Copie
Délivrée à: me. DEAR Laurent
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Chambre **8**
Numéro de rôle **2019/AM/334**
R / **1° PB CLERMONT** **2° EURENCO SA de droit français**
Numéro de répertoire **2020/ 1503 – .**
Arrêt contradictoire, en grande partie définitif et ordonnant une réouverture des débats pour le surplus

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

Audience publique du 9 décembre 2020

COVER 01-00001863169-0001-0038-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL – contrat de travail d'employé.
Mise à disposition illicite d'un travailleur au profit d'un tiers utilisateur – Article 31 de la loi du 24 juillet 1987 – Dualité d'employeurs.
Droit applicable au contrat de travail né entre le travailleur et l'utilisateur – Article 8 du règlement CE n° 593/2008.
Indemnité de rupture – Discrimination.
Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.
Dommages et intérêts correspondant à des arriérés de rémunérations - Prescription.
DROIT JUDICIAIRE– Renvoi après cassation partielle - Etendue de la cassation.

Article 578, 1° du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

R

Appelant, comparaissant personnellement assisté de son conseil Maître Laurent DEAR, avocat à Ottignies-Louvain-La-Neuve et de Maître Alexandre BAREGE, avocat au barreau de Lille.

CONTRE :

1. **PB CLERMONT SA**, BCE 0441.128.086, dont le siège social est établi à 4480 Engis, rue de Clermont, 176,

2. **EURENCO SA de droit français**, dont le siège social est établi à 91300 Massy (France), avenue Carnot, 30, ,

Intimées, comparaissant par leur conseil Maître Paul CRAHAY, avocat Liège.

****

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- le jugement rendu contradictoirement le 11 avril 2016 par le tribunal du travail de Liège, division de Huy ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour du travail de Liège le 30 mai 2016 et dirigée à l'encontre du jugement susvanté ;
- l'arrêt contradictoire prononcé le 8 juin 2017 par la cour du travail de Liège, division de Liège ;
- l'arrêt de la Cour de cassation du 6 mai 2019, cassant en partie l'arrêt de la cour du travail de Liège, division de Liège et renvoyant la cause ainsi limitée devant la cour du travail de Mons ;
- l'acte de signification en date du 7 août 2019 de l'arrêt de la Cour de cassation, avec citation à comparaître devant la cour du travail de Mons ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse après renvoi par la Cour de cassation de l'appelant reçues au greffe le 17 juillet 2020 ;
- les conclusions de synthèse après arrêt de le Cour de cassation des intimées reçues au greffe le 3 septembre 2020 ;
- les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 8ème chambre du 14 octobre 2020.

****

1. Les faits et antécédents de la procédure

Monsieur R a été engagé par la SA PB CLERMONT dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris cours le 10 décembre 2012.

La SA PB CLERMONT est une société active dans la production et la commercialisation de poudres propulsives ; elle est une filiale du groupe EURENCO France.

Monsieur R a été engagé pour occuper les fonctions de « *Directeur des Ressources Humaines de la division Propellants* ».

Il a accompli des mission similaires pour deux autres sociétés du groupe, la société EURENCO BOFORS en Suède et jusqu'à la fin de l'année 2013, la société EURENCO VIHTAVUORI située en Finlande.

Le 26 mars 2013, un accident est survenu sur le site de la société PB CLERMONT qui a causé la mort de deux travailleurs et un second accident est survenu le 7 mars 2014, accident qui a causé d'importants dégâts et qui a entraîné une suspension de l'activité de production de poudre propulsive jusqu'au 31 août 2014.

À partir du 12 septembre 2014, Monsieur R a été en incapacité de travail en raison, selon lui, de problèmes cardiaques liés au surmenage professionnel engendré par les accidents survenus les 26 mars 2013 et 7 mars 2014.

Aux termes du dernier certificat médical couvrant son incapacité de travail, il devait reprendre le travail le 10 janvier 2015.

Par un courrier recommandé du 5 décembre 2014, rédigé au nom de la SA PB CLERMONT, Monsieur Ri s'est vu notifier la rupture de son contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois et 7 semaines.

La lettre de licenciement est rédigée en ces termes :

> « *Monsieur R*
>
> *Nous sommes au regret de devoir mettre fin au contrat de travail qui nous lie.*
> *Ce contrat prend fin immédiatement.*
> *Nous vous verserons une indemnité de préavis égale à 3 mois et 7 semaines de rémunération.*
> *Par ailleurs, nous vous adresserons très prochainement les documents sociaux de fin de contrat.*
> *Étant donné que vous avez atteint l'âge de 45 ans, vous pouvez bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel. Ainsi, nous vous adresserons dans un délai de 15 jours une offre de procédure de reclassement professionnel.*
> *Nous tenons à vous remercier pour la collaboration que vous avez apportée à notre société.*
> *Veuillez agréer....* ».

Par courrier du 24 décembre 2014, le conseil de Monsieur R réclame à la société PB CLERMONT et à la société EURENCO France le paiement de différents montants et demande, également, que lui soit confirmé qu'il avait été mis fin au contrat liant Monsieur R à la société PB CLERMONT mais, également, le liant à la société EURENCO France.

Par un courriel du 8 janvier 2015, Monsieur R adresse aux responsables des sociétés PB CLERMONT et EURENCO France un certificat de prolongation d'incapacité de travail pour la période du 11 janvier 2015 au 28 février 2015 tout en indiquant : « *Je vous tiens informer de l'évolution de ma santé et de ma capacité de reprise de travail à Clermont au profit d'Eurenco-France d'ici la fin février* ».

En réponse à ce courriel, par courrier du 9 janvier 2015, Monsieur B , administrateur délégué de la société PB CLERMONT, confirme à Monsieur R son licenciement notifié le 5 décembre 2014 mettant fin à toutes ses fonctions, indique qu'il n'a, donc, pas à reprendre son travail et qu'il n'est pas nécessaire d'envoyer un nouveau certificat médical. Dans ce même courrier, il est demandé de restituer au plus tôt les biens appartenant à la société : voiture, ordinateur et téléphone portable.

Par un courrier du 16 janvier 2015, le conseil de la société PB CLERMONT conteste les revendications de Monsieur R formulées dans le courrier du 24 décembre 2014, confirme la fin des relations de travail à dater du 5 décembre 2014 et mentionne les manquements professionnels qui seraient à l'origine du licenciement, à savoir :
«...

- *il n'a pas réalisé et suivi les entretiens annuels ;*
- *malgré des rappels, il n'a pas créé de plan de formation pour l'année 2014 ;*
- *il a tardé à mettre en place la nouvelle organisation de centralisation des départements, finances, IT achats et ressources humaines ;*
- *le montant de ses notes de frais était anormalement élevé (102.425,61 euros pour 2013) et certaines d'entre elles injustifiées ;*
- *il a déclaré la situation fiscale de son conjoint comme celle d'un « conjoint sans revenu » alors qu'il apparaît que son épouse bénéficiait de revenus professionnels. »*

Par citation signifiée le 26 février 2015, Monsieur R introduit un procédure judiciaire à l'encontre de la SA PB CLERMONT et de la SA de droit français EURENCO devant le tribunal du travail de Liège, division de Huy.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Monsieur R postule la condamnation de la SA PB CLERMONT à lui payer:

- 17.578,88 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
- 1.028,19 € bruts à titre de rémunération des 25 et 31 décembre 2014 ;
- 29.161,16 € bruts à titre de bonus 2014 prorata temporis ;
- 23.232,45 € bruts à titre d'arriérés de rémunération ;
- 23.748,78 € à titre de prime d'assurance groupe pour l'année 2014 ;
- 61.177,27 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

- 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il sollicite, également, la condamnation de la SA de droit français EURENCO France à lui payer en application du droit belge :

- 75.571,91 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 61.117,27 € ä titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il demande que ces montants soient majorés des intérêts et des dépens.

Par le jugement entrepris du 11 avril 2016, le tribunal du travail de Liège, division de Huy :

- dit la demande recevable et partiellement fondée ;
- condamne solidairement les sociétés PB CLERMONT et EURENCO France à payer à Monsieur R :
  - 9.206,70 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
  - 908,58 € bruts à titre de rémunération des jours fériés ;
  - 4.000 € bruts au titre de bonus 2014 ;

  sous déduction des retenues sociales et fiscales et majorés des intérêts depuis la date de débition ;
- déboute Monsieur R du surplus de ses prétentions ;
- condamne solidairement les sociétés PB CLERMONT et EURENCO France aux
- dépens taxés à :
  - Citation : 335,05 €
  - Indemnité de procédure de base : 5.500 €.

Monsieur R relève appel de ce jugement.

Par voie de conclusions, les sociétés PB CLERMONT et EURENCO France ont formé un appel incident, ne reconnaissant pas devoir le complément d'indemnité de préavis tel que calculé par le tribunal (celui-ci doit être limité au montant de 7.428,61 € bruts), ainsi que la rémunération de deux jours fériés.

