



N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2016 /</b>
Date du prononcé <b>15 novembre 2016</b>
Numéro du rôle <b>2015/AN/203</b>
En cause de : <b>UNIVERSITE DE NAMUR C/ B M</b>

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

Sixième Chambre - Namur

## Arrêt

Droit judiciaire – procédure civile – appel – acquiescement tacite – notion – délivrance de documents sociaux correspondant aux condamnations prononcées par le jugement ; C. jud, art. 822, 824, 1044 et 1045 ;

Droit du travail – contrats de travail – contrat à durée déterminée – exigence d'un écrit individuel conclu avant l'entrée en service – congé – notion – non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée ; loi 3/7/1978, art. 9, 32 et 39

Discrimination – loi applicable – réouverture des débats ; loi 10/5/2007, art. 4 et 5 ; décret de la communauté française du 12/12/2008

**EN CAUSE :**

**UNIVERSITE DE NAMUR**, dont les bureaux sont établis à 5000 NAMUR, rue de Bruxelles, 61, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0409.530.535,

partie appelante représentée par son conseil Maître Yves PRINTZ, avocat à 5000 NAMUR, rue Patenier, 57

**CONTRE :**

**MB**, domiciliée à,

partie intimée représentée par son conseil Maître Charline LEFLOT substituant son confrère Maître Jean-Philippe CORDIER, avocat à 1170 BRUXELLES, Boulevard du Souverain, 36

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 19 août 2015 par le tribunal du travail de Namur, 2<sup>ème</sup> chambre (R.G. 14/655/A) ; ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant, déposée le 06 novembre 2015 au greffe de la Cour et notifiée le 9 novembre 2015 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire rendue en date du 15 décembre 2015 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 1<sup>er</sup> mars 2016 et celles de la partie appelante reçues au greffe le 24 juin 2016 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 22 août 2016 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée reçu en date du 26 août 2016 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé à l'audience du 13 septembre 2016 ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 13 septembre 2016 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

### I LA DEMANDE ORIGINNAIRE – LE JUGEMENT – L'OBJET DE L'APPEL

1.

En première instance, madame B, ci-après dénommée madame B., a demandé la condamnation de l'asbl Université de Namur, ci-après dénommée l'Université, à lui payer :

- 35.750,91 euros d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 16.500,42 euros d'indemnité pour non-respect des législations anti-discrimination.

Elle demandait également les intérêts sur les sommes lui revenant, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire.

2.

Par un jugement du 19 août 2015, le tribunal du travail a dit la demande fondée, hormis pour ce qui concerne la demande d'exécution provisoire. Il a liquidé les dépens de madame B. à 2.750 euros d'indemnité de procédure.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, l'Université sollicite que la demande de madame B. soit déclarée intégralement non fondée et qu'elle soit condamnée aux dépens des deux instances.

Madame B. demande quant à elle le rejet de l'appel et les dépens d'appel. Elle forme implicitement un appel incident quant aux dépens de première instance puisqu'elle sollicite 3.000 euros à ce titre.

### II LES FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

4.

Madame B. et l'Université ont été liées, de 1994 au 31 mars 2013, par onze contrats de travail à durée déterminée, tantôt à temps plein, tantôt à temps partiel. Ces contrats se sont succédés sans interruption pendant deux périodes : du 1<sup>er</sup> juin 1994 au 31 mai 1996, puis de mai 2001 au 31 mars 2013.

Le dernier de ces contrats a été signé le 18 octobre 2012. Il portait sur la période du 1<sup>er</sup> octobre 2012 au 31 mars 2013 et portait sur une occupation à temps partiel (60 %).

5.

Le 7 juin 2012, madame B. a eu un accident de la circulation. Elle a subi de nombreuses périodes d'incapacité de travail liées à cet accident et à ses complications : du 21 au 29 juin 2012, du 16 août 2012 au 22 février 2013, puis à partir du 9 mars 2013.

6.

