

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.21.0085.F

M. C.,

demandeur en cassation,

représenté par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile,

contre

1. **VERDON**, société anonyme, dont le siège est établi à Courcelles, rue de Trazegnies, 124, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0418.364.265,

représentée par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, Drie Koningenstraat, 3, où il est fait élection de domicile,

- 2. ANALYSE JANSS EUROPE**, société à responsabilité limitée, dont le siège est établi à Tournai (Marquain), rue de la Grande Couture, 2, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0454.408.376, représentée par Maître Geoffroy de Foestraets, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, rue de la Vallée, 67, où il est fait élection de domicile, défenderesses en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 22 mars 2021 par la cour du travail de Mons.

Le 21 novembre 2024, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Mireille Delange a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont a été entendu en ses conclusions.

II. Les moyens de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, le demandeur présente trois moyens.

III. La décision de la Cour

Sur le premier moyen :

Quant à la première branche :

Sur la fin de non-recevoir opposée au moyen, en cette branche, par la première défenderesse et déduite de ce qu'il critique une appréciation qui gît en fait :

Le moyen, en cette branche, critique la décision que la première défenderesse n'a pas mis fin au contrat de travail à durée indéterminée en s'abstenant de fournir du travail au demandeur après l'échéance du terme pour lequel ce dernier avait été mis à sa disposition, et non la décision qu'elle n'a pas mis fin à ce contrat autrement que par cette abstention.

Sur les fins de non-recevoir opposées au moyen, en cette branche, par la première défenderesse et déduites de ce qu'il invoque la violation de la jurisprudence :

Le moyen invoque la violation, non de la jurisprudence, mais des dispositions légales dont les décisions qu'il cite font application.

Sur la fin de non-recevoir opposée au moyen, en cette branche, par la seconde défenderesse et déduite du défaut de précision :

Le moyen reproche avec une précision suffisante à l'arrêt de violer l'article 31, § 3, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs en considérant que le

demandeur ne peut pas prétendre à une indemnité de préavis parce qu'il n'a pas démontré que la première défenderesse a mis fin à la relation de travail, alors que cette preuve est apportée du seul fait de la cessation et du non-renouvellement du contrat de mission temporaire.

Les fins de non-recevoir ne peuvent être accueillies.

Sur le fondement du moyen, en cette branche :

L'article 31, § 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs interdit l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres I^{er} pour le travail temporaire et II pour le travail intérimaire, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.

Aux termes de l'article 31, § 3, de la même loi, lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du paragraphe 1^{er}, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

En règle, l'utilisateur, requalifié en employeur, rompt irrégulièrement ce contrat de travail requalifié en contrat de travail à durée indéterminée par le seul fait que l'occupation du travailleur n'est pas prolongée à l'échéance du terme pour lequel ce dernier a été mis à la disposition du premier en violation de l'article 31, § 1^{er}, sans qu'il soit requis que ce fait exprime autrement la volonté de rompre le contrat.

L'arrêt attaqué énonce que la seconde défenderesse a engagé le demandeur le 9 août 2007 pour le mettre à la disposition de la première défenderesse en violation de l'article 31, § 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987, que la première défenderesse et le demandeur doivent être considérés comme étant engagés dans

les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 9 août 2007 en application de l'article 31, § 3, que le demandeur signait des « contrats de mission temporaire » dont le dernier a pris fin le 29 avril 2016 et qu'il n'a plus livré de prestations de travail au profit de la première défenderesse au terme de ce contrat.

L'arrêt, qui constate de la sorte que l'occupation du demandeur ne s'est pas prolongée au-delà du terme de la mise à disposition illégale, mais rejette la demande du demandeur de condamner la première défenderesse à lui payer une indemnité de préavis au motif qu'il ne prouve pas qu'elle « a mis fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée auquel les deux parties ont été soumises dès le 9 août 2007 », viole l'article 31, § 3, de la loi du 24 juillet 1987.

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Sur le deuxième moyen :

Sur la fin de non-recevoir opposée au moyen par la première défenderesse et déduite de ce qu'il critique une appréciation qui gît en fait :

Le moyen reproche à la cour du travail, non d'avoir apprécié que les pièces litigieuses ne prouvent pas le droit du demandeur à la prime de fin d'année, mais de ne pas avoir apprécié si ces pièces prouvent ou non ce droit.

La fin de non-recevoir ne peut être accueillie.

Sur le fondement du moyen :

Par aucune considération, l'arrêt ne répond aux conclusions du demandeur qui invoquaient que l'usage d'attribuer une prime de fin d'année au sein de la première défenderesse résultait des fiches de rémunération de deux anciens collègues.

Le moyen est fondé.

La cassation de la décision que la première défenderesse n'a pas mis fin au contrat de travail s'étend aux décisions sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et sur le pécule de vacances de départ, qui en sont la suite, et à la décision sur la responsabilité civile, en raison des liens qu'elle présente avec la décision cassée. La cassation de la décision sur la prime de fin d'année s'étend à celle que le demandeur ne démontre pas que les pécules de vacances perçus sont insuffisants, en raison du lien existant entre ces décisions.