Par arrêt du 8 juin 2017, la cour du travail de Liège, division de Liège, :

- dit les appels, principal et incident, recevables ;
- statuant sur le fondement de l'appel principal, celui-ci est très partiellement fondé, en sorte que le jugement rendu le 11 avril 2016 par le tribunal du travail de Liège — division Huy n'est réformé que pour ce qui concerne :

- le montant du complément de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur R est 9.642,88 € bruts, à majorer des intérêts de retard depuis le 5 décembre 2014, date de la rupture du contrat ;
- la rémunération des deux jours fériés (25 décembre 2014 et 1er janvier 2015) due à Monsieur R , soit 914,82 € bruts, à majorer des intérêts de retard depuis le 5 décembre 2014, date de la rupture du contrat .

➢ statuant sur le fondement de l'appel incident, celui-ci est partiellement fondé, en sorte que le jugement dont appel est réformé en cela qu'aucune prime nommée *« bonus »* de 4.000,00 € n'est due à Monsieur R .

➢ dès lors et pour autant que de besoin, la cour confirme le jugement en cela :

- qu'il n'y a pas dualité d'employeurs ;
- qu'aucune indemnité de préavis n'est due par la société de droit français EURENCO France ;
- qu'aucune indemnité pour licenciement déraisonnable n'est due à Monsieur R ;
- que les sociétés intimées sont condamnées solidairement, in solidum ou l'une à défaut de l'autre, au paiement des sommes dues à Monsieur R

➢ statuant quant aux dépens :

- confirme le jugement du 11 avril 2016 pour la condamnation aux dépens de la première instance ;
- statuant quant aux dépens de l'instance d'appel et faisant application de l'article 1017 alinéa 1 du Code judiciaire, la cour condamne la partie appelante Monsieur R au paiement de ceux-ci : liquidés pour ce qui le concerne à 12.000,00 € étant l'indemnité de procédure d'appel, liquidés pour ce qui concerne les deux parties intimées à 6.000,00 €, étant le montant de base,pour chacune, soit 12.000,00 €.

Monsieur R forme un pourvoi à l'encontre de cette décision.

2. Arrêt de la Cour de cassation

Par son pourvoi, Monsieur R a invoqué 2 moyens :

- violation des articles 31 et 32 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 ce que l'arrêt attaqué décide qu'il n'y a pas dualité d'employeurs de sorte qu'aucune indemnité de rupture n'est due par la société EURENCO France ;
- violation de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail en ce que l'arrêt attaqué refuse d'intégrer le droit à un bonus dans le calcul de la rémunération de base et de l'indemnité compensatoire de préavis.

Par arrêt du 6 mai 2019, la Cour de cassation a statué comme suit quant à ces 2 moyens :

- le premier moyen est fondé : l'arrêt attaqué viole les articles 31 et 32 de la loi du 24 juillet 1987 ;
- le second moyen ne peut être accueilli : l'arrêt attaqué justifie légalement sa décision que la rémunération à prendre en compte pour calculer l'indemnité de préavis ne comporte pas de bonus.

Par conséquent, la Cour de cassation :

- casse l'arrêt de la cour du travail de Liège, division de Liège en tant qu'il décide que la SA de droit français EURENCO n'est pas l'employeur de Monsieur R , et qu'elle ne doit lui payer aucune autre indemnité de rupture que le complément de 9.642,88 € à l'indemnité compensatoire de préavis due solidairement avec la SA PB CLERMONT, et en tant qu'il statue sur les dépens entre les parties à l'instance en cassation .
- rejette le pourvoi pour le surplus ;
- ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;
- condamne Monsieur R à la moitié des dépens et en réserve le surplus pour qu'il soit statué sur celui-ci par le juge du fond ;
- renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Mons ;
- taxe les dépens à la somme de sept cent nonante-quatre euros soixante-quatre centimes envers Monsieur R y compris la somme de vingt euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

3. Position des parties

Ensuite de cet arrêt de la Cour de cassation, l'appelant demande à la cour de :

- déclarer sa demande recevable et fondée ;

- dire pour droit que Monsieur R avait deux employeurs, à savoir respectivement la SA PB Clermont et la SA Eurenco France, avec lesquels il était lié par un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein distinct ;

- dire pour droit que le contrat de travail à durée indéterminée avec la SA PB Clermont a été irrégulièrement rompu par cette dernière le 5 décembre 2014 et que le contrat de travail à durée indéterminée avec la SA Eurenco France a été irrégulièrement rompu par cette dernière le 16 janvier 2015 ;

En conséquence :

En ce qui concerne le contrat de travail avec la SA PB Clermont :

- confirmer l'arrêt de la cour du travail de Liège, division Liège, du 8 juin 2017 en ce qu'il a condamné les sociétés, solidairement, in solidum, ou l'une à défaut de l'autre, au paiement des indemnités suivantes :

  - 9.642,88 € bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
  - 914,82 € bruts, à titre de rémunération des deux jours fériés (25 décembre 2014 et 1er janvier 2015) ;
  - le tout à majorer des intérêts de retard depuis le 5 décembre 2014, date de la rupture du contrat de travail ;

En ce qui concerne le contrat de travail avec la SA Eurenco France :

- à titre principal, condamner les sociétés, solidairement, in solidum, ou l'une à défaut de l'autre, au paiement d'indemnités en application du droit français en considération de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à temps plein liant Monsieur R à la SA Eurenco France ;
- à titre subsidiaire, condamner les sociétés, solidairement, in solidum, ou l'une à défaut de l'autre, au paiement d'indemnités en application du droit belge en considération de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée à temps plein liant Monsieur R à la SA Eurenco France ;
- dans les 2 cas ,
  a. faire droit à la demande de capitalisation des intérêts moratoires échus et dus depuis une année formulée par Monsieur F à la date des présentes conclusions, c'est-à-dire à la date du 17 avril 2020 ;
  b. condamner les sociétés à rembourser Monsieur R de la somme de 654,16 € qu'il a payée aux sociétés, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à dater du 5 septembre 2017 ;
  c. condamner les sociétés PB Clermont et Eurenco France, solidairement, in solidum, ou l'une à a défaut de l'autre, aux entiers dépens des instances ;
- à titre infiniment subsidiaire,
  d. déclarer sa demande recevable et partiellement fondée ;
  e. reconnaitre la dualité d'employeurs de Monsieur R , à savoir respectivement la SA PB Clermont et la SA Eurenco France ;
  f. condamner les sociétés aux dépens liquidés au regard des montants alloués et à défaut compenser les dépens.

De son côté, les intimées demandent à la cour de :

- o A titre principal,

  Dire l'action de Monsieur R non fondée et le débouter de toutes ses demandes.

  Le condamner au paiement des dépens pour chacune des sociétés.

- o A titre subsidiaire

  Avant dire droit quant au fond, poser à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle suivante : « *L'article 39, paragraphe 1, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose que l'indemnité de congé est calculée sur la base de « la rémunération en cours » interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où deux employeurs concluent chacun un contrat de travail avec un même travailleur qui perçoit une seule rémunération pour les deux occupations, sans que les contrats précisent la ventilation de cette rémunération en fonction des prestations effectuées pour le compte de chaque employeur, le travailleur pourrait percevoir, en cas de licenciement, deux indemnités compensatoires de préavis calculées chacune sur la base de la rémunération totale perçue par le travailleur, viole-t-il l'article 10 et/11 de la Constitution ?* ».

  Condamner Monsieur R à payer à PB CLERMONT 1 € provisionnel sur un montant définitif à déterminer en cours de procédure à titre de remboursement d'une partie de l'indemnité compensatoire de préavis versée indûment par PB CLERMONT ainsi que d'une partie de la rémunération versée par PB CLERMONT pour la période du 1er décembre 2013 au 16 janvier 2015.

  Réserver à statuer pour le surplus.

4. Décision

4.1. Dualité d'employeurs

L'appelant considère que conformément aux termes de l'arrêt de renvoi du 6 mai 2019, il peut se prévaloir de la formation d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la SA de droit français EURENCO, ci-après dénommée SA EURENCO France et de la solidarité de la SA PB Clermont pour les dettes qui en découlent.

De leur côté, les intimées « *s'en réfèrent à justice concernant l'existence d'un contrat de travail entre Monsieur R et EURENCO France* » mais précisent, toutefois, que « *la Cour de céans n'est pas juridiquement liée sur le point de droit tranché par la Cour de cassation, dans la mesure où il s'agit d'une première cassation, conformément aux articles 1119 et 1120 du Code judiciaire* »[1].

C'est en vain que les intimées font état des articles 1119 et 1120 du Code judiciaire pour considérer que la cour de céans ne serait pas liée par l'enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation dès lors que ces dispositions ont été abrogées par la loi du 6 juillet 2017, entrée en vigueur le 3 août 2017[2].

