

En conclusion et en synthèse, *Dorothee* n'est dès lors pas fondée à réclamer à l'employeur une indemnité de rupture, de sorte que l'appel est fondé.

(...)

Dispositif conforme aux motifs.

Siég. : MM. Cl. Dedoyard, I. Giltidis et M. Dethier  
Plaid. : M<sup>es</sup> R. Capart (*loco* M. Strongylos) et M. Gilson.

Greffier : Mme M. Schumacher.

J.L.M.B. 23/119

## Observations

### La validité du contrat de travail à durée indéterminée affecté d'un terme

1. Une *summa divisio* s'est dessinée, au cours du XX<sup>e</sup> siècle, entre les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée – alors contrats à durée indéfinie – et les contrats de travail conclus à terme<sup>1</sup>. Dans ce contexte, la figure du contrat de travail à durée indéterminée affecté d'un terme semble être un « petit monstre hybride »<sup>2</sup>. L'arrêt commenté est l'occasion de revenir sur les caractéristiques de cette forme bien singulière de contrat de travail. Nous examinerons successivement la validité de ce contrat, sa qualification et les conséquences qui s'y attachent, les événements pouvant être érigés en terme ainsi que le moment où ils peuvent l'être et, enfin, la manière dont le contrat peut être rompu. Nous constaterons que l'arrêt commenté s'inscrit dans le sillon de la jurisprudence sinon unanime, en tout cas majoritaire. Nous terminerons par analyser les différents points de vue défendus en doctrine sur la question.

2. La Cour de cassation admet de longue date la validité des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée affectés d'un terme. La Cour considère en effet que puisqu'il est permis aux parties de résilier à tout moment le contrat de commun accord à une date déterminée, elles ont également la possibilité d'insérer, dans l'écrit constatant l'engagement d'un travailleur pour une durée indéterminée, une clause prévoyant un terme certain dont l'arrivée éteindra les obligations des deux parties, si le contrat a été maintenu jusqu'alors<sup>3</sup>. Cela étant, il ne doit pas ressortir des circonstances de l'espèce que le travailleur a renoncé d'avance au délai (ou à l'indemnité) de préavis auquel il aurait droit si l'employeur résilie unilatéralement le contrat de travail<sup>4</sup>. La jurisprudence des juges du fond est également bien établie en ce sens<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> P. HORION, « De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale », note sous Cass., 6 décembre 1962, *R.C.J.B.*, 1964, pp. 235 à 237. Les contrats à terme sont le contrat conclu pour une durée déterminée et le contrat conclu pour un travail nettement défini (J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, 2<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 241).

<sup>2</sup> Expression utilisée par la cour du travail de Liège qui a eu à connaître d'un contrat qui « indique tout à la fois qu'il est conclu pour une durée indéterminée, que cette durée expire le 31 juillet 1991 et que l'ouvrier assure le remplacement d'un travailleur en pause-carrière jusqu'à cette date » (C. trav. Liège (4<sup>e</sup> ch.), 15 juin 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 444).

<sup>3</sup> Cass., 8 juin 1961, *Pas.*, 1961, I, p. 1096 ; Cass., 17 janvier 1963, *Pas.*, 1963, I, p. 573.

<sup>4</sup> Cass., 8 juin 1961, *Pas.*, 1961, I, p. 1096 ; Cass., 17 janvier 1963, *Pas.*, 1963, I, p. 573 ; Cass. 19 novembre 1964, *Pas.*, 1965, I, p. 277 ; Cass., 6 avril 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 340. Voy. également Cass., 16 décembre 1965, *Pas.*, 1966, I, p. 511.

<sup>5</sup> C. trav. Liège, 27 janvier 1993, *cette revue*, 1993, p. 1374 ; C. trav. Liège (4<sup>e</sup> ch.), 15 juin 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 444 ; C. trav. Gand (2<sup>e</sup> ch.), 10 décembre 2001, *R.W.*, 2002-2003, p. 220 ; C. trav. Bruxelles (4<sup>e</sup> ch.), 26 juin 2002, disponible sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; C. trav. Liège, sect. Neufchâteau (11<sup>e</sup> ch.), 10 septembre 2003, *Chron. D.S.*, 2004, p. 280. *Contra* : Cons. App. Prud'h. Bruxelles, 9 mars 1964, *R.D.S.*, 1964, p. 226.