Le 20 septembre 2012, l'Université a notifié à madame B. le courrier suivant :

« Mademoiselle,

Votre contrat de travail vient à expiration le 31 mars 2013.

Ce dernier faisait suite à d'autres contrats à durée déterminée et vous connaissez bien les raisons pour lesquelles les Facultés ne pouvaient vous offrir que des engagements temporaires.

Ne pouvant vous donner l'assurance d'une nomination ou d'une éventuelle prolongation de votre contrat actuel, nous croyons préférable de vous notifier un préavis d'une durée de six mois dont la prise de cours est fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2012.

Vous remerciant pour le travail effectué au sein de notre institution, nous vous prions de croire à nos sentiments les meilleurs ».

7.

Le 18 octobre 2012, alors que madame B. était en incapacité de travail, elle a signé son dernier contrat de travail. Comme indiqué ci-dessus, il portait sur la période du 1<sup>er</sup> octobre 2012 au 31 mars 2013 et sur une occupation à temps partiel (60 %).

8.

Le 4 mars 2013, madame B. a envoyé un courrier électronique à plusieurs de ses collègues de l'Université, indiquant avoir demandé un « mi-temps maladie », soit une occupation à 30 %, pour trois mois.

Le 6 mars 2013, un des responsables de madame B. lui a répondu indiquant qu'une demande avait été faite pour renouveler son contrat « à raison de 30 % pour une période de 7 mois à date du 1<sup>er</sup> avril 2013 ». Ce courrier se concluait par « Il attend ta réponse écrite à cette décision par retour de mail »

9.

Le 29 mars 2013, l'Université a complété le formulaire C4 de madame B. actant de la fin de son occupation au 31 mars 2013. Ce C4 mentionnait qu'un préavis avait été adressé le 20 septembre 2012 et avait couru du 1<sup>er</sup> octobre 2012 au 31 mars 2013, sans suspension. Au titre de « motif précis du chômage », il renseignait ce qui suit : « Fin de contrats à durée déterminée ».

10.

Le 24 mars 2014, l'avocat de madame B. a écrit à l'Université pour solliciter le paiement des sommes qui font l'objet de la présente procédure.

11.

Le 19 août 2015, le jugement attaqué a été prononcé. Il a été signifié le 7 octobre 2015.

Le 6 novembre 2015, l'Université a fait appel du jugement.

12.

Le 24 novembre 2015, un commandement de payer a été signifié à l'Université. Il a été levé le 2 décembre 2015.

13.

Le 24 mai 2016, l'avocat de madame B. a écrit à celui de l'Université. Il signalait avoir reçu un compte individuel 2015 reprenant les montants prévus par le jugement du 19 août 2015 et demandait s'il devait en déduire une renonciation à l'appel.

Le 30 mai 2016, l'avocat de l'Université a indiqué que cette dernière maintenait son appel.

### III LA POSITION DES PARTIES

#### *La position de l'Université de Namur*

14.

L'Université rappelle les faits. Elle explique que l'engagement sous la forme de contrats à durée déterminée successifs correspond à l'essence de l'activité de recherche dans la mesure où elle dépend de financements externes et non pérennes. Elle insiste également sur le fait que madame B., comme tous les autres chercheurs, en était bien informée et se voyait notifier un préavis à intervalles réguliers.

L'Université souligne également que madame B. n'a pas toujours fourni en temps utile les informations quant à son incapacité de travail.

Elle indique encore que, même après la rupture du contrat, les relations sont restées bonnes avec ses anciens collègues.

15.

L'Université conteste avoir acquiescé au jugement ou renoncé à son appel, comme son conseil l'a d'ailleurs indiqué à celui de madame B.

Elle explique que, suite au commandement de payer du 24 novembre 2015 – qui n'avait pas de raison d'être puisqu'il faisait suite à l'appel et que le jugement n'était pas exécutoire par provision – ses services ont erronément établi un compte individuel reprenant les montants visés au jugement. Cette erreur administrative ne peut s'interpréter comme un acquiescement.

16.

