



N°  
1<sup>ère</sup> Chambre

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 2 OCTOBRE 2009.

R.G. 18.699

Droit du travail.  
Contrat de travail d'employé.  
Résiliation de commun accord.  
Loi du 03.07.1978, article 32.  
Code civil, article 1134.  
Convention : limites du pouvoir d'interprétation.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Monsieur D.T.,

Appelant, comparissant assisté de son conseil,  
Maître LOTHE, avocat à Namur,

CONTRE :

La S.A. G.,

Intimée, comparissant par son conseil Maître  
MONFORTI, avocate à Charleroi,

\*\*\*\*\*

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

R.G. 18.699

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête déposée au greffe de la cour le 4 juillet 2003 et visant à la réformation d'un jugement contradictoirement rendu en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Charleroi, y siégeant le 17 mars 2003.

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel.

Vu les conclusions de la S.A. G., principales et additionnelles et de synthèse, respectivement reçues au greffe le 20 janvier 2004 et le 23 janvier 2009 ; ainsi que celles de monsieur D.T., y reçues le 12 septembre 2007.

Entendu les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 04 septembre 2009.

\*\*\*\*\*

L'appel est régulier quant à la forme et au délai d'introduction.

Il est recevable.

Pour le surplus, sa recevabilité n'a pas été contestée.

\*\*\*\*\*

Les faits et antécédents de la cause peuvent être résumés comme suit :

- Par contrat avenant entre parties le 02.01.1976, Monsieur D.T. est entré au service de la S.A. M. Frères en qualité d'employé aux fonctions de vendeur.
- Un avenant conclu le 01.05.1980 lui confie les fonctions de confiance de moniteur « fruits et légumes », laquelle consiste en un contrôle et/ou une inspection devant être exercés en tout ou en partie en dehors des heures normales de travail.
- Le 25.12.1989, monsieur D.T. est passé au service de la S.A. G. pour y exercer la même fonction et suivant la même base salariale (cf. bulletins de paie de 12/1989, pièces 3 et 4 du dossier de son dossier et compte individuel 2000, pièce 6).
- Cette société fait partie du groupe M. (cf. document C4, pièce 15 du dossier de la société).
- Le 9 mars 2000, la société M. et D.T. conviennent ce qui suit : « *Les parties décident de commun accord de mettre fin à leurs relations contractuelles. Elles fixent à 18 mois la durée totale du préavis. De ce préavis, une partie (soit 9 mois) sera prestée exclusivement à des tâches de type administratif, pour la gestion de la Section II, sous la Direction de Monsieur DE.*

*L'autre partie (soit 9 mois) sera payée sous forme d'indemnité de rupture à son départ.*

*Si durant l'exécution de la partie de son préavis, Monsieur D.T. demande à être libéré, la société s'engage à y répondre positivement » (pièce 3 du dossier de la société).*

- A la même date, soit le 9 mars 2000, la S.A. M. lui a adressé un courrier recommandé libellé comme suit : « *A la suite de notre entretien de ce jour, nous vous confirmons notre décision de mettre un terme à votre contrat d'emploi. Votre préavis prendra cours en date du 1<sup>er</sup> avril 2000 pour une durée de 18 mois* » (pièce 4 du dossier précité).
- Le 25 juillet 2001, la S.A. M. lui a adressé un nouveau recommandé indiquant : « *selon notre accord, nous mettons fin ce 28 juillet 2001 à la prestation de ton préavis. Le solde te sera payé en indemnité de rupture* » (pièce 5 du dossier précité).
- Par courrier recommandé du 31 juillet 2001 adressé à la S.A. M., à l'attention de monsieur F. F., directeur des ressources humaines, Monsieur D.T. contesta avoir conclu un accord après la réception de la lettre recommandée du 9 mars 2001 et réclama le détail de l'indemnité de rupture.
- A la même date, se référant à la convention particulière relative aux modalités de prestation du préavis de monsieur D.T., l'organisation syndicale CGSLB réclama quelques explications afférentes aux causes de suspension justifiant la fin du préavis au 28 juillet et faisait valoir diverses exigences relatives au paiement du solde de l'indemnité compensatrice de préavis (pièce 7 du dossier précité).
- Divers courriers seront encore échangés durant les mois de juillet, août et septembre, entre monsieur D.T., la CGSLB et la S.A. M..
- Le 25 septembre 2001, par courrier recommandé avec accusé de réception, le conseil de monsieur D.T. réclama à la S.A. G. une indemnité de rupture équivalente à 27 mois et demi de rémunération ainsi que le décompte des pécules de vacances, des primes de fin d'année et des primes de gestion pour 1999, 2000 et 2001.
- Par courrier officiel du 23 octobre 2001, le conseil de la S.A. M. – GROUPE M. s'est retranchée derrière l'application de la convention du 9 mars 2000 dont elle faisait remarquer qu'elle n'avait jamais été contestée par monsieur D.T..
- Faute d'arrangement à l'amiable, par exploit introductif d'instance du 29.11.2001, l'employé évincé a assigné la S.A. G. en paiement des sommes suivantes :
  - o *A titre principal* : 89.015,61 € à titre d'indemnité de rupture (27 mois et demi).
  - o *A titre subsidiaire* : 89.015,61 € sous déduction des rémunérations payées pendant la durée prestée du préavis et de l'indemnité de rupture postérieure, au titre de complément d'indemnité de rupture.
  - o Des sommes non précisées au titre de pécule de vacances de départ pour l'année 2000 et 2001, prorata temporis, de prime de fin d'année et de complément de prime de fin d'année pour 2001.