3. Malgré son apparence hybride, ce contrat particulier est à classer dans la famille des contrats à durée indéterminée<sup>6</sup>. L'on recense toutefois un cas dans lequel la Cour de cassation a considéré que ne viole pas les dispositions légales visées au moyen un arrêt qui constate que les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée assorti d'un terme et en déduit que le contrat a été conclu pour une durée déterminée<sup>7</sup>. L'attendu de cet arrêt isolé peut s'expliquer par le contrôle marginal exercé par la Cour, qui ne peut substituer sa propre appréciation à celle des juges du fond et doit se contenter d'examiner si ces derniers n'ont pas retenu une interprétation inconciliable avec les termes de la convention des parties<sup>8</sup>.

De ce que ce contrat doit être considéré, selon la jurisprudence majoritaire, comme un contrat à durée indéterminée, il résulte que les règles relatives à la rupture anticipée des contrats à terme ne trouvent pas à s'appliquer. De même, le contrat n'est soumis au respect d'aucune formalité ; en particulier, le terme ne doit pas être constaté par écrit<sup>9</sup>. De la même manière, le moment où le terme est convenu est laissé à l'appréciation des parties. En effet, il leur est loisible de convenir d'un terme dès le début de leurs relations contractuelles ou de le fixer ultérieurement, voire encore de le reporter, comme l'illustre l'arrêt commenté<sup>10</sup>.

4. Se pose ensuite la question de savoir quelles caractéristiques doit revêtir le terme inséré dans un contrat à durée indéterminée. En droit des obligations, le terme est défini comme « un évènement futur et certain, encore que la date en soit incertaine »<sup>11</sup>. Autrement dit, il est suffisant que l'évènement soit certain même si les parties ignorent quand il va se produire. Dans le cadre des contrats de travail, la jurisprudence et la doctrine sont plus exigeantes quant à la certitude de l'évènement futur ; le terme doit consister en un jour déterminé ou un évènement devant se produire à une date fixe ou en l'écoulement d'une période (contrats conclus pour une durée déterminée) ou en l'achèvement d'un travail défini préalablement avec suffisamment de précision (contrats conclus pour un travail nettement défini)<sup>12</sup>. L'on peut penser que le terme convenu dans le cadre du contrat hybride que constitue le contrat à durée indéterminée affecté d'un terme doit présenter les mêmes caractéristiques que dans le cadre des contrats conclus à terme. En effet, si la Cour de cassation n'a pas eu, à notre connaissance, l'occasion de se prononcer précisément sur ce point, elle vise, dans chacun des arrêts rendus en la matière, un terme qu'elle qualifie de « certain ». Dans l'arrêt commenté, le contrat de travail

<sup>6</sup> Cass., 19 novembre 1964, *Pas.*, 1965, I, p. 277 ; C. trav. Gand (2<sup>e</sup> ch.), 10 décembre 2001, *R.W.*, 2002-2003, p. 220 ; C. trav. Liège, sect. Neufchâteau (11<sup>e</sup> ch.), 10 septembre 2003, *Chron. D.S.*, 2004, p. 280 ; C. trav. Liège (9<sup>e</sup> ch.), 6 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 373. Voy. aussi M. TAQUET et C. WANTIEZ, *Congé, préavis, indemnité*, vol. I, Bruxelles, 1975, pp. 16 à 20 ; J. HERMAN, « Arbeidsovereenkomsten met tijdsbepaling (2001-2010) », *R.D.S.*, 2011, pp. 9 et 10 ; W. VAN EECKHOUTTE, *Handboek Belgisch Arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2014, p. 267 ; J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail, op. cit.*, n° 223, p. 241.

<sup>7</sup> Cass. (3<sup>e</sup> ch.), 21 mars 1988, *R.W.*, 1988-1989, p. 122.

<sup>8</sup> P. BLONDIU, T. CLAEYS, B. MAINGAIN et H. SCHEYVAERTS, *La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 1985-1987*, Bruxelles, Larcier, 1989, pp. 17 et 18.

<sup>9</sup> Cass., 23 septembre 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 482, obs. C. WANTIEZ ; Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 185 ; C. trav. Bruxelles (4<sup>e</sup> ch.), 26 juin 2002, disponible sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; C. trav. Liège (9<sup>e</sup> ch.), 6 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 373. Voy. aussi J. HERMAN, « Arbeidsovereenkomsten met tijdsbepaling (2001-2010) », *op. cit.*, p. 10 et J. CLESSE et F. KÉFER, « Examen de jurisprudence (2002-2011) – Contrats de travail », *R.C.J.B.*, 2012, p. 218.