Et il n'y a pas lieu d'examiner les autres griefs, qui ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il statue sur les prétentions financières du demandeur, sur la responsabilité civile et sur les dépens ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Liège.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le premier président Eric de Formanoir, les présidents de section Christian Storck, Koen Mestdagh et Mireille Delange, le conseiller Bruno Lietaert, et prononcé en

audience publique du vingt-trois décembre deux mille vingt-quatre par le premier président Eric de Formanoir, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

Br. Lietaert

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck

E. de Formanoir

REQUETE EN CASSATION

Pour : **M. M. C.,**

demandeur,

assisté et représenté par Me Jacqueline Oosterbosch, avocate à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à 4020 Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile,

Contre : 1°. la **S.A. VERDON**, inscrite à la BCE sous le n° 0418.364.265, dont le

siège social est établi à 6180 Courcelles, rue de Trazegnies, 124,

2°. la **S.P.R.L. ANALYSE JANSS EUROPE**, inscrite à la BCE sous le n° 054.408.376, dont le siège social est établi à 7522 Tournai (Marquain), rue Grande Couture, 2,

défenderesses,

A Mesdames et Messieurs les Premier Président, Président et Conseillers
composant la Cour de cassation,

Mesdames, Messieurs,

Le demandeur a l'honneur de déférer à votre censure l'arrêt prononcé
contradictoirement entre les parties le 22 mars 2021 par la deuxième chambre de la
cour du travail de Mons (R.G. n° 2019/AM/209).

A l'encontre de cette décision, le demandeur fait valoir les moyens de
cassation suivants.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

sur réquisition et sur projet

Dispositions violées

- l'article 31, §§ 2, 3 et 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le
travail intérimaire et

la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs,

- l'article 33 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail
intérimaire et la mise de

travailleurs à la disposition d'utilisateurs,

- les articles 10 et 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Décision critiquée

Après avoir décidé que la seconde défenderesse a engagé, en violation de l'interdiction érigée par l'article 31, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 24 juillet 1987 visée au moyen, le demandeur pour le mettre directement à la disposition de la première défenderesse, laquelle a utilisé ce travailleur, et qu'il en résulte que le contrat qui liait le demandeur à la seconde défenderesse du 9 août 2007 au 29 avril 2016 est nul et que le demandeur et la première défenderesse doivent être considérés comme étant engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le 9 août 2007 et ultérieurement, l'arrêt attaqué déboute le demandeur de sa demande visant à la condamnation des défenderesses à lui payer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, pour tous ses motifs réputés ici intégralement reproduits et spécialement pour les motifs que :

« (3) Prétentions financières

(Le demandeur) considère à tort que "la sanction de la violation des conditions de légalité du contrat intérimaire ou de la mise à disposition" réside dans "le paiement d'une indemnité de rupture", dès lors qu'une telle sanction n'est nullement prévue par la loi du 24 juillet 1987.

En ce qui concerne l'indemnité de préavis, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et le pécule de départ, qui figurent parmi les prétentions (du demandeur), il incombe à celui-ci de démontrer que la (première défenderesse) a mis fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée auquel les deux parties ont été soumises dès le 9 août 2007 et ultérieurement.

(Le demandeur) prétend que sa demande tendant à voir régulariser sa situation, à la suite d'une demande de production des documents LIMOSA effectuée par la société GSK, cliente de la (première défenderesse), a été "à l'origine de la rupture des relations contractuelles".

Il reste cependant en défaut de démontrer que cette prétendue rupture est imputable à la (première défenderesse).

La fin du contrat de mission temporaire du mois d'avril 2016 signé par (le demandeur) et DLS) n'entraînait pas la fin du contrat de travail le liant à la (première défenderesse).

Au terme de ce contrat, il n'apparaît pas du dossier que (le demandeur) aurait encore livré des prestations de travail au profit de la (première défenderesse).

Dans un courriel du 27 avril 2016, adressé à Madame S.Z., occupée au service des relations humaines de la (première défenderesse), (le demandeur) envisage lui-même une modification de la relation qui le lie à la société, sur la base d'un statut de travailleur indépendant :

"S., j'ai bien compris que nous sommes dans une impasse. D'une part, ma proposition remet en cause la pyramide de salaire de l'entreprise et du service QA/QC, D'autre part, votre proposition modifie fortement mon niveau de vie. Une autre solution envisageable est que je me mets en indépendant et vous propose mes services".

Il importe peu, au demeurant, que cette idée de travailler sous un statut de travailleur indépendant, qui a traversé l'esprit (du demandeur) n'ait finalement pas été concrétisée.

Si (le demandeur) allègue que Madame S.Z. lui a annoncé lors d'un entretien qui s'est déroulé le 27 avril 2016, "(...) qu'il ne pouvait plus travailler pour (la première défenderesse) (...)", qu'au terme de son contrat à durée déterminée avec la société STIN, il a été avisé, (au moyen) d'un courriel, par (la première défenderesse) "(...) qu'elle n'avait plus travail pour lui", et qu'il "(...) s'est néanmoins présenté à COURCELLES, le 9 janvier 2017. Il a alors rencontré M. V. qui lui a demandé ce qu'il venait faire en lui indiquant avec sa main le signe de « fichier le camp", force est de constater que l'intéressé ne rapporte pas la preuve de ces éléments qui sont contestés par la (première défenderesse).

Le courriel précité, dont la date n'est pas précisée et duquel il ressortirait que "(...) (la première défenderesse) a rompu les relations contractuelles et a interdit (au demandeur) de se présenter au travail (...), n'est d'ailleurs pas produit par (le demandeur).

De manière surabondante, la cour constate qu'aucun acte équipollent à rupture n'a été dénoncé par (le demandeur), à charge de la (première défenderesse).