Quant au fond, l'Université estime en premier lieu que le contrat a pris fin de commun accord, ce qui entraîne le non-fondement de la demande. Ce commun accord résulte des échanges de courriers électroniques entre les parties : alors qu'une proposition de renouvellement avait été faite à madame B., celle-ci n'y a pas donné suite. La preuve de cet accord résulterait encore des relations cordiales maintenues après la rupture, ce qui aurait été inconcevable en cas de rupture unilatérale par l'Université.

Par ailleurs, la rupture au 31 mars est également conforme au préavis notifié à madame B. le 20 septembre 2012.

L'Université conteste la requalification du contrat de madame B. en contrat à durée indéterminée. Elle explique que, dès lors que madame B. était en incapacité de travail, il aurait été peu fair-play d'exiger qu'elle vienne signer son dernier contrat le 1<sup>er</sup> octobre 2012, sans aucune souplesse. Par ailleurs, la recherche universitaire et son mode de financement, aléatoire et extérieur, forme un motif légitime à la succession de contrats à durée déterminée. L'Université insiste à nouveau sur le fait que madame B. était parfaitement au courant de la pratique en vigueur et des raisons qui la justifiaient. Elle renvoie à la jurisprudence en la matière. Elle explique également que la situation d'autres employés ne peut être transposée sans nuances à celle de madame B. Même si le contrat devait être requalifié à durée indéterminée, il aurait été valablement rompu par le préavis du 20 septembre 2012 expirant le 31 mars 2013.

17.

Dès lors que les parties ont mis fin au contrat de commun accord, la thèse selon laquelle madame B. a été licenciée en raison de son état de santé, et donc de manière discriminatoire, ne peut être suivie.

L'Université souligne qu'elle aurait pu licencier en raison de l'incapacité de travail de longue durée mais ne l'a pas fait. Elle insiste encore sur l'humanité dont elle et les collègues de

madame B. ont fait preuve à l'égard de ses problèmes de santé, indépendamment des difficultés d'organisation qu'ils causaient. Par ailleurs, l'attestation selon laquelle madame B. connaîtrait actuellement une situation post-traumatique liée à son licenciement est indifférente aux motifs de celui-ci.

La position de madame B.

18.

Madame B. expose son parcours professionnel, spécialement au sein de l'Université. Elle explique que ses tâches n'étaient pas consacrées à la recherche mais plutôt de communication et de coordination et qu'elle les a toujours accomplies à l'entière satisfaction de son employeur.

Madame B. indique avoir toujours gardé le contact avec ses collègues pendant ses périodes d'incapacité de travail. Elle s'est toujours sentie obligée de se justifier à propos de ses absences.

Madame B. souligne qu'elle souhaitait reprendre ses fonctions à l'issue de son incapacité de travail et avait demandé un « temps partiel médical » dans ce but. Cependant, alors qu'elle espérait une poursuite de son contrat en cours avec une reprise progressive d'activités, il ne lui a été proposé qu'un contrat à 30 % pour une durée de sept mois, sans aucune garantie de reprendre son horaire initial à 60 %, ce qui l'a amené à exprimer son désaccord. Il n'est donc pas question d'une rupture de commun accord ou d'une demande de non-renouvellement de sa part mais exclusivement d'un refus de voir diminuer son régime de travail de moitié.

19.

A titre principal, madame B. soutient que l'Université a acquiescé au jugement ou s'est désistée de son appel, au moins de manière tacite.

Elle déduit cette conclusion de l'exécution du jugement par l'émission d'un compte individuel et d'une fiche fiscale reprenant les montants prévus par le jugement.

L'Université ne peut soutenir avoir agi de la sorte en raison du commandement de payer du 24 novembre 2015 puisque les documents ont été établis en avril 2016, bien après la mainlevée de ce commandement.

20.