- La somme de 3.966,30 € à titre de prime de gestion pour 1999.
  - La somme de 3.966,30 € à titre de prime de gestion pour 2000.
  - La somme de 2.313,66 € à titre de prime de gestion, prorata temporis, pour 2001.
  - Des intérêts compensatoires depuis le 28 juillet 2001.
  - Des frais et des dépens de l'instance.
- La demande tendait également à la délivrance des documents sociaux et notamment le certificat de chômage complet, sous peine d'une astreinte de 247,89 € par jour et sous réserve de tous dommages et intérêts ainsi qu'à l'obtention d'un jugement exécutoire par provision.
  - Statuant par le jugement dont appel, le tribunal a rejeté, faute de fondement, la demande relative à l'indemnité de rupture et a réservé à statuer en ce qui concerne les autres chefs de demande à savoir, les pécules de vacances, prime et complément de prime de fin d'année, primes de gestion et délivrance de documents sociaux.
  - Considérant que les sociétés M. et G. constituait une seule unité économique d'exploitation, les premiers juges analysèrent la convention du 9 mars 2000 comme une convention de rupture de commun accord des relations de travail consacrant en outre les modalités d'exécution et d'indemnisation, laquelle est exempte de vice de consentement.
  - Monsieur D.T. a relevé appel de cette décision, faisant valoir l'argumentation qui sera examinée ci-après tandis que la S.A. G. conclut à sa confirmation ainsi qu'au constat de l'absence de fondement des chefs de demande réservés.

#### **A. Quant à l'indemnité compensatrice de préavis.**

##### **I. De la qualité d'employeur de la S.A. M..**

A l'instar du tribunal et par identité de motifs tant de fait que de droit développés au jugement entrepris tenus ici pour intégralement reproduits et qu'elle adopte, la cour considère qu'il n'est pas soutenu à bon droit par Monsieur D.T. que la convention du 03.09.2000 ne serait pas intervenue entre les parties contractuelles du contrat d'emploi concerné.

Certes, cette convention est conclue entre monsieur D.T. et la S.A. M. alors que ce travailleur avait été transféré à la S.A. G. depuis le 25.12.1989 mais, outre que celles-ci constituent ensemble une unité économique d'exploitation, cette convention n'a jamais été dénoncée ni quant à cet aspect particulier, ni quant à aucun autre et elle a été exécutée sans réserve aucune durant 16 mois.

R.G. 18.699

En effet, selon l'enseignement prodigué par la cour de cassation par ses arrêts des 9 mars et 18 mai 1992, deux ou plusieurs entités juridiques distinctes peuvent constituer un même employeur sans qu'il existe entre elles un lien de droit, tel que la cessation d'une branche d'activité (Cass., 9 mars 1992, J.T.T. 1992, p. 219, note C. WANTIEZ ; Cass. 18 mai 1992, Pas. , 1992, I, 818).

Ainsi que le relève la Cour du travail de Liège : « *Attendu que de l'enseignement classique, issu des travaux préparatoires, ne subsiste plus que l'exigence selon laquelle, pour donner naissance à une unité économique d'exploitation, les employeurs successifs doivent poursuivre un but économique identique ; que la notion de même employeur est réduite à une continuité économique en dépit des modifications juridiques et techniques* ». ( C.T. Liège, 3 mars 1997, J.L.M.B., 1997, p. 1616 ; voyez également : C.T. Mons, 26 mai 1994, Chr.D.S. 1995, p. 145 ).

L'unité économique d'exploitation reliant les sociétés M. et G. est suffisamment établie en l'espèce par une conjonction et une coïncidence de circonstances et de faits tels que relevés par le tribunal.

Ainsi, il résulte de l'acte constitutif de la société G. que celle-ci est fondée par la S.A. M. et que son actionnariat, son objet social et son siège social sont identiques (voyez la pièce 6 du dossier de monsieur D.T.).