L'article 1110, alinéa 4, du Code judiciaire, tel qu'il a été introduit par cette même loi, dispose que la juridiction de renvoi « *se conforme à l'arrêt de la Cour de cassation sur le point de droit jugé par cette Cour* ».

Par son arrêt de renvoi du 6 mai 2019, la Cour de cassation a considéré ce qui suit :

> *« L'article 31, § 1er, alinéa 1er, 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 relatives au travail temporaire et au travail intérimaire fixées aux chapitres Ier 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.*
>
> *L'article 32, § 1er, alinéa 1er, de la même loi dispose que, par dérogation à l'article 31, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents pour une durée limitée à la disposition d'un utilisateur, en règle, s'il a reçu au préalable l'autorisation du fonctionnaire désigné par le Roi.*
>
> *En vertu de l'article 32, § 2, de la loi, les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visées au paragraphe 1er doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition. L'accord écrit du travailleur n'est toutefois pas requis lorsque le consentement tacite est d'usage dans la branche d'industrie qui occupe le travailleur.*

[1] Page 18 des conclusions de synthèse après l'arrêt de la Cour de cassation des intimées
[2] L'arrêt de la Cour de cassation est postérieur

Il ressort de son libellé que l'article 32 instaure une dérogation à l'interdiction édictée par l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 et qu'à défaut de remplir les conditions précitées auxquelles cette dérogation est soumise, la mise à disposition tombe sous l'interdiction de l'article 31, même lorsqu'elle est effectuée par un employeur en dehors de ses activités normales à l'égard d'un travailleur permanent et pour une durée limitée.

En vertu de l'article 31, § 2, de la loi précitée, le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du paragraphe 1er est nul à partir du début de l'exécution du travail.

La sanction de nullité prévue par cette disposition ne vise que le contrat du travailleur engagé en vue d'être mis à la disposition d'un utilisateur.

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.

L'arrêt constate que la première défenderesse a engagé le demandeur et l'a mis à la disposition de la seconde défenderesse tout en restant liée avec lui par le contrat de travail initial alors que cela ne faisait pas partie de ses activités normales. Il énonce encore que la mise à disposition a eu lieu sans l'autorisation du fonctionnaire et la convention tripartite prévues par l'article 32, §§ 1er et 2.

En considérant que « les sanctions précisées par les articles 31 et 32 de la loi sont distinctement formulées », qu' « en cas de transgression de l'article 32, la sanction n'est pas la naissance d'un deuxième contrat de travail [comme prévu par l'article 31, § 3], mais une sanction pénale et l'obligation solidaire de l'utilisateur concernant les montants dus par l'employeur [prévue par l'article 32, § 4] », et que l'article 31 et donc la « sanction civile consistant à établir une

relation contractuelle entre le travailleur et l'utilisateur » prévue par l'article 31, § 3, ne sont pas applicables «aux faits de la cause», l'arrêt viole ces dispositions ».

L'enseignement de la Cour de cassation a le mérite de la clarté. Lorsqu'un employeur engage un travailleur et le met à la disposition d'un utilisateur tout en restant lié avec lui par le contrat de travail initial alors que cela ne faisait pas partie de ses activités normales et que cette mise à disposition a lieu sans l'autorisation du fonctionnaire et sans convention tripartite prévues par l'article 32, §§ 1er et 2, la sanction civile de l'article 31, § 3, de la loi du 24 juillet 1987 trouve à s'appliquer : «*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*». Cette solution est logique car une mise à disposition en dehors des activités normales, sans autorisation du fonctionnaire et sans convention tripartite, est, par principe, interdite par l'article 31.

En outre, dans cette hypothèse, en application de l'article 31, § 4, l'utilisateur et l'employeur initial sont solidairement responsables du paiement des dettes nées du contrat de travail né entre l'utilisateur et le travailleur.

Dans un précédent arrêt, la Cour de cassation avait déjà, clairement, décidé que les conséquences juridiques prévues par l'article 31, §§ 3 et 4, s'appliquent chaque fois qu'un utilisateur, en violation des dispositions du paragraphe 1er, fait exécuter des travaux par un travailleur mis à sa disposition, que celui-ci ait ou non été engagé par son employeur initial aux fins de sa mise à disposition[3].

Par conséquent, la cour considère que l'appelant et la SA EURENCO France sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée depuis « *le début de l'exécution des travaux* » et que la SA PB Clermont est solidairement responsable des dettes qui découlent de ce contrat.

Le ***« début de l'exécution des travaux »*** déterminant la prise de cours du contrat de travail ainsi formé correspond au début de la mise à disposition illicite.

L'appelant prétend que le contrat de travail le liant à la SA EURENCO France est né à partir du 1er décembre 2013 considérant que c'est à partir de ce moment qu'il a été soumis à l'autorité patronale de cette société.

Les intimées estiment, quant à elles, que l'appelant n'établit pas la date à laquelle son contrat aurait pris cours ; selon elles, « *il affirme qu'il aurait débuté ses prestations pour le compte d'EURENCO France le 1er décembre 2013, sans en apporter la preuve* »[4].

---

[3] Cass ; 8 octobre 2018, Pas., 2018, p.1833

[4] Page 37 des conclusions de synthèse après arrêt de la Cour de cassation

La mise à disposition implique le transfert d'une part de l'autorité de l'employeur vers le tiers utilisateur.

Le transfert partiel ou total de l'autorité patronale constitue le nœud central de la problématique puisque s'il n'y a pas de transfert d'autorité, il n'y a, évidemment pas de prêt personnel illicite[5].

Pour appréhender la notion d'autorité, il convient de se référer à la jurisprudence qui s'est développée relativement au lien de subordination. La Cour de cassation rappelle régulièrement que «*le lien de subordination est la caractéristique du contrat de travail*»[6]. Il est l'essence même du contrat de travail.

L'autorité patronale suppose la possibilité de donner des instructions et d'exercer une surveillance à l'égard des travailleurs[7].

Tout comme pour apprécier l'existence d'un lien de subordination, il convient de recourir à la méthode indiciaire.

La jurisprudence a mis en lumière un certain nombre d'indices dont la présence révèle un rapport d'autorité entre l'utilisateur et le travailleur :

* les travailleurs de l'entreprise d'envoi sont intégrés dans une équipe composée des membres du personnel de l'entreprise utilisatrice ;
* l'horaire de travail et les périodes de vacances sont déterminés par l'entreprise utilisatrice ;
* le personnel de la société d'envoi utilise le matériel de la société utilisatrice ;
* l'obligation pour les travailleurs de faire rapport directement à l'utilisateur ;
* la rémunération est payée par l'utilisateur ;
* la possibilité pour l'utilisateur de prendre des sanctions ;
* les instructions sont données directement, sans passer par la société d'envoi ;
* l'obligation d'assister à des réunions de la société utilisatrice[8].

---

[5] M. GOLDFAYS, « *La mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs* », Orientations, octobre 2010, p.5

[6] Cass., 10 septembre 2001, RG S.00.0187.F, Larc. Cass., 2001, p. 274 ; Cass., 21 janvier 1997, J.T.T., 1997, p. 497 ; Cass., 14 novembre 1994, RG S.94.0007.F, Larc. Cass., 1994, p. 222

[7] Cass., 18 mai 1981, *Arr. Cass.*, 1980-1981, p. 1080

[8] C.E. CLESSE et M. MORSA, « *Travailleurs détachés et mis à disposition* », Larcier, 2020, p.38

Ce n'est qu'en cumulant plusieurs de ces indices qu'il est possible de déterminer s'il y a eu transfert, ou non, d'une part quelconque de l'autorité patronale à l'utilisateur.

La présence d'un seul de ces indices ne suffit pas à établir l'existence d'un rapport d'autorité.

En l'espèce, l'appelant entend établir l'existence de ce transfert d'autorité par les éléments suivants[9] :

* la volonté de la société EURENCO France était d'instituer une direction des ressources humaines unique rattachée hiérarchiquement à la direction RH d'EURENCO ;
* il devait soumettre ses demandes de congé à la société EURENCO France ;
* sa rémunération et ses objectifs annuels étaient fixés par la société EURENCO France ;
* la société EURENCO France lui donnait des instructions, notamment, quant aux entretiens annuels des employés de la société PB CLERMONT ;
* la décision de licencier a été prise par Monsieur G . CEO du groupe EURENCO France, sans que Monsieur B , administrateur délégué de la société PB CLERMONT ne soit consulté.

Il ressort d'un document établi le 25 février 2014[10] intitulé « *projet de changement d'organisation* » que parmi les changements envisagés, il en est un relatif aux ressources humaines, libellé, notamment, en ces termes : « *la politique ressources humaines doit être mise en place de façon unique pour EURENCO* » ; ledit document précise à la rubrique « *organisation future* » que « *la fonction Ressources Humaines serait rattachée hiérarchiquement à la direction RH d'EURENCO et opérationnellement aux Directeurs des Divisions* ».