En tout état de cause, il n'est nullement établi que la (première défenderesse) a rompu, que ce soit le 27 avril 2016 ou à une autre date, le contrat de travail à durée indéterminée qui la liait (au demandeur) depuis le 9 août 2007 et ultérieurement.

(...)

La mesure de production de pièces, telle qu'elle est sollicitée par (le demandeur), ne présente pas d'utilité, dès lors que la cour dispose de tous les éléments pour statuer définitivement quant aux différents chefs de demande.

Les différents chefs de demande précités manquent dès lors de fondement.

*Dans ces conditions, la cour dit que, sur ces points, l'appel principal n'est pas fondé
».*

Griefs

Première branche

Après avoir relevé que le recours au travail intérimaire et, ensuite, à la mise à disposition du demandeur auprès de la première défenderesse étaient illicites, la Cour du travail considère que le demandeur ne peut pas prétendre à une indemnité de préavis parce qu'il n'a pas démontré que la première défenderesse avait mis fin à la relation de travail.

A cet égard, la Cour a relevé que :

- 1) « *il incombe à celui-ci [le demandeur] de démontrer que la S.A. VERDON a mis fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée auquel les deux parties ont été soumises dès le 9 août 2007 [en réalité c'est dès le premier contrat*

de travail intérimaire du 8 mai 2006 que le demandeur a été mis à disposition de la première défenderesse] et ultérieurement. (...). Il reste cependant en défaut de démontrer que cette prétendue rupture est imputable à la S.A. VERDON »

- 2) « Si Monsieur M. C. allègue que Madame S. Z. lui a annoncé lors d'un entretien qui s'est déroulé le 27 avril 2016, « (...) qu'il ne pouvait plus travailler pour VERDON(...)», qu'au terme de son contrat à durée déterminée avec la société STIN, il a été avisé, au moyennant d'un courriel, par la S.A. VERDON « (...) qu'elle n'avait plus de travail pour lui(...) », et qu'il «(...) s'est néanmoins présenté à COURCELLES, le 9 janvier 2017. Il a alors rencontré M. V. qui lui a demandé ce qu'il venait faire en lui indiquant avec sa main le signe de « ficher le camp»(...) » (...) force est de constater que l'intéressé ne rapporte pas la preuve de ces éléments qui sont contestés par la S.A. VERDON.» (21^{ème} feuillet).

- 3) De manière surabondante, pour prétendre aux différents indemnités réclamées, M. C. aurait dû constater un acte équipollent à rupture dans le chef de VERDON.

Pour arriver à une telle décision, la Cour du travail se fonde sur des prémices inexactes.

La première consiste dans une interprétation erronée de l'article 31, §§ 2, 3 et 4, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition disposant que :

« § 2. Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.

§ 3. Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1^{er}, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux. Toutefois, les travailleurs peuvent mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité. Ce droit ne peut être exercé

que jusqu'à la date où leur mise à la disposition de l'utilisateur aurait normalement pris fin.

§ 4. L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1^{er} sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au § 3. ».

L'article 31, § 3, doit être lu en combinaison avec le § 4 qui condamne solidairement au paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au § 3.

La nature de la sanction du § 3 consiste en une fiction que : « *cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux* », avec la possibilité du travailleur de mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité jusqu'à la date où la mise à disposition aurait normalement pris fin.

En revanche, comme le relève R. Malagnini, « *si l'utilisateur met un terme à ce contrat de travail sans respecter les délais de préavis prévus par la loi du 3 juillet 1978, il sera redevable d'une indemnité compensatoire de préavis* » (« *Le travail intérimaire, méthode licite de recrutement ?* », *J.T.T.*, 2008, p.25 et jurisprudences citées. Dans le même sens, R. Linguelet, « *La mise à disposition de travailleurs* », in, *Droit du travail tous azimuts*, Larcier, 2016, p.592 et S. Toussaint, « *La sanction de la mise à disposition illicite*, in *Le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs* », Limal, Anthémis, 2017, p.253). Dans ce cas, l'utilisateur sera tenu au respect des préavis tels que déterminés par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Ce que le travailleur doit établir, c'est qu'il a été mis à disposition d'un utilisateur de manière illicite auquel cas, la relation de travail sera requalifiée en contrat à durée indéterminée depuis le début de l'exécution de ses travaux.

Dans un arrêt du 6 mai 2019 (S.17.0085.F/3), la Cour de cassation a relevé que : *« aux termes de l'article 31, § 3, alinéa 1er, lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du paragraphe 1er, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux. Conformément à l'article 31, § 4, l'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du paragraphe 1er sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au paragraphe 3. Le contrat de travail avec l'utilisateur et la solidarité prévus par cet article 31, §§ 3 et 4, se produisent lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par un travailleur mis à sa disposition en violation du paragraphe 1er, que le travailleur ait ou non été engagé en vue de la mise à disposition »*.

Il ressort de cet arrêt que le juge doit d'abord statuer sur la licéité de la mise à disposition. Ce n'est que s'il considère qu'il y a mise à disposition illicite et requalification de la relation de travail qu'il appliquera les sanctions de l'article 31, § 4, de la condamnation solidaire aux rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au paragraphe 3.