Lors de l'entrée en service de monsieur D.T. pour la société G., il n'a pas été conclu de nouveau contrat, son ancienneté lui est restée acquise et il a continué à exercer les mêmes fonctions dans le même secteur.

La seule modification fut l'apparition sur la fiche de paye afférente à la période allant du 25.12.89 au 31.12.89 de l'appellation de l'employeur, S.A. G. en lieu et place de S.A. M., avec toutefois une identité d'adresse sociale, rue du....., 6200 Gosselies (voyez les pièces 4 et 5 du dossier précité).

La direction des ressources humaines y est exercée par une seule et même personne, en l'occurrence, monsieur F. F., signataire de tous les courriers échangés avec monsieur D.T. et il semble bien que tous les actes administratifs soient pris au nom du groupe M. (Voyez le document C4 rédigé par G. S.A. GROUPE M. qui y appose son cachet).

Les sociétés relevant du groupe M., dont la S.A. G. ont bien été considérées comme une unité technique d'exploitation pour les besoins des élections sociales de 1991 et de 1995.

Enfin, c'est bien au sein de la S.A. M. que le préavis fut presté pendant 16 mois.

Par ailleurs, la cour ne peut que constater à la suite du tribunal et par identité de motifs que si la convention litigieuse a bien été conclue par monsieur F.F., s'y déclarant représentant de la S.A. M., à aucun moment, Monsieur D.T. n'a douté de la capacité juridique de son cocontractant à engager son employeur et n'a remis celle-ci en cause mais qu'il a au

contraire lui-même admis cet état de fait par ses courriers des 31 juillet et 4 septembre 2001 qu'il a bien adressés à la S.A. M., à l'attention de Monsieur F. F., Directeur des Ressources Humaines.

C'est au demeurant en violation du principe général d'exécution de bonne foi des conventions que Monsieur D.T. remet en cause la validité de la convention du 9 mars 2000 deux années après sa conclusion alors qu'entre-temps il en a exécuté les dispositions en continuant à travailler pendant 9 mois dans les conditions qui y avaient été prévues et en recevant ensuite l'indemnité compensatoire conventionnelle.

Force est de surcroît de constater que, dans la logique de la position de Monsieur D.T., s'il avait dû considérer en temps réel que le contrat d'emploi le liant à la S.A. G. n'était pas rompu par la convention du 9 mars 2000 et/ou la lettre du même jour, il aurait naturellement dû s'abstenir d'agir comme si ce fait était acquis et exiger de celle-ci qu'elle lui permette de poursuivre l'exécution de son contrat, ce qu'il ne fit cependant pas.

Il en résulte donc qu'il n'est pas valablement soutenu que la convention du 9 mars 2000 est nulle par défaut de la qualité d'employeur dans le chef de la S.A. M..

## **II. De la validité de la convention du 03.09.2000.**

Bien que cela n'y soit pas exprimé clairement, il peut se déduire des termes de la requête et des conclusions d'appel que monsieur D.T. soutient que la convention du 9 mars 2000 serait nulle pour cause de vice de consentement non autrement précisé. Il y prétend en effet à plusieurs reprises que celle-ci lui aurait été « *imposée* ».

L'erreur, la violence et le dol sont effectivement susceptibles d'affecter la validité du consentement dès lors que l'article 1109 du Code civil les érige en cause de nullité qui, selon l'article 1117 du même code, doit être considérée comme une nullité relative.

*Aux termes de l'article 1110, alinéa 1<sup>er</sup>, l'erreur n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet tandis qu'en vertu de l'article 1116, alinéa 1<sup>er</sup>, le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles, qu'il est évident que sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté.*

L'erreur n'est une cause de nullité de la convention que, lorsque, n'étant pas une erreur de droit, elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet, c'est-à-dire, selon la jurisprudence, sur tout élément qui a déterminé principalement la partie à contracter, de telle sorte que, sans cet élément, le contrat n'aurait pas été conclu et qu'elle est excusable en ce sens qu'elle aurait été commise par tout homme raisonnable (Voyez : Cass. 03.03.1967, Juridat : JC67331 1 ; Cass. 23.09.1977, Juridat : JS18565 1 ;

Cass. 20.04.1978, Pas. p. 950 et Juridat : JC784K3 2 ; Cass. 29.03.1988, Juridat : JB00740 1 ; Cass. 27.10.1995, J.T. 1996, p. 61 ; Cass. 28.06.1996, Juridat : JC966S6 1 et JC966S6 2).