Plus fondamentalement, madame B. soutient que sa relation de travail avec l'Université doit être requalifiée en contrat à durée indéterminée. D'une part, parce que le dernier contrat à durée déterminée a été signé après l'entrée en service, ce que reconnaît l'Université sans que les justifications qu'elle avance soient pertinentes. D'autre part, la succession ininterrompue de onze contrats à durée déterminée justifie également leur requalification

en occupation à durée indéterminée. Contrairement à ce qu'avance l'Université, cette succession n'était pas légitime.

Par conséquent, l'Université a rompu un contrat à durée indéterminée et lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Madame B. conteste avoir sollicité et accepté la fin des relations de travail au 31 mars 2013, alors qu'elle appréciait particulièrement son travail et souhaitait seulement le reprendre à un rythme adapté. Elle fait valoir que les éléments avancés sur ce point par l'Université sont unilatéraux. Elle indique que les bonnes relations qu'elle a gardées avec certains collègues sont sans pertinence sur ce point.

Par ailleurs, le courrier de congé du 20 septembre 2012 ne peut être pris en compte puisqu'il s'inscrit dans une pratique de l'Université visant à détourner les règles relatives aux préavis.

Madame B. conteste également les raisons économiques avancées par l'Université pour justifier la succession de contrats à durée déterminée. Elle renvoie au cas de deux autres employés pour lesquels l'Université a accepté de payer des indemnités compensatoires de préavis. Ces cas démontrent explicitement que l'Université ne peut être suivie lorsqu'elle affirme qu'elle ne dispose pas des moyens financiers pour payer des préavis ou des indemnités en tenant lieu de préavis.

21.

Madame B. considère par ailleurs que son licenciement constitue une discrimination directe sur la base de son état de santé au sens de la loi du 10 mai 2007. La décision de mettre fin à son contrat ou de ne pas le renouveler a en effet été prise en considération de son état de santé. A tout le moins, l'Université, sur laquelle repose la charge de la preuve, ne prouverait pas l'inverse.

Madame B. souligne qu'elle avait toujours donné satisfaction et n'avait jamais fait l'objet d'évaluations ou de remarques négatives. Elle indique encore que son emploi n'a pas été supprimé mais attribué à une autre employée. Elle renvoie encore aux échanges de courriers électroniques qui montrent le rôle joué par sa situation médicale dans la décision prise.

Compte tenu de la discrimination ainsi relevée, madame B. considère avoir droit à l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.



#### IV LA DECISION DE LA COUR

##### La recevabilité des appels

22.

Le jugement dont appel a été signifié le 7 octobre 2015. Partant, l'appel principal formé le 6 novembre 2015 l'a été dans le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

23.

Selon l'article 1044, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, l'acquiescement à une décision est la renonciation par une partie à l'exercice des voies de recours dont elle pourrait user ou qu'elle a déjà formées contre toutes ou certaines des dispositions de cette décision.

En vertu de l'article 1045, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, l'acquiescement peut être exprès ou tacite.

24.

Selon l'article 822 du Code judiciaire, par le désistement d'un acte de procédure, la partie renonce aux effets qui en résultent pour elle.

Conformément à l'article 824, alinéa 1<sup>er</sup>, du même code, le désistement peut être exprès ou tacite.

25.

Comme pour l'ensemble des actes abdicatifs, qui ne peuvent se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation, les articles 1045, alinéa 3, et 824, alinéa 3, du Code judiciaire disposent que l'acquiescement et le désistement tacites ne peuvent être déduits que d'actes ou de faits précis et concordants qui révèlent l'intention certaine de la partie, soit de donner son adhésion à la décision, soit d'abandonner l'instance, l'action ou l'acte de procédure concerné.

27.

En l'espèce, le seul élément avancé par madame B. pour soutenir que l'Université aurait acquiescé au jugement ou renoncé à son appel consiste dans la délivrance, en avril 2016, de documents sociaux et fiscaux concernant les montants des condamnations prononcées par le jugement attaqué.