Dans un arrêt du 23 juin 2010, la Cour du travail de Mons a précisé que : *« il appartient au juge de déterminer si les contrats sont des contrats illicites ou non. (...) La Cour doit pour apprécier si une requalification est justifiée examiner au cas par cas les différents contrats que le travailleur a conclus avec la société de travail intérimaire. »* La Cour relève : *« cette loi prévoit la possibilité d'une requalification en contrat de travail conclu pour une durée indéterminée dans les hypothèses suivantes : - défaut d'établissement de deux écrits distincts entre le travailleur et l'agence d'intérim (article 8) ; - l'utilisateur continue à occuper l'intérimaire alors que la société intérimaire lui a notifié sa décision de retirer le travailleur ; - l'utilisateur occupe le travailleur intérimaire pour un travail non-autorisé »* (Orientations, 2011, p.3).

Dans un arrêt du 25 avril 2013 la Cour du travail de Mons a procédé au même raisonnement. Elle a réitéré que : *« dès lors que les contrats de travail intérimaire ont été requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée, la première intimée devait notifier un préavis dans les formes prescrites par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. A défaut, elle est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis (R. MALAGNINI, « Le travail intérimaire, méthode licite de recrutement ? » , J.T.T. 2008, p.25) » (J.T.T., 2014, p.10, citant également E. Wauters, « Mise à disposition des travailleurs et travail intérimaire. Un chantier inachevé », Kluwer, 2015, pp.26-27.).*

Dans un arrêt du 27 février 2019, la Cour du travail de Mons a encore décidé que : *« suivant l'article 31, §3, de ladite loi, lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du paragraphe 1er, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux. (...). Dans cette hypothèse, il est admis que le travailleur pourra s'adresser indifféremment à l'employeur prêteur et à l'employeur utilisateur pour la totalité de la dette découlant du contrat qui s'est formé entre l'utilisateur et le travailleur (article 31, § 4, de la loi du 24 juillet 1987). Néanmoins, cette solidarité ne porte que sur la durée de la mise à disposition irrégulière et sur la période couvrant le contrat à durée indéterminée mais pas sur la période au cours de laquelle le travailleur a été régulièrement occupé auprès de l'un ou de l'autre employeur. Il s'ensuit que l'appelante est redevable à l'égard de l'intimé d'une indemnité de rupture pour une période d'occupation s'étalant du 7 mai 2014 au 30 juin 2015. Une réouverture des débats s'impose pour que l'intimé établisse le montant de l'indemnité de rupture due sur cette base et que les parties s'expliquent sur ce point. Dans le cadre de la réouverture des débats, l'intimé s'expliquera, également, sur les sommes qu'il réclame à titre de prime de fin d'année et de pécules de vacances. Sur la base de cette disposition, dès lors que la loi du 24 juillet 1987 est une loi d'ordre public (Cass., 15 février 2016, J.T.T., 2016, 158,) et, donc, de stricte interprétation. » (R.G. n°2018/AM/164, terralaboris.be).*

Aucune de ces décisions n'a subordonné l'octroi de l'indemnité de préavis à la démonstration par l'intérimaire du fait que l'utilisateur avait la volonté de rompre.

En cas de mise à disposition illicite, le juge va requalifier la relation de travail en un contrat à durée indéterminée depuis le début de l'exécution à titre de sanction. Ce qui signifie que la sanction ne sera appliquée qu'après le raisonnement du juge. Si, la juridiction conclut que le recours au travail intérimaire est licite, les différents contrats ne seront pas requalifiés et le travailleur ne pourra pas prétendre à une indemnité de rupture. Si, au contraire, elle conclut à l'illicéité de la mise à disposition, les différents contrats seront requalifiés et le travailleur pourra prétendre à une indemnité de rupture.

Comme le relèvent BUELENS et TIERENS : « *en cas de mise à disposition illicite, l'utilisateur et l'intérimaire seront considérés comme liés par un contrat à durée indéterminée à partir du début de l'exécution. La doctrine et la jurisprudence sont unanimes à ce sujet.*

Toutefois, l'intérimaire peut mettre fin au contrat à durée indéterminée sans préavis ou indemnité jusqu'à la date de la fin de la mise à disposition et ce parce que la loi le prévoit. Encore faut-il qu'il sache avant la fin de la mise à disposition qu'elle est illicite.

*En pratique, le salarié ne découvrira souvent qu'après la fin de la mise à disposition qu'elle était illicite. Dans ce cas, la question se pose de savoir à qui la rupture du contrat de travail est imputable. Le 9 juin 2009, la Cour du travail de Bruxelles a déduit un licenciement par l'utilisateur du fait qu'il a lui-même provoqué la cessation de la collaboration ; qu'il n'a pas proposé à l'intérimaire de le réembaucher » (J. Buelens et P. Tierens, « Hoofdstuk 8 - Terbeschikkingstelling van werknemers: grenzen aan de rekbaarheid van een driepartijenverhouding? » in Latinne, A. et Rigaux, M. (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 9, 1ère éd., Bruxelles, Intersentia, 2014, p. 328, citant C. trav. Bruxelles (3^e ch.) 9 juin 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 428). C.-E. CLESSE et M. MORSA précisent également que :*

« Jusqu'à la date à laquelle la mise à disposition aurait dû se terminer, le travailleur a le droit de mettre fin à son nouveau contrat sans indemnité ni préavis. Passé ce délai, il doit le rompre conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978. En revanche, son nouvel employeur est, quelle que soit la période dans laquelle on se situe, contraint de respecter la loi sur les contrats de travail et doit, s'il souhaite le licencier, respecter les délais de préavis. Ceux-ci seront calculés sur la date d'entrée en fonction, fictive, auprès de cet employeur » (« Chapitre 2 - L'interdiction de principe » in *Travailleurs détachés et mis à disposition*, 3^e édition, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 50.).