<sup>10</sup> Cass., 19 novembre 1964, *Pas.*, 1965, I, p. 277 ; C. trav. Bruxelles (4<sup>e</sup> ch.), 26 juin 2002, disponible sur [www.juportal.be](http://www.juportal.be). Voy. aussi l'analyse de M. TAQUET et C. WANTIEZ, *Congé, préavis, indemnité, op. cit.*, pp. 18 à 20.

<sup>11</sup> Article 5.149 du Code civil.

<sup>12</sup> Cass. (1<sup>re</sup> ch.), 15 avril 1982, *J.T.T.*, 1982, p. 348 et J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail, op. cit.*, pp. 241 et 242. Voy. aussi A. CRAUWELS, « De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd en de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk – een actueel overzicht (eerste deel) », *J.T.T.*, 2017, pp. 213 et 214 et F. BOUQUELLE, « Termes et conditions dans le contrat de travail », in *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail. Présence du droit civil en droit du travail*, S. Gilson et C. Bedoret (dir.), Limal, Anthemis, 2020, pp. 184 à 186.

prévoyait comme terme une date précise, tout en indiquant que cette date correspondait au regroupement de plusieurs établissements hospitaliers sur le site du Montlégia. Le terme étant certain quant à sa date – même si celle-ci a été reportée plusieurs fois de l'accord des parties –, la cour du travail n'a donc pas eu à se pencher sur la validité de celui-ci.

En tout état de cause, le fait d'avoir atteint l'âge de la pension légale ou conventionnelle<sup>13</sup> ne peut pas être érigé en terme, dès lors que l'article 36 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail rend nulles les clauses prévoyant que cet évènement met fin au contrat de travail<sup>14</sup>.

5. Enfin, le contrat à durée indéterminée affecté d'un terme est susceptible de prendre fin de deux manières<sup>15</sup> : soit par l'expiration du terme, et donc sans indemnité ni préavis<sup>16</sup>, soit avant le terme, en application des règles relatives à la rupture des contrats de travail à durée indéterminée, avec préavis ou paiement d'une indemnité<sup>17</sup>.

6. La stabilité de la jurisprudence en la matière n'a pas empêché la naissance de débats dans la doctrine, qui ont été attisés par la position adoptée par la Cour de cassation dans un arrêt du 6 décembre 1962. Par cet arrêt, la Cour considère que les juges du fond ont pu légalement considérer qu'une clause d'un contrat de travail à durée déterminée par laquelle chacune des parties se réserve la faculté de résilier unilatéralement le contrat est nulle<sup>18</sup>. Si une partie résilie unilatéralement le contrat avant le terme, les règles relatives à la rupture anticipée des contrats à terme trouveront alors à s'appliquer<sup>19</sup>.

Selon P. Horion, le législateur a eu le souci d'assurer une certaine stabilité de l'emploi, et d'éviter autant que possible que le travailleur soit pris au dépourvu. Pour les contrats à terme, la stabilité, qu'il appelle conventionnelle, est assurée par le contrat écrit qui précise le terme auquel le contrat prendra fin. Pour les contrats à durée indéterminée, la stabilité est légale ; elle est assurée par le respect d'un préavis fixé par la loi<sup>20</sup>. Il approuve alors la solution retenue par la Cour de cassation en considérant qu'« une clause permettant la résiliation unilatérale avant le terme convenu est contraire à la nature du contrat à terme ; elle détruit la stabilité con-

<sup>13</sup> Les plus anciens arrêts de la Cour de cassation avaient trait à des conventions fixant comme terme l'atteinte d'un certain âge ou l'arrivée à l'âge de la retraite (voy. par ex. Cass., 17 janvier 1963, *Pas.*, 1963, I, p. 573 et Cass., 19 novembre 1964, *Pas.*, 1965, I, p. 277). Cette pratique, alors licite, était répandue en raison de la longueur des préavis de licenciement qui devaient être accordés aux employés (P. HORION, « De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale », *op. cit.*, p. 238 et W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, Anvers, Kluwer, 1987, pp. 470 et 471).

<sup>14</sup> M. TAQUET et C. WANTIEZ, *Congé, préavis, indemnité*, *op. cit.*, p. 17 ; J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987-1994) – Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 1996, p. 500. Voy. en sens contraire, W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, *op. cit.*, pp. 470 à 472 et I. PLETS, *Tijdelijke tewerkstelling door rechtstreekse aanwerving*, Bruxelles, De Boeck & Larcier, 2001, pp. 13 à 15.