L'Université explique de manière crédible que les documents en cause n'ont été délivrés que par une erreur de ses services, cette erreur résultant du commandement de payer signifié à tort - puisqu'un appel avait déjà été interjeté et que le jugement n'était pas exécutoire par provision - à l'initiative de madame B. ou de son huissier le 24 novembre 2015. Le fait qu'une mainlevée du commandement de payer ait été opérée dans l'intervalle n'est pas de nature à

exclure totalement cette erreur et à convaincre que l'intention de l'Université était nécessairement d'exécuter le jugement sans plus de réserve.

Par ailleurs, plus fondamentalement, il doit être relevé que les montants eux-mêmes n'ont pas été versés à madame B., à plus forte raison sans réserve.

28.

Dans ces conditions, la cour ne constate pas l'existence d'actes ou de faits précis et concordants qui révèlent l'intention certaine de l'Université de donner son adhésion au jugement attaqué ou de renoncer à son appel.

Le moyen d'irrecevabilité de l'appel soulevé par madame B. n'est pas fondé.

29.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel principal sont par ailleurs remplies.

Il en va de même de l'appel incident de madame B.

30.

Les appels sont recevables.

### Le fondement des appels

#### *L'indemnité compensatoire de préavis*

31.

La première question qui oppose les parties est celle de savoir si elles étaient liées par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

32.

Selon l'article 9, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

L'entrée en service est le moment où prend cours le contrat et où naissent les obligations réciproques qui en découlent<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Cass., 21 mai 1979, *juridat* ; Cass., 5 décembre 1988, *Pas.*, p. 366 ; voy. aussi Cass., 22 octobre 1979, *J.T.T.*, 1980, 75 ; Cass., 5 novembre 1979, *J.T.T.*, 1980, 75 et note M. Taquet et C. Wantiez ; Cass., 18 février 1980, *J.T.T.*, 1989, 58.

Aux termes de l'alinéa 2 de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978, à 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. La sanction de l'absence d'écrit régulier est donc la nullité de la clause de terme<sup>2</sup>.

L'exigence d'un contrat de travail constaté par écrit n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. La cour constate que ce régime d'exception n'est pas d'application à l'espèce.

L'article 9 de la loi du 3 juillet 1978, les exigences qu'il impose et la sanction qu'il édicte constituent une disposition légale impérative au profit du seul travailleur<sup>3</sup>.

33.

En l'espèce, le contrat de travail ayant pris fin le 31 mars 2013 a été conclu par écrit le 18 octobre 2012. Portant sur la période du 1<sup>er</sup> octobre 2012 au 31 mars 2013 et prenant ainsi cours à la première de ces dates, il a donc été conclu par écrit après l'entrée en service de madame B.

34.

Faute d'avoir été constaté par un écrit individuel au plus tard au moment de l'entrée en service, ce contrat de travail était censé être conclu à durée indéterminée.

Les justifications avancés par l'Université, tenant à la difficulté de faire signer son contrat plus tôt à madame B., ne modifient pas cette conclusion. Il appartenait en effet à l'Université soit d'anticiper suffisamment la signature en tenant compte des indisponibilités de madame B. (du reste relatives puisqu'elle était en sortie autorisée – voy. les pièces 150 et 151 du dossier de l'Université – et que les pièces du dossier révèlent une communication maintenue de manière régulière entre les parties pendant les périodes d'incapacité de travail) pour que cette signature puisse avoir lieu avant la prise de cours du contrat, soit de reporter cette prise de cours après la conclusion effective du contrat.

35.

Dès lors que le contrat de travail était conclu à durée indéterminée pour les motifs exposés ci-dessus, devient sans pertinence la question de savoir si l'Université justifie valablement la succession de contrats à durée déterminée.

---

<sup>2</sup> Voy. M. Jamouille, *Le contrat de travail*, Liège, Ed. de la Faculté de droit de Liège, 1986, tome I, p. 346 p. 350.

<sup>3</sup> Cass., 7 décembre 1992, *Pas.*, 1992, I, 1341 ; Cass., 22 janvier 2007, n° S.05.0041.N, *juridat* ; Cass., 8 septembre 2014, n° S.13.0116.F, *juridat* avec les concl. de l'av. gén. Genicot.

36.