Si, la relation de travail est requalifiée en un contrat à durée indéterminée, **contrat-sanction**, depuis le début des prestations de travail c'est en vue de déterminer la hauteur de l'indemnité de préavis qui devra être allouée au travailleur. Cette sanction ne fait pas revivre un contrat rompu avant que le juge ne statue. Les décisions analysées condamnent à une indemnité de rupture sans soumettre cette condamnation à la démonstration par l'intérimaire que l'utilisateur avait la volonté de rompre.

Par essence, même, les relations de travail entre l'utilisateur et le travailleur intérimaire ont cessé depuis longtemps au moment où le juge statue puisque que la mise à disposition a cessé ses effets et que le travailleur met en cause sa légalité.

Si, l'article 31, § 3, dispose que l'utilisateur et le travailleur sont « *considérés comme engagés dans un contrat à durée indéterminée depuis le début de l'exécution des travaux* », ce n'est pas en vue de faire renaître une relation de travail mais en vue de déterminer la hauteur de l'indemnité de rupture qui doit tenir compte de la durée du temps de travail auprès de l'utilisateur.

La sanction de l'article 31 § 3 est analogue à celle de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose que ; « *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 ».

Dans cette situation, le travailleur doit seulement établir la succession de contrats *pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption qui lui est attribuable au travailleur. A défaut pour l'employeur d'établir des raisons légitimes, les parties sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée. Le travailleur ne devra pas établir que l'employeur voulait rompre son contrat censé fictivement être à durée indéterminée puisque le dernier contrat à durée déterminée a cessé ses effets au terme convenu. Le législateur sanctionne l'irrégularité de la succession des contrats en requalifiant la relation de travail pour accorder au travailleur, à titre de sanction, une indemnité de préavis dont la hauteur est déterminée par toute l'ancienneté du travailleur remontant au premier contrat à durée déterminée.*

Dans un arrêt du 2 décembre 2002, la Cour de cassation a décidé que, pour déterminer la durée du délai de préavis en vertu de l'article 82, § 3, actuel article 37/2) de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « le juge doit calculer l'ancienneté en fonction des années au cours desquelles le travailleur a été occupé de manière ininterrompue en cette qualité auprès du même employeur, au moment où le préavis prend cours » (S.020060N, juportal.be).

En l'espèce, le demandeur a été mis à disposition de la première défenderesse par la seconde défenderesse dans le cadre de contrat de mission temporaire d'un mois qui ont fait l'objet de missions successives à durée déterminée. Le dernier contrat a cessé ses effets le 29 avril 2016. La relation de travail a donc cessé à cette date.

Du seul fait de la cessation et du non-renouvellement de contrat de mission temporaire, la preuve est apportée que la première défenderesse avait la volonté de rompre.

Or, par l'essence même du contrat de travail à durée déterminée, qui cesse de plein droit avec l'arrivée du terme, le travailleur ne doit pas démontrer, en outre, la volonté de rompre.

Deuxième branche

En énonçant que « *il incombe à celui-ci [le demandeur] de démontrer que la S.A. VERDON a mis fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée auquel les deux parties ont été soumises dès le 9 août 2007 et ultérieurement. (...). Il reste cependant en défaut de démontrer que cette prétendue rupture est imputable à la S.A. VERDON M. C. doit démontrer que VERDON a mis fin unilatéralement au contrat à durée indéterminée* », la Cour du travail viole l'article 31 § 3 qui est d'ordre public.

Dans un arrêt du 1^{er} décembre 2008, la Cour de cassation a souligné que lorsqu'il « *est constaté que l'intérimaire est engagé pour un travail temporaire non autorisé dans le cadre d'un travail intérimaire, le contrat de travail intérimaire est nul à partir de la mise à disposition interdite, conformément à l'article 31, § 2, de la loi du 24 juillet 1987, qui est d'ordre public. Dès ce moment, le contrat entre l'intérimaire et l'entreprise de travail intérimaire prend fin de plein droit, ainsi que le prévoit également l'article 9 de la convention collective de travail n° 58, conclue le 7 juillet 1994 au sein du Conseil national du travail. Dès ce moment, l'utilisateur et le travailleur sont considérés, conformément à l'article 31, § 3, comme liés par un contrat de travail à durée indéterminée, avec toutefois une possibilité de résiliation immédiate par le travailleur* » (S070043N, lex.be).

Elle a rappelé ce caractère d'ordre public dans un arrêt du 15 février 2016 en relevant que : « l'article 31, § 1er, alinéa 1er, de la loi précitée du 24 juillet 1987 dispose qu'est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres I et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur. Il suit de cette disposition, qui est d'ordre public, que la convention par laquelle l'employeur met des travailleurs à la disposition de tiers, en violation de cette interdiction, est frappée de nullité absolue. » (N° C.14.0448.F, en cause de EUROPEAN SOCIETY FOR RADIOTHERAPY AND ONCOLOGY, en abrégé ESTRO, AISBL, c/ EQUAL-ESTRO, société de droit français, juportal.be).