Si comme le relèvent les intimées, ce document ne fait état que d'un projet, il n'en demeure pas moins que cette réorganisation a, progressivement, été « *mise sur les rails* » ; c'est, ainsi, qu'en date du 31 mai 2014, l'appelant adressait à Madame V , *VP Human Ressources EURENCO*, une note très circonstanciée relatives aux « *conséquences de la modification organisationnelle qui interviendrait au sein du groupe EURENCO* » avec « *un reporting des travailleurs belges (Employés et Cadres) vis-à-vis d'un manager établi en France au sein du groupe EURENCO* »[11]. Il est indiqué que cette note a été réalisée à la demande de Madame V et les intimées ne contestent pas son existence.

[9] Pages 19 et 20 des conclusions additionnelles et de synthèse après renvoi par la Cour de cassation
[10] Pièce 9 du dossier de l'appelant
[11] Pièce 11 du dossier de l'appelant

A la même époque, soit le 12 mai 2014, Madame I V conviait les équipes RH, dont l'appelant, à un séminaire collaboratif destiné à mener une réflexion, notamment, sur « *les nouvelles perspectives du Groupe* »[12].

A cette même date du 12 mai 2014, Madame I V adressait à l'appelant un courriel lui demandant de prendre en charge le management de l'équipe commerciale de Clermont.[13]

Le 23 juin 2014, Madame V. marquait son accord sur la demande de congés de l'appelant[14].

Par la suite, il apparaît que c'est Madame I V qui va continuer à prendre les décisions concernant la situation de l'appelant :

- 8 septembre 2014 : elle l'invite à un entretien mi année[15] ;
- 9 septembre 2014 : l'appelant lui fait rapport de la réunion du CE de Clermont qui concernait, notamment, la nouvelle organisation [16];
- 10 septembre 2014 : elle lui demande de rendre des comptes quant à l'avancement de ses travaux relatifs à la réalisation d'un plan de formation pour le site PB CLERMONT[17] ;
- 12 novembre 2014 : elle prend décision de supprimer la compensation mensuelle de 333 € allouée à l'appelant pour son véhicule de fonction[18] .

Il s'ensuit qu'il existe de nombreux indices convergents pour considérer que l'appelant a été placé sous l'autorité patronale de la société EURENCO France à dater du 12 mai 2014.

Par contre, l'appelant n'établit pas que ce transfert d'autorité aurait déjà eu lieu avant cette date.

[12] Pièce 20 du dossier de l'appelant
[13] Pièce 22 du dossier de l'appelant
[14] Pièce 24 du dossier de l'appelant
[15] Pièce 24 du dossier de l'appelant
[16] Pièce 21 du dossier de l'appelant
[17] Pièce 12 du dossier de l'appelant
[18] Pièce 24 du dossier de l'appelant

En effet, :

- le mail de du 16 décembre 2013[19]est un rappel adressé à tous les responsables faisant partie des différentes sociétés du groupe pour lancer les entretiens annuels ; s'il est demandé un retour[20], c'est dans un but de centralisation des données, d'évaluation de la charge de travail sur les sites, ... ; il ne s'agit nullement d'une injonction ;
- si le 12 novembre 2013, l'appelant a adressé sa demande de congés au sieur W [21], il n'est nullement établi que ce dernier agissait comme représentant EURENCO France dès lors que Monsieur W était président du conseil d'administration de la SA PB CLERMONT jusqu'au 12 mai 2014[22];
- il en est de même concernant les objectifs pour l'année 2014[23]puisque de son propre aveu, l'appelant les a fixés avant le sieur P [24].

Il ressort des considérations qui précèdent que l'appelant et la SA EURENCO France sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée à dater du 12 mai 2014.

Dans cette mesure, l'appel est d'ores et déjà fondé.

4.2. Législation applicable

Les parties ne s'accordent pas sur la législation applicable au contrat de travail liant l'appelant et la SA EURENCO France : droit français ou droit belge.

Le conflit de lois a longtemps été réglementé par la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles.

La Convention de Rome a été incorporée dans le règlement CE n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dit règlement Rome I, applicable aux contrats conclus à partir du 17 décembre 2009, comme en l'espèce.

---

[19] Pièce V.2 du dossier des intimées
[20] Pièce V.3. du dossier des intimées
[21] Pièce 15 du dossier de l'appelant
[22] Pièce V.10.3 du dossier des intimées
[23] Pièce 8 du dossier de l'appelant – pièce non datée et exclusivement signée par l'appelant
[24] Pièce 12 du dossier de l'appelant : « *Peux-tu dès lors me faire suivre mon entrevue annuelle que j'ai signé en son temps avec P et qui est le dernier document qui fait référence à des objectifs acceptés pour 2014* »

L'article 8 du règlement reprend en grande partie le libellé de l'article 6 de la Convention :

> *«1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3.*
> *Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2, 3 et 4 du présent article.*
> *2. À défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.*
> *3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.*
> *4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique* ».

Dès lors que par nature, le contrat de travail liant l'appelant à la SA EURENCO France est un contrat verbal, les parties n'ont pas exprimé de choix quant à la législation applicable. Il s'ensuit qu'il y a lieu d'appliquer les critères de rattachement visés à l'article 8,§§ 2, 3 et 4 du Règlement de Rome I.

Il existe, néanmoins, une hiérarchie dans l'appréciation des critères de rattachement.

En effet, le critère subsidiaire du lieu de l'établissement qui a embauché le travailleur (article 8, § 3) ne doit être examiné que dans les seules hypothèses où le juge saisi n'est pas en mesure de déterminer le pays d'accomplissement habituel du travail (article 8, § 2) : « *Le critère du rattachement du contrat de travail en cause au lieu où le travailleur accomplit habituellement ses fonctions doit être pris en considération de façon prioritaire et son application exclut la prise en considération du critère subsidiaire du lieu du siège de l'établissement qui a embauché le travailleur*»[25].

Par ailleurs, par le biais d'une clause d'exception, les deux critères de rattachement prédécrits – lieu d'exécution habituelle du travail et lieu d'embauche – doivent être écartés lorsqu'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays (article 8, § 4). En d'autres termes, la juridiction nationale, après avoir déterminé la loi applicable en se référant aux critères

[25] C.J.U.E., 12 septembre 2013, *Schlecker c. Boedeker*, C-64/12, § 32

de rattachement du lieu d'exécution habituelle du travail et, à défaut, du lieu d'embauche, devra encore examiner si le contrat n'est pas relié de façon plus étroite à un autre État, et ce, nonobstant la présence d'un lieu d'exécution habituelle du travail incontestable[26].

La Cour de justice a, néanmoins, précisé concernant cette clause d'exception qui figurait déjà dans l'article 6, § 2, de la convention de Rome que « *Contrairement à ce qui a été observé dans le cadre de l'article 6, paragraphe 1, de la convention de Rome le principe de protection de la partie jugée la plus faible n'impose pas au juge, dans l'application des critères de détermination de la loi applicable visés au paragraphe 2 de ce même article, de comparer la substance des dispositions impératives des lois en conflit et d'appliquer celle qui, eu égard aux circonstances particulières de l'espèce, lui paraît la plus avantageuse. Le respect du principe du favor laboratoris est assuré par l'application des dispositions impératives de la loi qui, parmi les lois potentiellement applicables, présente avec le contrat de travail les liens les plus étroits et non forcément par celle qui s'avère être la plus avantageuse pour le salarié* »[27].

L'approche de la Cour consiste donc à privilégier l'application de la loi la plus proche de la situation, laquelle est jugée la plus adaptée sur le plan du droit international privé, sans être nécessairement la plus favorable au travailleur sur le plan du droit matériel[28].

Quant au lieu d'exécution habituelle du travail (1er critère), dans le domaine du transport international, les arrêts de la Cour de Justice de l'Union européenne « *Koelzsch* »[29] et « *Voogsgeerd* »[30], ont précisé comment interpréter le critère du pays dans lequel ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail.

Conformément aux arrêts précités, il s'agit du pays dans lequel ou à partir duquel, compte tenu de l'ensemble des éléments qui caractérisent l'activité du travailleur, ce dernier s'acquitte de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.