Selon l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

37.

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin<sup>4</sup>.

Le congé est un acte unilatéral irrévocable. Il n'est soumis à aucune exigence de forme<sup>5</sup>. De l'absence d'exigence de forme il découle que le congé peut être non seulement explicite mais aussi tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail<sup>6</sup>.

Le juge du fond décide souverainement si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de mettre fin au contrat<sup>7</sup>.

Par ailleurs, il existe des hypothèses dans lesquelles un acte unilatéral d'une partie a pour effet de rompre le contrat de travail sans que l'intention de rompre ne soit requise<sup>8</sup>. Il en va ainsi en cas d'acte équipollent à rupture, c'est-à-dire lorsqu'une partie modifie unilatéralement de manière importante un élément essentiel du contrat de travail<sup>9</sup>. Peuvent aussi être évoquées les situations de rupture de contrat se produisant lorsqu'une partie invoque à tort un congé notifié par l'autre<sup>10</sup>, certainement lorsque cette invocation constitue l'expression d'une volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles<sup>11</sup>, ou

---

<sup>4</sup> Cass., 14 mai 1975, *Pas.*, p. 894 ; Cass., 23 mars 1981, *Pas.*, p. 787 ; Cass., 14 octobre 2002, *J.T.T.*, 2003, 109.

<sup>5</sup> Cass., 11 mai 1981, *Pas.*, p. 1040 ; Cass., 15 juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 294 ; Cass., 6 janvier 1997, *Pas.*, n° 10 ; Cass., 28 janvier 2008, *J.T.T.*, p. 239.

<sup>6</sup> Cass., 16 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, p. 349.

<sup>7</sup> Cass., 26 février 1990, *Chr.D.S.*, 273.

<sup>8</sup> Voy. M. Jamouille, *Le contrat de travail*, Ed. de la Faculté de droit de Liège, 1986, tome II, n° 179 et ss.

<sup>9</sup> Cass. 27 avril 1977, *Pas.*, p. 874 ; Cass. 4 septembre 1978, *Pas.*, 1979, p. 1 ; Cass. 15 janvier 1979, *Pas.*, p. 552 ; Cass. 17 décembre 1979, *Pas.*, 1980, p. 475 ; Cass., 1<sup>er</sup> décembre 1980, *Pas.*, 1981, p. 377 ; Cass., 4 février 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 121.

<sup>10</sup> Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, p. 1172.

<sup>11</sup> voy. les conclusions du ministère public précédant Cass., 22 octobre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 85. Pour l'hypothèse où cette invocation ne comporte pas de volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles, voy. W. Rauws, « De ontwikkeling van het ontslagrecht en het Hof van Cassatie: enige beschouwingen », *R.W.*, 2011-2012, p. 93 ; K. Salomez, « Het begrip «ontslag» in het Belgische arbeidsvereenkomstenrecht » in M. Rigaux et W. Rauws (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, p. 7 ; K. Salomez, « Beperking aan de ontslagmacht of aan de objectivering van de beëindigingswil? », *J.T.T.*, 2007, p. 352.

encore lorsqu'un travailleur constate une rupture irrégulière du contrat par son employeur qui a fondé à tort la rupture de contrat de travail sur la force majeure<sup>12</sup>.

38.

En l'espèce, il n'est pas contesté que les relations contractuelles ont pris fin le 31 mars 2013.

39.

La thèse de l'Université selon laquelle le contrat aurait pris fin de commun accord faute d'une rencontre de volontés sur les modalités de sa prolongation ou de son renouvellement, ne peut être suivie.

Dès lors en effet que les parties étaient censées être liées par un contrat à durée déterminée qui ne requérait pas d'accord sur sa prolongation ou son renouvellement, le refus de l'Université de renouveler ou de prolonger les conditions contractuelles existantes, qui se déduit notamment de l'offre – non acceptée – de contracter à des conditions différentes faite le 6 mars 2013 (voy. la pièce 6 du dossier de madame B.), ainsi que à la délivrance d'un certificat de chômage le 29 mars 2013 (pièce 9 du dossier de madame B.) et des documents sociaux de fin de contrat, qui est l'expression certaine d'une volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles, constituent objectivement une rupture imputable à l'Université. A tout le moins, ces faits doivent s'interpréter comme la notification de la volonté de l'Université que le contrat de travail prenne fin.