I. Or, la disposition d'ordre public est de stricte application. Elle s'impose de manière absolue. Il ne peut y être dérogé (A. Meeus, note sous Cass. 17 mars 1986, « La notion de la loi impérative et son incidence sur la procédure en cassation et sur l'office du juge », *R.C.J.B.*, 1988, pp. 497 et s.). Par conséquent, en décidant que le demandeur doit démontrer que : « *VERDON a mis fin unilatéralement au contrat à durée indéterminée* », la Cour du travail ajoute illégalement une condition à la sanction applicable en cas de mise à disposition illicite, celle de la démonstration que l'utilisateur, a mis fin au contrat à durée déterminée ou avait l'intention de rompre le contrat.

Cette condition ne figure pas dans l'article 31, § 3, qui n'impose pas au travailleur dont la relation de travail a été requalifiée par le juge d'établir, en outre, que l'utilisateur a rompu par la relation contractuelle ou n'avait plus la volonté de garder le travailleur en service. L'article 31, § 3, consiste à fixer la sanction par la référence à une fiction de contrat à durée indéterminée ayant pris cours au début de la mise à disposition illicite.

S'il fallait considérer que l'intérimaire doit *mettre en demeure* la société utilisatrice de lui fournir du travail et/ou de démontrer qu'elle a la volonté de

rompre, ce raisonnement aboutirait à ajouter une condition à la sanction de l'illégalité de la mise à disposition privant le travailleur de la sanction de l'article 31, §§ 3 et 4, soit d'obtenir le paiement d'une indemnité de rupture telle que déterminée par l'article 37 /2 de la loi du 3 juillet 1978.

Troisième branche

Par l'énonciation critiquée, la Cour du travail a ajouté une condition ou stipulation à l'application de l'article 31 § 3. Elle viole ainsi l'article 33 de la loi selon lequel : « *Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations* ».

S'agissant d'une sanction civile de la mise à disposition illicite, il convient seulement de déterminer l'indemnité de préavis due à ce titre. En exigeant que le travailleur doive démontrer que l'utilisateur a la volonté de rompre, la Cour du travail a ajouté une stipulation qui a pour effet de restreindre les droits des intérimaires victimes d'une mise à disposition illicite.

Quatrième branche

Le raisonnement de la Cour aboutit, entre autre, à violer l'objectif du législateur de protéger le travailleur intérimaire des procédés illicites de l'utilisateur et à sanctionner ce dernier alors qu'il s'agit de sanctionner l'utilisateur.

A suivre ce raisonnement, l'utilisateur fera, *in fine*, l'économie du paiement de l'indemnité compensatoire de préavis alors que la sanction consiste précisément dans la condamnation (solidairement avec la société de travail intérimaire) des indemnités, rémunérations et avantages issus du contrat-sanction. Il revient donc à

pénaliser le travailleur intérimaire et à alourdir ses obligations, ce qui est contraire à l'article 33 précité.

En adoptant la loi du 24 juillet 1987 et en définissant, de manière limitée, les situations qui autorisent le recours au travail intérimaire ou la mise à disposition de travailleurs au service d'utilisateurs, le législateur a entendu assurer, une protection spécifique de ces travailleurs privés de l'application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des autres dispositions légales applicables aux travailleurs salariés.

Comme le relève Lingelet : *« si la nullité absolue d'un contrat peut être demandée par toute personne intéressée, elle doit être prononcée d'office par le juge afin de protéger le travailleur des conséquences dommageables attachées à cette nullité »* (article précité).

Surabondamment, la Cour du travail de Mons relève à tort que pour prétendre aux différentes indemnités réclamées, le demandeur aurait dû constater un acte équipollent à rupture dans le chef de la première défenderesse. En effet, cette théorie de l'acte équipollent à rupture ne s'applique pas à la situation d'une mise à disposition illicite dont la sanction est déterminée par la loi du 24 juillet 1987 alors que la sanction de l'acte équipollent à rupture est déterminée par le Code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Disposition violée

- l'article 149 de la Constitution.

Décision critiquée

Après avoir décidé que la seconde défenderesse a engagé, en violation de l'interdiction érigée par l'article 31, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 24 juillet 1987, le demandeur pour le mettre directement à la disposition de la première défenderesse, laquelle a utilisé ce travailleur et qu'il en résulte que le contrat qui liait le demandeur à la seconde défenderesse du 9 août 2007 au 29 avril 2016 est nul et que le demandeur et la première défenderesse doivent être considérés comme étant engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le 9 août 2007 et ultérieurement, l'arrêt attaqué déboute le demandeur de sa demande visant au paiement des primes de fin d'année pour les années 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016 au motif que :

« En ce qui concerne les arriérés de primes de fin d'année et le solde de prime de fin d'année 2016, (le demandeur) ne démontre pas qu'il y avait droit ».

Grief

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, le demandeur faisait valoir :

« A tort (la première défenderesse) prétend qu'aucune prime de fin d'année ne peut être réclamée. Le droit à une prime de fin d'année peut résulter de différentes sources de droit : la loi, les conventions collectives de travail, du contrat de travail et des usages.

Si (la première défenderesse) entend contester la demande, il lui est facile de déposer les fiches mensuelles de rémunération de décembre de **tous les travailleurs non intérimaires. Elles doivent permettre de** démontrer s'il y a ou non un usage portant sur le droit à la prime de fin d'année.

(Le demandeur) dépose, quant à lui, 2 fiches de paie de ses anciens collègues M.P. et M.T. desquelles il ressort **qu'il est d'usage** d'attribuer une prime de fin d'année (pièces 90 et 91).

(Le demandeur) a donc droit pour l'année 2016 au prorata de 3.854,19 € : 12 X 4 mois = **1.284,72 €**.

