel – principes applicables

28.

L'article 11 *bis*, alinéas 5 et 9, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« La durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenue dans le contrat visé à l'alinéa 1^{er} ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée de travail applicable dans le même secteur d'activité.

(...)

Lorsque le contrat prévoit des prestations inférieures aux limites fixées par ou en vertu de la présente loi, la rémunération est néanmoins due sur base de ces limites minimales ».

Selon l'article 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11 *bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la durée hebdomadaire minimale de travail fixée à un tiers temps n'est pas applicable aux travailleurs et aux employeurs exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

5.2.3.2. En fait : application des principes

29.

La Cour a exposé plus haut, en particulier au point 25 du présent arrêt, les motifs pour lesquels elle juge que l'Ecole européenne à Uccle est exclue du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

Par conséquent, la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein par l'article 11 *bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est pas applicable aux travailleurs occupés par l'Ecole européenne à Uccle.

La demande de paiement d'arriérés de rémunération n'est pas fondée. Le jugement entrepris sera confirmé et l'appel sera déclaré non fondé sur cette demande.



5.3. Sur les dépens

30.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne³³.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel³⁴.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

En effet :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »³⁵.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour

³³ Art. 1018, 6° et 8°, C.J.

³⁴ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

³⁵ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge³⁶.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif³⁷.

31.

En l'espèce, la valeur de la demande se situe dans la fourchette entre 20.000,01 € et 40.000,00 € en instance et en appel³⁸.

Les dépens s'établissent donc comme suit :

- en première instance :
 - 189,04 € à titre de frais de citation exposés par Madame F S
 - 20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Madame F S lors de l'inscription de la cause au rôle,
 - 3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure correspondant au montant de base applicable à la date de prise en délibéré en première instance ;
- en appel :
 - 24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payés par Madame F S lors de l'inscription de la cause au rôle,
 - 3.139,53 € à titre d'indemnité de procédure correspondant au montant de base applicable compte tenu de l'indexation survenue depuis le 1^{er} mars 2025.

³⁶ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

³⁷ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

³⁸ Pour le bon ordre, la Cour confirme que la valeur du litige en appel s'élève à 3.229,70 € + 6.863,07 € + 10.263,06 €, soit un total de 20.355,83 €. Madame S n'explique pas pourquoi elle sollicite le montant applicable à la fourchette de 10.000,01 € à 20.000,00 €.



32.

Quant aux frais de citation, l'Ecole européenne soutient qu'il s'agirait de frais inutiles au motif que Madame F S aurait pu faire l'économie de ceux-ci en déposant une requête contradictoire. Madame F S ne répond pas à ce moyen.

La Cour observe que l'article 1017, alinéa 1^{er}, *in fine*, du Code judiciaire prévoit une double condition pour mettre les frais à charge d'une partie : ces frais doivent être inutiles et doivent avoir été causés fautivement.

Dès lors que le Code judiciaire prévoit toujours la possibilité d'introduire la procédure par citation dans les litiges en matière de contrat de travail, le choix de ce mode introductif d'instance n'apparaît pas fautif en soi, étant entendu que l'intervention d'un huissier de justice donne une garantie plus élevée d'atteindre la partie citée qu'une requête contradictoire notifiée par le greffe.

L'Ecole européenne n'expose pas en quoi, dans les circonstances particulières de l'espèce, le choix de la citation serait fautif. Il n'y a, par conséquent, pas lieu de mettre les frais de citation intégralement à charge de Madame F S .

33.

À titre subsidiaire, si elle devait succomber sur ses demandes, Madame F S sollicite la réduction du montant de l'indemnité de procédure à son montant minimal en raison de sa faible capacité financière. Elle soutient en effet qu'elle perçoit des allocations de chômage depuis son licenciement et qu'il en est de même pour son mari.

La Cour ne peut que constater que Madame F S se limite à déposer des attestations de paiement d'allocations de chômage pour son mari et pour elle pour la période de février à août 2022³⁹. Madame S n'a pas actualisé sa situation financière et ne donne aucune information sur l'évolution de son activité professionnelle depuis août 2022, soit il y a plus de 3 ans et demi.

Dans ces conditions, la Cour ne peut faire droit à la demande de réduction des indemnités de procédure à leur montant minimal, la capacité financière de Madame S n'étant pas établie.

34.

Au terme de la procédure d'appel, Madame F S obtient gain de cause sur un chef de demande et succombe sur ses deux autres chefs de demande. La Cour juge, par conséquent, qu'il y a lieu de délaissier à Madame S les frais qu'elle a exposés, sous réserve d'un tiers des frais de citation qui lui seront remboursés par l'Ecole européenne à Uccle, et de compenser dans la même mesure les indemnités de procédure comme il sera dit au dispositif du présent arrêt.

³⁹ Pièce 23 du dossier de Mme S .

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné l'Ecole européenne à Uccle à payer à Madame F S la somme de 2.825,98 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à sept semaines de rémunération et prend acte de ce que ce montant a été payé le 16 mars 2022,

Condamne l'Ecole européenne à Uccle à payer à Madame F S la somme complémentaire de 3.229,70 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à huit semaines de rémunération, à majorer des intérêts calculés au taux légal sur ce montant brut à partir du 4 septembre 2020, puis sous déduction des retenues légales obligatoires,

Pour le surplus, confirme le jugement entrepris en ce qu'il condamne l'Ecole européenne à Uccle à délivrer à Madame F S les documents sociaux relatif à cette indemnité compensatoire de préavis,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il déboute Madame F S du surplus de sa demande,

Sur les dépens :

Liquide les dépens comme suit :

- **189,04 € à titre de frais de citation exposés par Madame F S**
- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Madame F S lors de l'inscription de la cause au rôle en première instance,**
- **3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **24,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payés par Madame F S lors de l'inscription de la cause au rôle en appel,**
- **3.139,53 € à titre d'indemnité de procédure d'appel,**

Répartit les dépens ainsi liquidés comme suit :

- condamne l'Ecole européenne à Uccle à rembourser à Madame F S un tiers des frais de citation, soit 63,01 €,
- délaisse à Madame F S le solde des frais de citation et les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'elle a payées en instance et en appel,
- condamne l'Ecole européenne à Uccle à payer à Madame F S un tiers des indemnités de procédure d'instance et d'appel, soit un montant total de 2.046,33 €,
- délaisse à Madame F S le solde des indemnités de procédure d'instance et d'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D , conseiller,
S. D , conseiller social au titre d'employeur,
G. F , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de A. L , greffier,

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 22 avril 2026, où étaient présents :

F. D , conseiller,
A. L , greffier,