S'agissant de <u>transporteurs</u> internationaux, ces éléments qui doivent être pris en compte pour déterminer le pays dans lequel ou à partir duquel le travailleur s'acquitte de l'essentiel de ses obligations sont, notamment, le pays:

- à partir duquel ce travailleur effectue ses missions de transport, où il doit se présenter avant d'accomplir ses missions ;

---

[26] A. MORTIER, « *Les règles de conflits de juridictions et de conflits de lois* », Ors., 2015/7, p.28

[27] Conclusions de l'avocat général WAHL précédent l'arrêt du 12 septembre 2013, *Schlecker c. Boedeker*, C-64/12

[28] M. BAERT, « Het arrest *Schlecker* als sluitstuk op de arresten *Koelzsch* en *Voogsgeerd* », *J.T.T.*, 2014, p.87

[29] C.J.U.E., 15 mars 2011, *Heiko Koelzsch v État du Grand Duché de Luxembourg*, C-29/10

[30] C.J.U.E., 15 décembre 2011, *Jan Voogsgeerd contre Navimer*, C 384/10

- où il reçoit les instructions sur ses missions ;
- où il organise son travail ;
- où se trouvent ses outils de travail ;
- où le transport est principalement effectué ;
- de déchargement de la marchandise ;
- où le travailleur rentre après ses missions.

Dans le cas spécifique du transport maritime, la Cour a également estimé dans son arrêt « *Voogsgeerd* », que, lorsqu'il résulte de l'examen des éléments précités que le lieu (le pays) à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport et reçoit également les instructions pour ses missions est toujours le même, alors ce lieu (pays) doit être considéré comme étant celui où il accomplit habituellement son travail.

En outre, quant à ce critère, l'article 8, § 2 *in fine* du règlement n° 593/2008 précise que « ***Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays*** »[31].

Le considérant n° 36 du règlement indique que « *l'accomplissement du travail dans un autre pays devrait être considéré comme* ***temporaire lorsque le travailleur est censé reprendre son travail dans le pays d'origine après l'accomplissement de sa tâche à l'étranger*** » et ajoute « *que* ***la conclusion d'un nouveau contrat de travail*** *avec l'employeur d'origine ou* ***avec un employeur appartenant au même groupe de sociétés que l'employeur d'origine ne devrait pas empêcher de considérer que le travailleur accomplit son travail dans un autre pays de façon temporaire*** »[32].

Or, en l'espèce, à supposer même que durant son contrat de travail avec la SA EURENCO France, l'appelant ait exécuté son travail en France, la situation juridique telle qu'exposée ci-avant permet de considérer qu'il n'aurait accompli ce travail en France que de manière temporaire au sens de l'article 8, § 2 *in fine* du règlement.

En effet, dès lors que l'on ne se trouvait pas dans l'hypothèse de l'article 31, § 2, de la loi du 24 juillet 1987 (*travailleur engagé dans le but spécifique d'être mis à la disposition d'un utilisateur),* pendant la période de la mise à disposition, le contrat de travail initial liant l'appelant à la SA PB Clermont et soumis au droit belge continuait à sortir ses effets[33].

---

[31] Mis en gras par la cour
[32] Mis en gras par la cour
[33] Article 32, § 4, de la loi du 24 juillet 1987

Ce qui signifie que la SA PB Clermont était contrainte de le reprendre à son service dans les fonctions exercées auparavant[34]. Peu importe que cela ne soit pas réalisé concrètement puisqu'au moment de la reprise des activités sur le site PB Clermont, l'appelant est tombé en incapacité de travail.

Ainsi, le pays dans lequel l'appelant accomplissait habituellement son travail était la Belgique – ce qui ne peut plus être remis en cause[35] - et ce pays n'est pas réputé changer par le seul fait qu'il aurait, le cas échéant, dans le cadre de son contrat de travail avec la SA EURENCO France, accompli des prestations en France de façon temporaire.

L'existence de critères quantitatifs et qualitatifs qui attesteraient de l'existence de prestations en France, invoquée par l'appelant, est, donc, sans incidence au regard de l'article 8, § 2 *in fine* du règlement.

Il s'ensuit qu'il est établi que la Belgique est le pays dans lequel ou à partir duquel l'appelant, en exécution du contrat de travail le liant à la SA EURENCO France, accomplit habituellement son travail au sens de l'article 8, § 2, du règlement n° 593/2008.

Dès lors qu'il est acquis que c'est le droit belge qui est applicable en se référant au critère de rattachement du lieu d'exécution habituelle du travail (article 8, § 2), il n'y a pas lieu d'examiner le critère subsidiaire du lieu d'embauche.

Néanmoins, la cour doit vérifier si le contrat n'est pas relié de façon plus étroite à la France, et ce, nonobstant la présence d'un lieu d'exécution habituelle du travail en Belgique incontestable.

Ce n'est que si le contrat est relié de façon plus étroite à un État autre que celui de l'accomplissement habituel du travail, qu'il conviendra d'écarter la loi de l'État d'accomplissement du travail et d'appliquer celle de cet autre État[36].

---

[34] C. trav. Liège, 15 mai 2003, www.juridat.be; C. trav. Mons, 20 octobre 2014, *Chron. D.S.*, 2016, pp. 123 et s., note M. GOLDFAYS

[35] C'est d'ailleurs sur base de cette réalité que l'appelant a postulé et obtenu un complément d'indemnité de rupture en application du droit belge

[36] C.J.U.E., 12 septembre 2013, *Schlecker c. Boedeker*, C-64/12, § 39

Parmi les éléments significatifs de rattachement, il convient de prendre, notamment, en compte le pays où le salarié s'acquitte des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité ainsi que celui dans lequel il est affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité. Par ailleurs, la juridiction nationale doit également tenir compte des paramètres liés à la fixation du salaire ou des autres conditions de travail[37]. Plus précisément, le juge pourra examiner en fonction de quelle convention ou de quel barème national le salaire ainsi que les autres conditions de travail ont été fixés[38].

En l'espèce, durant la période couverte par le contrat qui liait l'appelant à la SA EURENCO France, c'est en Belgique que celui-ci s'acquittait des impôts et des taxes afférents aux revenus de son activité et était affilié à la sécurité sociale et aux divers régimes de retraite, d'assurance maladie et d'invalidité. Quant à sa rémunération fixe, elle était fixée sur base des conventions collectives et barèmes appliqués en Belgique[39]. De même, son assurance-groupe était contractée auprès d'une société d'assurances belge[40].

Il n'existe, donc, pas un lien plus étroit entre ledit contrat et la France et il n'y a pas lieu d'écarter la loi applicable en application de l'article 8, § 2, du règlement n° 593/2008

Il s'ensuit que c'est la loi belge qui est applicable au contrat liant l'appelant à la SA EURENCO France.

4.3. Indemnité de rupture

Le travailleur qui, en tant que demandeur, se fonde sur un congé qui lui aurait été donné, doit apporter la preuve que son employeur a entendu rompre unilatéralement le contrat de travail.

C'est, donc, à l'appelant, demandeur d'une indemnité de congé, qu'il incombe de démontrer la rupture unilatérale de son contrat de travail par la SA EURENCO France ; cette exigence découle des articles 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 1315, alinéa 1er, du Code civil et 870 du Code judiciaire.

---

[37] C.J.U.E., 12 septembre 2013, *Schlecker c. Boedeker*, C-64/12, § 41

[38] Conclusions de l'avocat général WAHL précédent l'arrêt du 12 septembre 2013, *Schlecker c. Boedeker*, C-64/12, § 69

[39] Voir fiches de paie

[40] Pièce 7 du dossier de l'appelant

En l'espèce, l'appelant entend établir que la SA EURENCO France a rompu les relations de travail le 16 janvier 2015 par courrier de « *son conseil* » qui précise que « *Monsieur R ne doit reprendre aucun travail de quelque nature que ce soit à l'avenir* »[41].

Ce courrier du 16 janvier 2015 est libellé en ces termes :

> « *Je suis le conseil de la SA PB CLERMONT qui me prie de répondre à votre lettre du 24 décembre 2014.*
>
> *Ma cliente conteste catégoriquement la présentation des faits de Monsieur R et ses revendications.*
>
> *Elle tient à rectifier notamment les allégations qui suivent.*
>
> *1. Monsieur R n'a eu d'autre employeur que ma cliente.*
>
> *Il n'a signé de contrat de travail qu'avec celle-ci.*
>
> *Il ne percevait de rémunération que de cette seule société.*
>
> *Monsieur B , administrateur-délégué, et les autres administrateurs de ma cliente, détenaient toute l'autorité que leur confèrent leurs fonctions à l'égard de Monsieur R*
> *Monsieur W a d'ailleurs été administrateur de ma cliente jusqu'en mai 2014 et Monsieur G l'est devenu à partir du 1er février 2014.*
>
> *Le 5 décembre 2014, ma cliente a ainsi mis fin au seul contrat de travail auquel Monsieur R était partie.*
>
> *Monsieur R ne doit reprendre aucun travail de quelque nature que ce soit à l'avenir.*
>
> *2. ...* »

La cour n'aperçoit pas en quoi les termes de ce courrier permettent de conclure que son auteur, Maître Paul CRAHAY, s'est exprimé au nom de la SA EURENCO France. Il indique, clairement, se prononcer au nom de sa cliente, la SA PB Clermont.