Il a droit aux primes de fin d'année dues pour les années antérieures soit depuis décembre 2011 ». Il reprenait ensuite le calcul de la prime due pour chacune de ces années (concl. add. et de synth. app., pp. 56 et 57).

L'arrêt attaqué, qui décide que le demandeur « *ne démontre pas qu'il avait droit* » à des primes de fin d'année, sans rencontrer par aucune considération le moyen faisant valoir que l'usage d'attribuer une prime de fin d'année résultait des fiches de rémunération de décembre de deux de ses anciens collègues qu'il produisait, n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Dispositions violées

- l'article 149 de la Constitution,
- l'article 8.4., alinéas 2, 3 et 4 du Code civil (et, pour autant que de besoin, l'article 1315 de l'ancien Code civil),
- l'article 20, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- l'article 31, §§ 2, 3 et 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et

la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs,

- les articles 1, 2, 9, § 1^{er} (ce dernier tant avant qu'après sa modification par la loi du 16 novembre

2015), 13 et 48 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28

juin 1971,

- les articles 2, 3, 35, 36, 38, 45, 46, 48 et 73 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les

modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés tel

qu'il était applicable pour les exercices de vacances 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016,

- l'article 23bis, 2^o et 3^o, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité

sociale des travailleurs salariés.

Décision critiquée

Après avoir décidé que la seconde défenderesse a engagé, en violation de l'interdiction érigée par l'article 31, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 24 juillet 1987, pour le mettre directement à la disposition de la première défenderesse, laquelle a utilisé ce travailleur et qu'il en résulte que le contrat qui liait le demandeur à la seconde défenderesse du 9 août 2007 au 29 avril 2016 est nul et que le demandeur et la première défenderesse doivent être considérés comme étant engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le 9 août 2007 et ultérieurement, l'arrêt attaqué déboute le demandeur de sa demande visant à la condamnation des défenderesses à lui payer solidairement 18.773,4 € à titre de pécule de vacances, 8.455,40 € à titre de pécule de départ au seul motif que :

« En ce qui concerne les pécules de vacances (le demandeur) ne démontre pas que ce qu'il a perçu est insuffisant ».

Griefs

En vertu de l'article 31, § 2, de la loi du 24 juillet 1987 visée au moyen, le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de l'article 31, § 1^{er} est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez l'utilisateur.

En vertu de l'article 31, § 3, de la même loi, lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par un travailleur mis à sa disposition en violation de l'interdiction érigée à l'article 31, § 1^{er}, cet utilisateur et ce travailleur sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux. L'article 31, § 4, de ladite loi dispose enfin que, dans cette hypothèse, l'utilisateur et la personne qui a mis le travailleur à sa disposition sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent de ce contrat à durée indéterminée.

En vertu des articles 1^{er}, 2 et 9, § 1^{er}, des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, chaque travailleur à temps complet ou à temps partiel a droit au simple pécule de vacances et au pécule de départ dont le montant est déterminé par le Roi; l'article 48 de la même loi prévoit que les infractions à ces dispositions sont sanctionnées par le Code pénal social.

L'article 3 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés dispose que la durée des vacances légales est fixée au prorata du nombre de journées de travail effectif normal que comporte l'exercice de vacances et de journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif de cet exercice. L'article 35 du même arrêté établit le nombre de journées de vacances et le calcul du nombre total de jours de travail effectif et assimilés visé à l'article 36.

L'article 38 prévoit que l'employeur paie à l'employé qui prend ses vacances 1° la rémunération normale afférant aux jours de vacances; 2° un supplément égal, par mois de services prestés ou assimilé à du travail effectif, au cours de l'exercice de vacances, à 1/12 de 92 p.c de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours.

En vertu de l'article 45, l'employeur paie, à la date habituelle, la part du pécule constituée par la rémunération normale afférente aux jours de vacances et lors de l'octroi des vacances principales, la part constituée par 0,92 p.c de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours.

En vertu de l'article 23bis, § 1^{er}, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, on entend par « 3° le pécule simple de sortie : la partie du pécule de sortie qui correspond à 7,67 p.c des sommes et avantages constituant la rémunération visée par l'article 46 de l'arrêté royal précité du 30 mars 1967; 4° double pécule de sortie : la partie du pécule de sortie qui correspond à 7,67 p.c des sommes et avantages constituant les rémunérations visées par l'article 46 [du même arrêté royal] ».

L'article 23bis, § 2, de la loi précitée du 29 juin 1981 dispose que, par dérogation à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, le pécule simple de sortie est de la rémunération. L'exception visée à l'article 23bis, § 2, 1°, de ladite loi ne s'applique pas dans l'hypothèse visée à l'article 31, § 3, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, c'est-à-dire lorsque l'utilisateur et le travailleur sont considérés comme liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

Il suit de ces dispositions que l'employeur doit payer au travailleur les pécules de vacances et de sortie prévus à l'arrêté royal du 30 décembre 1967 précité.

Enfin, l'article 20, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que l'employeur a l'obligation de payer la rémunération du travailleur.

En vertu de l'article 8.4, alinéas 2, 3 et 4 du Code civil - comme en vertu de l'article 1315 de l'ancien Code civil - l'employeur qui se prétend libéré de l'obligation de payer les pécules de vacances et de départ doit en établir le paiement.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, le demandeur soutenait avoir droit, pour l'année 2011, au pécule de vacances calculé sur la base de la rémunération mensuelle de 165 heures de travail au tarif de 14 €, soit 2.310 € augmentés du montant de 1.200 € dû pour le transport et de la prime de fin d'année, soit à un pécule d'un montant de $3.510 \text{ €} \times 0,92 = 3.229 \text{ €}$ dû en juillet 2011 (concl. add. et de synth., pp. 55, 56 et 57).