Le maintien de relations cordiales entre madame B. et ses anciens collègues après la rupture du contrat, qui n'est d'ailleurs pas le fait de l'Université en tant qu'employeur, ne modifie en rien le constat qui précède.

40.

Par ailleurs, l'Université ne peut être suivie lorsqu'elle fait valoir, en contradiction du reste avec sa thèse principale, qu'elle aurait en tout état de cause mis fin au contrat par un préavis régulier notifié le 20 septembre 2012.

En effet, la cour relève que ce préavis a été suivi par la conclusion ultérieure d'un nouveau contrat de travail le 18 octobre 2012, que les règles relatives à la suspension de ce préavis – spécialement l'article 38, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 – n'ont pas été appliquées (puisque le préavis en question devait théoriquement prendre fin le 31 mars 2013 et que le contrat a pris fin à cette date nonobstant le fait que madame B. ait été en incapacité de travail jusqu'au 22 février 2013 puis à nouveau à partir du 9 mars 2013) et que le formulaire C4 mentionne que le contrat a pris fin au motif d'une « fin de contrats à durée déterminée ». Il faut par conséquent en déduire de manière certaine que l'Université a renoncé aux effets de ce préavis.

---

<sup>12</sup> Cass., 19 mai 2008, S.07.0068.N, juridat.

Pour autant que de besoin, la cour fait sienne l'appréciation du tribunal du travail selon laquelle le préavis donné par l'Université, dans la mesure où il s'inscrit dans une politique délibérée de recours à des contrats à durée déterminée successifs et visant à éluder les règles applicables à la rupture des contrats à durée indéterminée, ne peut se voir reconnaître d'effets.

41.

Ayant rompu le contrat de travail avec effet au 31 mars 2013 et sans notification d'un préavis régulier, l'Université est redevable à madame B. d'une indemnité de rupture.

Le montant réclamé à ce titre doit être approuvé, comme cela a été jugé par le tribunal et pour les motifs retenus par ce dernier.

42.

L'appel principal est non fondé sur ce point.

#### *L'indemnité pour discrimination*

43.

La demande formée de ce chef par madame B. l'est dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et spécialement sur la base de son article 18 qui concerne l'indemnisation des victimes de discrimination.

44.

Si le champ d'application de cette loi est défini de manière large, il n'inclut cependant pas les matières relevant de la compétence des communautés et régions<sup>13</sup>.

Le Conseil d'Etat s'était à cet égard exprimé comme suit lors des travaux préparatoires :  
« Il s'ensuit que l'autorité fédérale ne peut mener une politique de lutte contre la discrimination que dans les matières relevant de sa compétence et ne peut par conséquent adopter les règles nécessaires à la transposition des directives européennes que dans ces matières. Sous réserve des observations sous les numéros 12 à 18 du présent avis, il

---

<sup>13</sup> Même si cette affirmation n'est pas sans poser de nombreuses questions : F. Bouquelle et A. Fry, « Les actions en cessation en droit social » in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthémis, 2012, p. 16 ; F. Crabeels et alia, « Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007 » in M. Dumont (dir.), *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP-Anthémis, 2008, p. 63 ; voy. encore S. Van Drooghenbroeck et J. Velaers, « La répartition des compétences dans la lutte contre les discriminations » in C. Bayart et alia (eds.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, la Charte, 2008, p. 106 et 115 ; J. Jacquain, « Les lois anti-discriminations, services publics compris » in C. Bayart et alia (eds.), *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, la Charte, 2008, p. 597 ; J. Sautois et V. van der Plancke, « Extension du domaine de la lutte contre les discriminations » in C. Bayart et alia (eds.), *Actualités du droit de la lutte contre la discrimination*, la Charte, 2010, p.127.