Surabondamment, en aucun cas, le mandat ad litem de l'avocat ne peut s'étendre à des actes étrangers à la procédure[42].

---

[41] Pièce 5 du dossier de l'appelant
[42] Article 440, alinéa 2, du Code judiciaire

Le congé ne constituant pas un acte d'administration susceptible de faire l'objet d'un mandat général, il doit faire l'objet d'un mandat spécial et exprès. Le mandat ad litem de l'avocat ne suffit, donc, pas[43].

Il s'ensuit que l'acte de congé émanant d'une personne sans mandat ou outrepassant celui qu'elle détient n'est pas nul, mais tout simplement inexistant et que, par voie de conséquence, le contrat de travail continue à sortir ses effets, avec les obligations que cela implique dans le chef des deux parties[44].

Si l'appelant n'établit pas que le contrat de travail le liant à la SA EURENCO France a été rompu par la lettre du 16 janvier 2015 de Maître CRAHAY, s'agissant d'établir la réalité de l'exercice de l'autorité patronale par la SA EURENCO France, il précise que la décision de le licencier « *a été prise par Monsieur G , CEO du groupe Eurenco France, sans même que Monsieur B , administrateur délégué de la société PB Clermont, ne soit consulté à ce sujet* » et poursuit : « *Par son courrier du 5 décembre 2014, Monsieur G , administrateur de la société PB Clermont et CEO de la société Eurenco France, a notifié à Monsieur R son congé avec effet immédiat sans spécifier quel contrat de travail était concerné* »[45].

En effet, le courrier du 5 décembre 2014 est signé, exclusivement, par Monsieur G , lequel était non seulement, administrateur de la SA PB Clermont mais aussi, CEO (Chief Executive Officer) de la SA EURENCO France[46] et le libellé du courrier ne fait référence à un contrat particulier : « ... *Nous sommes au regret de devoir mettre fin au contrat de travail qui nous lie* »[47].

Par conséquent, l'appelant établit que la SA EURENCO France a mis fin à son contrat de travail par courrier du 5 décembre 2014.

Il s'ensuit qu'une indemnité de rupture est due[48].

* * * *

[43] C. trav. Liège, 20 septembre 2013, J.L.M.B., 2014, p. 656-665

[44] L. Peltzer, « *Congé, motif grave et mandat : approche théorique et pratique* », note sous C. trav. Mons, 11 janvier 1999, *Chron. D.S.*, 2000, pp. 25 à 30 ; J. Clesse et F. Kéfer, « *Examen de jurisprudence (1995-2001)* », *R.C.J.B.*, 2003, pp. 223 et 224

[45] Page 20 des conclusions additionnelles et de synthèse après par la Cour de cassation

[46] Cette affirmation n'est pas contestée par les intimées

[47] Pièce 2 du dossier de l'appelant

[48] Article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Quant au calcul de cette indemnité de rupture, **dès lors que la période du contrat de travail liant l'appelant à la SA EURENCO France a été déterminée par la cour comme s'étendant du 12 mai 2014 au 5 décembre 2014, le calcul établi par le travailleur doit être revu et une réouverture des débats s'impose pour que les parties s'expliquent sur ce point.**

Par ailleurs, c'est à tort que les intimées prétendent que l'appelant ne pourrait se prévaloir d'une occupation à temps plein.

En effet, la conclusion implicite d'un contrat de travail entre l'utilisateur et le travailleur mis à disposition emporte, par la force des choses, toute une série de conséquences indirectes. Ainsi, ce contrat, qui n'est par nature pas écrit, ne respectera pas le prescrit de certaines dispositions exigeant la conclusion d'un contrat de travail écrit (contrat à durée déterminée, à temps partiel, ...)[49].

Par conséquent, ce contrat existant *sans instrumentum* ne peut être qu'à temps plein[50]. Le fait que l'appelant ait perçu une rémunération pour un travail à temps plein payée par la SA PB Clermont est sans incidence sur ce constat[51].

Les intimées considèrent, également, qu'aucune indemnité de rupture n'est due aux motifs que l'appelant aurait été indemnisé de manière globale pour la fin de sa collaboration avec les deux sociétés et que raisonner autrement aurait pour conséquence de créer une discrimination entre :

* deux employeurs qui engagent un travailleur dans le cadre de deux contrats de travail sans que la rémunération perçue dans le cadre des deux occupations soit expressément ventilée entre les deux employeurs proportionnellement aux prestations effectuées pour leur compte ;
* deux employeurs qui engagent un travailleur dans le cadre de deux contrats de travail et qui précisent expressément la ventilation de la rémunération entre les deux employeurs proportionnellement aux prestations effectuées pour leur compte.

---

[49] N. ROBERT, « *Sanctions des pratiques illicites* » in *Dumping social : à nouveaux modèles de concurrence, nouveaux mécanismes de lutte ?*, 2017, p.147

[50] C.E. CLESSE et M. MORSA, « *Travailleurs détachés et mis à disposition* », Larcier, 2020, p.50 ; M. BAERT, « *Verboden terbeschikkinstelling van personeel en ontslag* », note sous C. trav. Bruxelles, 15 octobre 2019, RAGB, 2020, p.1209

[51] Page 37 des conclusions de synthèse après l'arrêt de la Cour de cassation – point 39

Elles demandent, par conséquent, à la cour de poser à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle suivante :

> *« L'article 39, paragraphe 1, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose que l'indemnité de congé est calculée sur la base de « la rémunération en cours » interprété en ce sens que, dans l'hypothèse où deux employeurs concluent chacun un contrat de travail avec un même travailleur qui perçoit une seule rémunération pour les deux occupations, sans que les contrats précisent la ventilation de cette rémunération en fonction des prestations effectuées pour le compte de chaque employeur, le travailleur pourrait percevoir, en cas de licenciement, deux indemnités compensatoires de préavis calculées chacune sur la base de la rémunération totale perçue par le travailleur, viole-t-il l'article 10 et/11 de la Constitution ? ».*

La cour considère que la discrimination invoquée par les intimées n'est pas justifiée.

Tout d'abord, la situation qu'elles invoquent n'est pas comparable à celle actuellement soumise à la cour puisqu'en l'espèce, l'existence d'un second contrat de travail constitue une sanction civile pour mise à disposition illicite.

Au demeurant, l'hypothèse de deux contrats de travail distincts avec le paiement d'une seule rémunération sans que les contrats ne précisent la ventilation de cette rémunération n'est pas concevable dès lors que la rémunération est un élément essentiel du contrat de travail et qu'à défaut d'une ventilation, il n'y aurait pas de contrat de travail.

En effet, en l'absence d'accord des parties sur les éléments permettant de déterminer la rémunération, il ne peut y avoir contrat de travail. La Cour de cassation décide de manière constante : «*l'arrêt qui constate qu'une personne a fourni certaines prestations pour compte et sous l'autorité d'une autre personne sans constater qu'une rémunération a été convenue ne peut légalement décider qu'un contrat de travail existait entre ces deux personnes* »[52]. Pour que les parties soient liées par un contrat de travail, elles doivent s'être accordées sur le montant de la rémunération ou sur les éléments qui permettent de déterminer ce montant.

Enfin, les intimées considèrent qu'à supposer qu'une indemnité de rupture soit due par la SA EURENCO France, l'appelant devrait rembourser une partie de l'indemnité de rupture versée indûment par PB Clermont.

---

[52] Cass., 25 octobre 2004, C.D.S., 2005, p.78 ; Cass., 6 mars 2000, J.T.T., 2000, p. 227

Indépendamment de la question de la prescription de cette demande, la cour s'interroge sur la caractère éventuellement indu de cette indemnité de rupture au regard de l'étendue de la cassation.

En effet, en cas de cassation partielle, comme en l'espèce, lorsque la Cour renvoie la cause dans une mesure limitée, elle entend par là que le dispositif non attaqué ou non annulé de la décision attaquée, qui est distinct même du point de la cassation et contre lequel un pourvoi n'est, dès lors, plus admissible, ne peut plus être remis en question devant le juge de renvoi[53].

En tout état de cause, la cassation est limitée à la portée du moyen qui en est le fondement et elle laisse subsister, comme passées en force de chose jugée, toutes les dispositions non attaquées par le pourvoi qui constituent des dispositifs distincts et qui ne sont pas la suite de la décision cassée[54].

Les parties s'expliqueront sur ce point dans le cadre de la réouverture des débats.

4.4. *Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable*

L'appelant postule la condamnation de la SA EURENCO France au paiement d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le régime de licenciement manifestement déraisonnable, qui déroge aux règles précitées, est instauré par les articles 8 et suivants de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement[55], est entré en vigueur le 1er avril 2014.