<sup>15</sup> M. TAQUET et C. WANTIEZ, *Congé, préavis, indemnité*, *op. cit.*, p. 16. Voy. également C. trav. Liège (4<sup>e</sup> ch.), 15 juin 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 444 ; H. LENAERTS et B. DUBOIS, « Overzicht van rechtspraak (1961-1965) – Arbeidsovereenkomsten », *T.P.R.*, 1967, p. 519 ; W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON et S. VANOVERBEKE, « Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (1988-2005) », *T.P.R.*, 2006, p. 191.

<sup>16</sup> Article 32, 1<sup>o</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

<sup>17</sup> Articles 37 et s. de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

<sup>18</sup> Cass., 6 décembre 1962, *Pas.*, 1963, I, p. 424.

<sup>19</sup> Article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Voy. aussi J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987-1994) – Contrat de travail », *op. cit.*, pp. 499 et 500 et références jurisprudentielles citées en note 47 et F. KÉFER et A. MORTIER, « Les "clauses abusives" du contrat de travail », in *Les clauses abusives et illicites dans les contrats usuels*, B. Biemar (coord.), Limal, Anthemis, 2013, pp. 144 à 146.

<sup>20</sup> P. HORION, « De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale », *op. cit.*, pp. 235 et 236.

ventionnelle qui résulte du terme »<sup>21</sup>. Si une telle clause devait être autorisée, devrait également l'être celle prévoyant la faculté de résiliation anticipée sans préavis ou avec un préavis réduit, car le préavis est impérativement prévu par la loi pour les seuls contrats à durée indéterminée. Il en conclut qu'« en ce cas, le salarié ne jouirait ni du régime de stabilité conventionnelle, ni du régime de stabilité légale »<sup>22</sup>. Il considère par ailleurs que la solution retenue par la Cour de cassation dans l'hypothèse inverse, soit en matière de contrat conclu pour une durée indéterminée affecté d'un terme, est tout aussi justifiée : un tel contrat jouit de la stabilité légale, à condition que le délai séparant la conclusion du contrat et le terme ne soit pas inférieur au délai de préavis légal<sup>23</sup>. Dans ses conclusions précédant l'arrêt de la Cour de cassation du 8 juin 1961 – le premier recensé concernant la validité des contrats à durée indéterminée affectés d'un terme –, l'avocat général Delange, qui recommandait la solution retenue par la Cour, affirmait pareillement que « les règles légales qui ont pour objet d'assurer une relative stabilité à l'employé sont pleinement sauvegardées, puisque, avant l'arrivée du terme fixé, le contrat reste soumis au régime des contrats à durée indéterminée. En revanche, l'arrivée de ce terme certain ne peut prendre les parties au dépourvu, puisque chacune d'elles, dès l'engagement, l'a prévue et a pu se préparer à la situation que l'échéance créerait »<sup>24</sup>.

H. Franck relève quant à lui qu'« entre un contrat à durée indéterminée affecté d'un terme maximum et un contrat à durée déterminée contenant une faculté de résiliation unilatérale, il n'y a de différence que dans les termes employés » et préconise d'appliquer une solution identique aux deux cas. Pour contourner l'interdiction découlant de l'arrêt du 6 décembre 1962, il suffirait aux parties de ne pas qualifier leur accord de contrat à durée déterminée avec faculté de résiliation unilatérale anticipée, mais de contrat à durée indéterminée affecté d'un terme<sup>25</sup>.

M. Jamoulle, s'interrogeant sur la légalité des contrats à durée indéterminée affectés d'un terme, qu'elle considérerait comme douteuse, a elle aussi relevé qu'il est paradoxal d'admettre la légalité de ces contrats tout en condamnant à la fois les clauses introduisant un droit de résiliation unilatérale dans les contrats à terme<sup>26</sup>. Il est vrai que dans ses conclusions, déjà évoquées, précédant l'arrêt du 8 juin 1962<sup>27</sup>, l'avocat général Delange était d'avis que la validité des deux types de contrats devait être reconnue, ce qui témoigne du fait qu'il partait lui aussi de l'idée qu'un statut juridique identique devait être reconnu à ces deux contrats<sup>28</sup>.

H. Mormont s'inscrit également dans ce courant doctrinal en « regrettant cette possibilité offerte par la jurisprudence de la Cour de cassation »<sup>29</sup> qui, selon lui,

<sup>21</sup> P. HORION, « De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale », *op. cit.*, p. 239.

<sup>22</sup> P. HORION, « De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale », *op. cit.*, p. 239.

<sup>23</sup> P. HORION, « De la compatibilité des clauses qui, dans un contrat de travail ou dans un contrat d'emploi, établissent l'une un terme et l'autre un droit de résiliation unilatérale », *op. cit.*, p. 240.