*appartient en revanche en principe exclusivement aux communautés et aux régions de mettre en œuvre le principe de non-discrimination respectivement dans les matières culturelles, les matières personnalisables et l'enseignement, et dans les matières régionales. Cela vaut également pour le statut du personnel des organismes publics qui relèvent de la compétence des communautés et des régions (article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles), au statut du personnel des gouvernements communautaires et régionaux (article 87 de cette loi) ou aux règles en matière de statut du personnel enseignant que l'article 127, § 1er, alinéa 1er, 2°, de la Constitution permet aux communautés d'adopter. Dans tous ces domaines, il revient à l'autorité communautaire ou régionale compétente de mener une politique de lutte contre la discrimination et d'adopter les dispositions nécessaires pour transposer les directives européennes. En effet, la concrétisation même du principe de l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte relève de chacune des autorités compétentes en ce qu'il s'agit de l'assurer dans les différentes phases de la relation de travail, c'est-à-dire au moment de la sélection et du recrutement, du déroulement de la carrière professionnelle et de la fin de celle-ci. »<sup>14</sup>*

La loi définit ainsi les relations de travail par son article 4, 1°, comme les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci<sup>15</sup> :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé ;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution.

De même, l'article 5, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 10 mai 2007 est libellé comme suit<sup>16</sup> :

« §. 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3° les avantages sociaux;
- 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

---

<sup>14</sup> *Doc. Parl.*, Ch., n° 51/2722/1, p. 102

<sup>15</sup> C'est la cour qui souligne.

<sup>16</sup> *Idem.*

- 5° les relations de travail;
- 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public. ».

45.

La matière de la discrimination dans l'aire de compétence matérielle et territoriale de la Communauté française, pour ce qui concerne les domaines des relations d'emploi, de l'enseignement, de la politique de santé, des avantages sociaux, de l'affiliation à et l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française et de l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture est réglée par le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

46.

Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que l'invocation par madame B. de la loi du 10 mai 2007 et de la réparation des discrimination qu'elle organise posent question et qu'il pourrait être envisagé d'appréhender sa demande dans le cadre du décret précité – même s'il organise un système de protection et d'indemnisation largement similaire à celui de la loi du 10 mai 2007.

47.

Dans la mesure où cette question n'a pas été débattue par les parties, il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats selon les modalités fixées au dispositif de la présente décision.

#### Les dépens

48.

Il y a lieu de réserver les dépens dans l'attente qu'il soit statué sur l'ensemble du litige.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;



**1.**

Dit les appels recevables;

**2.**

Dit l'appel principal non fondé en ce qui concerne la demande formée par madame M B portant sur une indemnité compensatoire de préavis et confirme le jugement attaqué sur ce point;

**3.**

Ordonne la réouverture des débats aux fins énoncées aux points 43 à 47 du présent arrêt ;

Dit, en application de l'article 775 du Code judiciaire :

- que l'asbl Université de Namur déposera et communiquera ses conclusions après réouverture des débats et ses pièces au plus tard le **31 décembre 2016** ;
- que madame M B déposera et communiquera ses conclusions après réouverture des débats et ses pièces au plus tard le **15 février 2017** ;
- que l'asbl Université de Namur déposera et communiquera ses éventuelles conclusions de synthèse après réouverture des débats et ses pièces, au plus tard le **15 mars 2017** ;

Fixe la réouverture des débats précitée à l'audience de la 6<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail (division de Namur), siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, **le 9 mai 2017 à 15 heures 30 pour 20 minutes de débats** ;

**4.**

Réserve à statuer pour le surplus, notamment en ce qui concerne les dépens.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,  
Kaerl ALLOIN, Conseiller social au titre d'employeur,  
Claudine WILMET, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont entendu les débats de la cause  
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Monsieur Kaerl ALLOIN, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Le Greffier,

Le Conseiller social,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la SIXIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le **quinze novembre deux mille seize**,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.