Il faisait le même calcul, sur les mêmes bases, pour le pécule dû en juillet 2012.

Pour le pécule dû en juillet 2013, le demandeur calculait le montant dû sur la base d'une rémunération mensuelle de 165 heures de travail au taux horaire de 15 €, d'un montant de 1.648 € à titre de frais de transport et de la prime de fin d'année, soit un pécule calculé sur la base de $4.155 \text{ €} \times 0,92 = 3.822,6 \text{ €}$ (mêmes concl., pp. 55, 56 et 57).

Le demandeur calculait le pécule de vacances dû en juillet 2014 sur les mêmes bases notamment de 165 heures de travail au taux horaire de 15 €, soit une somme de $4.213 \text{ €} \times 0,92 = 3.875,96 \text{ €}$.

En ce qui concerne le pécule dû en juillet 2015, le demandeur le calculait sur la base de la rémunération de 165 heures de travail au taux de 20,16, montant

auquel s'ajoutaient les frais de transport de 1.648 € et la prime de fin d'année, soit un montant de $4.974,4 \text{ €} \times 0,92 = 4.576,44 \text{ €}$ (mêmes concl., pp. 55, 56 et 57).

En ce qui concerne le pécule de départ, le demandeur soutenait pouvoir prétendre à celui-ci sur la base d'une rémunération annuelle totale de 55.122,32 €, comprenant la rémunération mensuelle de base de 46.520,28 € calculée sur la base de 165 heures de travail au taux horaire de 20,16 €, à laquelle devait s'ajouter une prime de fin d'année de 3.854,19 €, le double pécule de vacances de 3.545,85 €, l'utilisation d'un ordinateur à raison de $50 \text{ €} \times 12 = 600 \text{ €}$ et d'un GSM à raison de $50 \text{ €} \times 12 = 600 \text{ €}$ (concl. add. et de synth., pp. 55 et 56) pour aboutir au calcul de $55.120,32 \text{ €} \times 15,34 \text{ p.c} = 8.455,40 \text{ €}$ (mêmes concl., p. 57).

La première défenderesse, qui contestait la demande, se bornait à soutenir que le demandeur « a bel et bien perçu des indemnités de congés payés durant toute sa période d'occupation », sans nullement indiquer quels montants auraient été payés tant pour les pécules de vacances pour les années 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015 que pour le pécule de départ.

A titre subsidiaire, elle contestait les montants réclamés renvoyant aux « raisons évoquées (...) aux chapitre E.2.8 et F » de ses conclusions, c'est-à-dire là où elle contestait le nombre de 165 heures/par mois pour soutenir « qu'il y a lieu de raisonner en fonction de 158 heures » et le taux horaire de l'année 2016 en soutenant « qu'il convient de s'en tenir (au) taux horaire de 20,16 € » et où elle contestait la prise en considération d'un GSM, d'un ordinateur et d'une prime de fin d'année (concl. add. et de synth., pp 31 et 32).

La défenderesse articulait, à titre subsidiaire, que si la cour du travail « estime que l'appel est fondé en son principe », qu'elle faisait remarquer que « les montants réclamés sont contestés et contestables pour les raisons évoquées ci-avant (...) » et que « (le demandeur) a droit au maximum aux sommes ci-après :

- 2011 : $2.216,62 \text{ €} \times 0,92 =$ **2.038,72 €**
- 2012 : $2.216,62 \text{ €} \times 0,92 =$ **2.038,72 €**

- 2013 : 2.374,95 € x 0,92 =	2.184,95 €
- 2014 : 2.374,95 € x 0,92 =	2.184,95 €
- 2015 : 3.191,93 € x 0,92 =	2.936,58 €
- 2016 : 41.153,82 € x 15,34% =	6.313,00 € » (mêmes concl., pp. 34 et 35).

Il s'ensuit que l'arrêt attaqué, qui ne tranche pas les contestations entre les parties quant aux bases du calcul des pécules de vacances et de départ – hormis celle relative à l'inclusion d'une prime de fin d'année critiquée au deuxième moyen –, s'abstient de fixer les pécules qui devaient être payés au demandeur et ne constate pas que ceux-ci ont été payés, et déboute le demandeur de ses demandes quant aux pécules de vacances et de départ en se bornant à considérer qu'il « *ne démontre pas que ce qu'il a reçu est insuffisant* », alors que le juge est tenu de trancher le litige conformément aux dispositions qui lui sont applicables et de trancher les contestations résultant des conclusions des parties quant aux pécules légalement dus, n'est ni régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution) ni légalement justifié (violation de toutes les dispositions visées au moyen à l'exception de l'article 149 de la Constitution).

PAR CES CONSIDERATIONS,

L'avocate à la Cour de cassation soussignée, pour le demandeur, conclut qu'il vous plaise, Mesdames, Messieurs, casser l'arrêt attaqué ; ordonner que mention de votre arrêt soit faite en marge de la décision annulée ; renvoyer la cause et les parties devant une autre cour du travail ; statuer comme de droit quant aux dépens.

Liège, le 22 novembre 2021

Jacqueline Oosterbosch

COPIE NON CORRIGÉE