Ce régime ne s'applique qu'aux congés donnés ou notifiés à partir du 1er avril 2014, selon l'article 12, alinéa 1, de la convention collective n° 109, par les employeurs visés par la loi du 5 décembre 1968.

---

[53] Ch. STORCK et Th. WERQUIN, « Du juge de l'étendue de la Cassation, p.750

[54] Cass., 8 mai 2014, Pas., n°329

[55] M. STRONGYLOS, R. CAPART et G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, pp. 129 et s. ; PELTZER, « *La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014* », *J.T.*, n° 6565 - 21/2014, p. 377.

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, selon l'article 8 de la convention collective de travail n° 109.

Le commentaire de cette disposition, contenu dans la convention collective de travail n° 109, enseigne que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable ;

- l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable ; il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;

- le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose) ; l'ajout du mot «*manifestement*» à la notion de «*déraisonnable*» vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge ; ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

La présence, dans l'article 8 de la convention collective de travail n° 109, de la conjonction de coordination « *et* » implique que :

- seul le licenciement dont les motifs ne sont pas en lien avec le comportement ou l'aptitude du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable serait manifestement déraisonnable ;
- dès qu'une des deux conditions précitées ferait défaut, le licenciement ne pourrait être considéré comme manifestement déraisonnable.

Néanmoins, l'interprétation de la C.C.T. n° 109 peut se faire à la lumière de l'arrêt de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 en ce que la Cour y précise qu'«*il ressort de la genèse de la loi que les règles relatives au licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables, de sorte qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement*»[56].

Donc, pour être valables, les motifs liés à la conduite doivent concerner une conduite fautive ou critiquable ; les motifs liés à l'aptitude doivent avoir une incidence négative sur l'organisation du travail ; les motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise doivent rendre le licenciement nécessaire et non procurer une simple utilité ou commodité à l'employeur.

À défaut de rencontrer ces exigences, un employeur normal et raisonnable n'aurait, en effet, pas procédé au licenciement.

Le juge du fond doit, donc, vérifier si un employeur raisonnable aurait ou n'aurait pas recouru à une telle mesure de licenciement sur la base d'un tel motif, ce qui consacre la thèse du contrôle de proportionnalité.

En résumé, le juge est, donc, amené à vérifier la légalité du motif invoqué, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement ainsi que sa légitimité dans les limites du contrôle marginal dont il dispose.

Le contrôle de la réalité du motif auquel le juge doit se livrer est un contrôle strict et non marginal (au contraire du contrôle de proportionnalité qui est marginal)[57].

Quant au régime probatoire, en cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée, selon l'article 10 de la convention collective de travail n° 109, de la manière suivante :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la convention collective de travail n° 109, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

---

[56] Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p.3.

[57] A. FRY, « *La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable* » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p.89

- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la convention collective de travail n° 109 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 de la convention collective de travail n° 109.

Néanmoins, l'article 870 du Code judiciaire, source de droit supérieure à l'article 10 de la C.C.T. n° 109, prévoit que « *chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* ». Ce principe est le même que celui posé par l'article 1315 du Code civil suivant lequel « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le payement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation* ». C'est la règle « *actori probatio incumbit* ».

L'article 10 de la C.C.T. n° 109 ne peut être lu qu'à la lumière de ces principes généraux en matière de droit de la preuve auxquels il ne peut déroger[58].

Ainsi, quand l'employeur communique les motifs du congé, la charge de la preuve sera partagée de façon égale[59] de la manière suivante :

- l'employeur, qui a allégué dans son courrier que tel(s) élément(s) a (ont) fondé sa décision de licenciement doit démontrer la réalité de ces éléments et leur lien causal avec la décision de licenciement ;
- le travailleur, qui entend contester la décision prise par l'employeur doit démontrer :

  * soit que la décision prise est manifestement déraisonnable (et, donc, qu'elle n'entretient aucun lien avec sa conduite, son aptitude, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise/du service et qu'elle n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable) ;
  * soit que la décision a en réalité été prise pour un autre motif que l'employeur entend masquer avec le(s) motif(s) exposé(s) dans le courrier de motivation du licenciement et dans ce cas, le travailleur doit démontrer la réalité de l'autre motif et son lien causal avec la décision de licenciement ;

---

[58] A. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, « *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante* », R.D.S., 2018/3, p.345.

[59] S. GILSON et C. MENIER, « *Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT n° 109, un imbroglio sans objet* » *in* « *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable* », Anthemis, 2020, p. 137).

* soit encore que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement sont inexistants.

L'avantage dont bénéficierait donc l'employeur suivant ce régime probatoire consisterait dans le fait qu'il bénéficie quelque part d'une présomption (simple) de l'absence du caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il a été en mesure de démontrer la réalité des motifs invoqués à l'appui de sa décision et leur lien de causalité avec le licenciement[60].

Enfin, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable, envers le travailleur, d'une indemnisation qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération, selon l'article 9, § 1 et § 2, de la convention collective de travail n° 109.

Le commentaire de cette disposition, contenu dans la convention collective de travail n° 109, précise que le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement[61].

L'appréciation du juge dépendra de l'attitude de l'employeur : a-t-il invoqué un motif de licenciement «*plausible*», sans toutefois être en mesure d'apporter une preuve décisive (ce qui pourrait conduire à plus de clémence), ou a-t-il invoqué des griefs tout à fait fantaisistes et le cas échéant attentatoires à l'honorabilité du travailleur (ce qui, au contraire, devrait conduire à plus de sévérité).

En l'espèce, l'appelant considère que la rupture de son contrat de travail avec la SA EURENCO France n'a pas été motivée et qu'en tout état de cause, elle n'est liée ni à son attitude, ni à son comportement ni aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise et qu'elle n'aurait pas été décidée par un employeur normal et prudent placé dans les mêmes conditions[62].

De son côté, les intimées estiment que la cour du travail de Liège a définitivement jugé que le licenciement était fondé sur des motifs justifiés, exacts et pertinents et que ces motifs sont les mêmes que ceux qui justifient la rupture du contrat de travail de la SA EURENCO France[63]. Elles précisent qu'en tout état de cause, les motifs ont été communiqués à l'appelant par courrier du 23 février 2015 et justifient pleinement le licenciement ; elles décrivent lesdits motifs[64].

---

[60] A. MICHAUX, S. GERARD et S. SOTTIAUX, op. cit., p.346
[61] *Cf.* commentaire de l'article 9, figurant dans de la convention collective de travail n° 109.
[62] Pages 53 et 54 des conclusions additionnelles et de synthèse après par la Cour de cassation
[63] Page 39 des conclusions de synthèse après l'arrêt de la Cour de cassation
[64] Pages 40 à 51 des conclusions de synthèse après l'arrêt de la Cour de cassation

En réalité, par son arrêt du 8 juin 2017, la cour du travail de Liège, division de Liège, s'est uniquement prononcée sur la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en tant qu'elle était dirigée à l'encontre de la SA PB Clermont, cette demande en tant qu'elle était dirigée à l'encontre de la SA EURENCO France n'a pas été examinée puisque la cour a considéré qu'il n'existait pas de relation de travail avec cette société[65].

Il n'existe, donc, aucune décision définitive sur ce point.

Cela étant, si la lettre du conseil de la SA PB Clermont du 16 janvier 2015 ne peut être considérée comme une communication par la SA EURENCO France des motifs du licenciement[66], tel n'est pas le cas de la lettre du 23 février 2015[67].

En effet, cette lettre est, notamment, établie par Monsieur C , en sa qualité de CEO de la SA EURENCO France, qualité reconnue comme tel par l'appelant.

Les motifs invoqués précisent que l'appelant :

* n'a pas réalisé et suivi les entretiens annuels ;
* n'a pris aucune initiative pour régler la question de la gratification des employés ;
* n'a pas créé de plan de formation pour l'année 2014 ;
* a tardé à mettre en place la nouvelle organisation de centralisation des départements finances, IT, achats et ressources humaines ;
* a rentré des notes de frais anormalement élevées et certaines sont injustifiées ;
* a utilisé abusivement sa carte de carburant ;
* a inexactement renseigné la situation fiscale de son conjoint.

Afin de vérifier si la SA EURENCO établit la réalité de ces motifs, il convient de préciser que lesdits motifs doivent se situer dans la période d'occupation de l'appelant, soit du 12 mai 2014 au 5 décembre 2014 :

a. Réalisation et suivi des entretiens annuels

Il s'agit d'une obligation qui devait être réalisée entre mars et avril 2014 qui n'a pas d'incidence en l'espèce.