<sup>24</sup> Av. gén. R. DELANGE, concl. préc. Cass., 8 juin 1961, *Pas.*, 1961, I, p. 1098.

<sup>25</sup> H. FRANCK, *Condition résolutoire, stabilité de l'emploi et libertés fondamentales*, Liège, Faculté de droit, 1979, p. 71.

<sup>26</sup> M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, vol. II, Liège, Faculté de droit, 1986, pp. 378 et 379.

<sup>27</sup> Av. gén. R. DELANGE, concl. préc. Cass., 8 juin 1961, *Pas.*, 1961, I, pp. 1097 et 1098.

<sup>28</sup> W. RAUWS, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, *op. cit.*, pp. 473 et 474. Dans le même sens, voy. H. MORMONT, « La formation du contrat de travail », in *Guide social permanent – Droit du travail : commentaires*, Malines, Kluwer, 2006, partie I, livre I, titre II, chapitre V, n° 570.

<sup>29</sup> H. MORMONT, « La formation du contrat de travail », *op. cit.*, n° 560.



permet le recours au terme extinctif dans des hypothèses non visées par la loi, les faisant par la même occasion échapper au régime protecteur mis en place pour les contrats à terme. En outre, « le contrat à durée indéterminée affecté d'un terme extinctif combine la précarité des deux contrats auxquels il emprunte : caractère limité dans le temps du contrat à terme et flexibilité de la résiliation unilatérale du contrat à durée indéterminée »<sup>30</sup>.

J. Clesse et F. Kéfer abondent également en ce sens en observant qu'il est « difficile de distinguer, conceptuellement, le contrat à terme avec la faculté de résiliation unilatérale anticipée et le contrat à durée indéterminée avec terme maximal »<sup>31</sup>.

Enfin, l'on relève qu'I. Plets adopte une position quelque peu différente. Si elle partage l'idée que ces deux contrats, semblables dans les faits, doivent être soumis au même régime juridique, elle considère qu'ils doivent tous deux être traités comme des contrats à durée indéterminée. En effet, selon elle, le contrat à terme avec faculté de résiliation unilatérale doit être qualifié de contrat à durée indéterminée car, au moment de la conclusion du contrat, il n'existe aucune certitude sur le moment où le contrat prendra fin ; de ce fait, il ne peut être juridiquement question d'un contrat à terme<sup>32</sup>.

7. En conclusion, l'on observe que l'arrêt commenté ne s'écarte pas de la jurisprudence publiée en la matière en ce qu'il admet la validité du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée affecté d'un terme qui, le cas échéant, peut être reporté, que le contrat n'est soumis à aucun formalisme et qu'il prend fin de plein droit par l'expiration du terme. Si la validité de ce contrat est avérée, il reste qu'une partie de la doctrine est hésitante, en particulier en raison du sort réservé au contrat à terme avec clause de résiliation unilatérale, duquel on pourrait dire qu'il est le jumeau illicite du contrat à durée indéterminée affecté d'un terme.

Célia ZIMBILE  
Assistante à l'ULiège  
Avocate

**Cour du travail de Liège, division de Liège  
(3<sup>e</sup> chambre J)**

**23 janvier 2023**

**Droit du travail – Égalité et non-discrimination sur la base de la conviction syndicale – Loi du 10 mai 2007 – C.C.T. n° 5 – Représentant syndical exerçant son mandat à temps plein – Absence de système d'évolution de carrière – Obligation d'exercer réellement la fonction.**

*Le critère, figurant dans une convention collective de travail sectorielle, subordonnant l'avancement de carrière et l'augmentation salariale qui en découle au fait de réellement exercer la fonction est un critère a priori neutre. Il entraîne toutefois une différence de traitement en raison des convictions syndicales au désavantage d'un délégué syndical exerçant son mandat à temps plein puisqu'il empêche celui-ci d'obtenir une promotion. Cette différence de traitement est justifiée car le critère permet de veiller à ce que les fonctions soient exercées par des personnes ayant les*

<sup>30</sup> H. MORMONT, « La formation du contrat de travail », *op. cit.*, n° 560.

<sup>31</sup> J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail, op. cit.*, pp. 401 et 402, et en particulier la note 1259. Voy. aussi J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987-1994) – Contrat de travail », *op. cit.*, p. 500.

<sup>32</sup> I. PLETS, *Tijdelijke tewerkstelling door rechtstreekse aanwerving, op. cit.*, pp. 9, 11 et 12 et jurisprudence citée.