[65] Page 18 de l'arrêt
[66] Voir supra
[67] Pièce II.4 du dossier des intimées

b. Pas d'initiative pour régler la question de la gratification des employés

Ce motif n'est pas établi à suffisance dès lors qu'il apparaît que des négociations étaient en cours[68].

c. Pas de création de plan de formation pour l'année 2014

L'appelant ne prouve pas avoir établi, durant la période litigieuse, un plan de formation conforme aux directives en vigueur dans le groupe EURENCO[69].
Ce motif est établi.

d. Mise en place tardive de la nouvelle organisation de centralisation des départements finances, IT, achats et ressources humaines

L'appelant ne peut nier que la mise en place de la nouvelle organisation constituait un objectif prioritaire pour la SA EURENCO France puisqu'il s'est reposé sur ce point pour faire état de sa mise à disposition illicite. Malgré le fait qu'il invoque avoir été affecté à cette tâche, après sa note du 31 mai 2014, il a attendu septembre 2014 pour réunir le conseil d'entreprise et il n'avait, au moment de son incapacité de travail, pas établi ne fut-ce qu'un projet de convention.
Ce motif est établi.

e. Notes de frais anormalement élevées et injustifiées

Les notes de frais apparaissent anormalement élevées durant la période litigieuse[70], l'appelant n'hésitant pas faire choix de chambre de luxe[71]. Par ailleurs, certaines dépenses relèvent de la sphère privée[72].
Ce motif est établi.

f. Utilisation abusive de la carte de carburant

L'abus est établi par le constat d'une consommation pour 56.600 km alors que le compteur kilométrique de la voiture mise à sa disposition renseigne 49.235 km parcourus en 2014[73]. La carte de carburant a, ainsi, été utilisée par un autre véhicule que celui mis à sa disposition.
Ce motif est établi.

---

[68] Pièce 25 du dossier de l'appelant
[69] Pièce V.13 du dossier des intimées et 13 du dossier de l'appelant
[70] Pièces III.2.28 à III.2.38 du dossier des intimées
[71] Pièces III.2.35 (476 € pour 1 nuit), V.6.7 (841 € pour 2 nuits) et V.6.9 du dossier des intimées
[72] Pièces V.6.6 et V.6.8 du dossier des intimées
[73] Pièce V.7.3 du dossier des intimées

g. Renseignement inexact de la situation fiscale de son conjoint.

Il n'est pas contesté que l'appelant a renseigné son épouse comme étant sans revenus aux fins de se procurer un avantage fiscal temporaire. Ce comportement n'est pas digne d'un responsable des ressources humaines.
Ce motif est établi.

Les comportements de l'appelant et l'absence d'explication rationnelle et plausible de sa part sur ses agissements sont de nature à ébranler durablement la confiance que l'employeur doit pouvoir avoir à l'égard du travailleur.

Il s'ensuit que le licenciement de l'appelant avait un lien avec sa conduite et pouvait être décidé par tout employeur normal et raisonnable de manière telle que l'indemnité demandée n'est pas due.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas due par la SA EURENCO France.

4.5. *Dommages et intérêts équivalents aux arriérés de rémunération pour la période du 1er décembre 2013 au 16 janvier 2015*

L'appelant sollicite la condamnation de la SA EURENCO France au paiement de dommages et intérêts équivalents à des arriérés de rémunérations pour la période du 1er décembre 2013 au 16 janvier 2015.
Tout d'abord, la cour précise que la période d'occupation retenue s'étend du 12 mai 2014 au 5 décembre 2014.

Par ailleurs, à l'instar des intimées, la cour considère qu'en tout état de cause, la demande est prescrite.

En effet, le non-paiement de la rémunération aux conditions, temps et lieu convenus constitue à la fois un manquement trouvant sa source dans le contrat de travail et une contravention aux dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération sanctionnée pénalement par l'article 162 du Code pénal social.

Le travailleur a le choix du fondement de son action et peut donc, librement, décider de lui conférer un caractère contractuel ou délictuel.

Lorsque comme en l'espèce, le travailleur fonde sa demande sur une infraction, le délai de prescription applicable est celui de l'article 26 de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du code de procédure pénale qui dispose que « *l'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts, sans toutefois pouvoir être prescrite avant l'action publique* ».

Aux termes de l'article 2262bis, § 1er, alinéa 2, du Code civil toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extracontractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable.

A supposer même que le non-paiement de la rémunération par la SA EURENCO France constitue une infraction continuée – ce qui n'est pas établi- , le délai de prescription de 5 ans commençait à courir au plus tard le 31 décembre 2014.

La demande de l'appelant introduite, pour la première fois, par ses conclusions reçues au greffe de la cour le 17 avril 2020 est, par conséquent, prescrite. Il en est de même si l'on tient compte de la date de prise de cours du 31 janvier 2015, proposée par l'appelant.

En aucun cas, il ne peut être retenu que le délai de prescription aurait été interrompu par la citation introductive d'instance signifiée le 26 février 2015.

Au sens de l'article 2244 du Code civil, une citation en justice interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises[74].

En revanche, la demande nouvelle visée à l'article 807 du Code judiciaire ne bénéficie pas de l'effet interruptif de la prescription lorsque son objet est différent de celui de la demande introduite par la citation[75].

En effet, pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il convient d'avoir égard non seulement à leur cause mais aussi à leur objet[76].

---

[74] Cass., 12 janvier 2010, Pas., I, n° 20 ; Cass., 23 octobre 2006, Pas., I, n° 501 ; Cass., 3 juin 1991, Pas., I, n° 510, et concl. de l'avocat général J.F. Leclercq

[75] M. Marchandise, « La prescription », *in* De Page, Traité de droit civil belge, T. VI, Bruylant, 2014, n° 144-145

[76] Cass., 23 octobre 2006, précité

Or, dans sa citation introductive d'instance, l'appelant sollicitait la condamnation de la SA EURENCO France à lui payer en application du droit belge :

- 75.571,91 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 61.117,27 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;
- 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La demande nouvelle de l'appelant tendant à obtenir la condamnation de la SA EURENCO France à lui payer des dommages et intérêts équivalents à des arriérés de rémunérations n'est pas virtuellement comprise dans ses demandes originaires telles que formulées dans la citation introductive d'instance.

Cette demande est non fondée car prescrite.

****

Compte tenu de la réouverture des débats, la cour réserve à statuer sur les demandes relatives au remboursement des sommes versées par l'appelant en exécution de l'arrêt de la cour du travail de Liège, à l'anatocisme et aux dépens.

****

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel d'ores et déjà fondé dans la mesure ci-après.

Réforme le jugement querellé en ce qu'il dit « *qu'il ne peut être considéré qu'il y ait eu formation d'un contrat de travail distinct entre Monsieur R et la société EURENCO* » et que **pour ce motif**, « *Monsieur R ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou une indemnité pour licenciement abusif sous forme de dommages-intérêts à charge de la société EURENCO France*».

Emendant, dit pour droit que :

- l'appelant et la SA de droit français EURENCO étaient liés par un contrat de travail à durée indéterminée à dater du 12 mai 2014 ;
- la loi belge est applicable à ce contrat de travail ;
- la SA de droit français EURENCO a mis fin à ce contrat de travail par courrier du 5 décembre 2014.

Pour **d'autres motifs**, déclare la demande de l'appelant au paiement par la SA de droit français EURENCO d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée.

Déclare la demande de l'appelant au paiement par la SA de droit français EURENCO de dommages et intérêts correspondant à des arriérés de rémunérations non fondée car prescrite.

Avant de statuer plus avant, ordonne d'office une réouverture des débats aux fins précisées aux motifs du présent arrêt (calcul de l'indemnité de rupture et demande de remboursement de la SA PB Clermont).

Par conséquent, en application des dispositions de l'article 775 du Code judiciaire, les conclusions des parties devront être échangées et déposées au greffe dans le respect du calendrier suivant de mise en état de la cause :

- l'appelant déposera au greffe et adressera aux parties adverses ses conclusions le **9 FEVRIER 2021** au plus tard ;

- les intimées déposeront au greffe et adresseront à la partie adverse leurs conclusions le **9 AVRIL 2021** au plus tard.

FIXE la cause pour plaidoiries à l'audience publique du **12 MAI 2021 à 15H10**, devant la 8ème chambre de la cour, siégeant en la salle G des « Cours de Justice », rue des Droits de l'Homme n°1 (anciennement rue du Marché au Bétail), à 7000 Mons (durée des débats : 40 minutes).

Réserve à statuer pour le surplus et quant aux dépens.

Ainsi jugé par la 8ème chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Pascale CRETEUR, conseiller, présidant la chambre,
Patrick COULON, conseiller social au titre d'employeur,
Thierry JOSEPHY, conseiller social au titre de travailleur employé,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Thierry JOSEPHY, par Pascale CRETEUR, conseiller et Patrick COULON, conseiller social, assistés de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,	Le conseiller social,	Le président,
Gérald VAINQUEUR	PATRICK COULON	Pascale CRETEUR

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 9 décembre 2020 par Pascale CRETEUR, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,	Le président,
Gérald VAINQUEUR.	Pascale CRETEUR.