Le dol n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'il est établi que des manœuvres pratiquées par une des parties lors de la conclusion de la convention ont eu pour but et pour effet de déterminer l'autre partie à conclure la convention autrement qu'elle ne l'aurait fait en l'absence de celles-ci (Voyez : Cass. 06.05.1971, Juridat : JC7156 1 ; Cass. 24.05.1974, Juridat : JC74502 2 ; Cass. 08.06.1978, Juridat JC7868 1 ; Cass. 29.05.1980, Juridat : JC805T1 1 ; Cass. 06.06.1986, Juridat : JB30453 1 ; Cass. 01.04.1993, Juridat : JC93412 1 ; Cass. 01.12.1997, Juridat : JC97C12 5 ; Cass. 16.09.1999, Juridat : JC999G2 1).

Selon De PAGE, la violence est « *le fait d'inspirer à une personne la crainte d'un mal considérable, en vue de la déterminer à faire un acte juridique. Par l'effet de cette crainte, la volonté n'est pas libre ; elle est contrainte. Même si elle ne disparaît pas complètement, elle est viciée. Pour que la violence donne ouverture à nullité, 4 conditions sont requises :*

1. *la violence doit avoir été déterminante du consentement ;*
2. *elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable (article 1112 du Code Civil)*

*On a égard à l'âge, au sexe et à la condition des personnes (article 1112, al ; 2 du même code) ;*

3. *elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable ;*
4. *elle doit être injuste, c'est-à-dire motivée par l'exercice anormal d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports de subordination morale ou économique normaux.*

*L'article 1114 dispose que la seule crainte révérencielle entre le père, la mère ou tout autre ascendant, sans qu'il y ait eu violence proprement dite, ne suffit pas à annuler le contrat. Mais les auteurs s'accordent à reconnaître que ce cas n'est donné qu'à titre d'exemple et qu'il y a lieu de l'étendre à toutes les situations où l'influence d'un des contractants sur l'autre est normale et inévitable, et qu'aucun autre élément ne vient l'aggraver » (H. DePAGE, Traité Élémentaire de Droit Civil Belge, t1, 1933, n° 58 et ss).*

S'agissant plus précisément de la relation de travail, H. Funck souligne que : « *pour qu'il y ait violence, il faut un élément caractéristique, distinct du seul fait de proposer le choix entre le congé pour motifs graves et la démission ou l'accord, et par lequel l'employeur manifeste qu'il abuse de sa position dominante : soit parce que les reproches adressés au travailleur ne sont manifestement pas fondés ou apparaissent de prime abord factices, soit parce que leur formulation s'accompagne de manœuvres destinées à faire pression sur toute personne raisonnable* » (cf. H. Funck, la fin du contrat : Les modes de droit civil, de l'apport du droit civil en droit du travail in Contrats de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 03.07.1978, éd. JBB, 1998, p.137).

R.G. 18.699

Selon la Cour de Cassation, la violence morale ne vicie la volonté que pour autant qu'elle soit injuste ou illicite (Cass., 07.11.1977, Pas. 1978, I, p. 275 ; Cass., 12.05.1980, Pas. 1980, I, p. 1132).

En toute hypothèse, la charge la preuve du vice de consentement, erreur, violence ou dol, que le juge du fond constate souverainement, incombe à celui qui l'invoque (Cass., 12.10.1998, J.T.T. , 1999, 484). Celle-ci peut être rapportée par toutes voies de droit.

Enfin, en vertu de l'article 1115 du Code civil, une convention ne peut plus être attaquée pour cause de violence si, depuis que la violence a cessé, cette convention a été approuvée soit expressément, soit tacitement, soit en laissant passer le temps de la restitution fixé par la loi (C.T. Bruxelles, 18.03.1992, J.T.T. , 1993, p. 148 ; C.T. Gand, 23.03.1992, J.T.T. , 1993, p. 146).

Outre qu'il est établi en l'espèce, comme cela a été démontré ci-avant, que monsieur D.T. a approuvé la convention en l'exécutant sans réserve pendant 18 mois, celui-ci n'apporte pas la preuve suffisante aux débats de ce que son consentement à la convention du 9 mars 2000 aurait été vicié de quelque manière que ce soit.

Les faits et circonstances invoqués à ce titre, à savoir, une fragilisation due à la maladie et une menace de licenciement pour faute grave, ne constituaient pas des manœuvres dolosives et n'étaient pas de nature à ébranler le libre arbitre d'un homme d'âge mûr disposant d'une ancienneté de 25 années au sein de l'entreprise et rompu aux responsabilités professionnelles au point qu'il eût pu se méprendre sur la portée de son engagement.

La cour s'en réfère quant à ce, à la judicieuse motivation du tribunal tenue pour reproduite.

L'exception de nullité de la convention du 9 mars 2000 pour cause de vice de consentement n'est pas invoquée à bon escient.

Monsieur D.T. soulève également l'exception de nullité de la convention pour cause de violation de l'article 82 §3 en ce que, analysant celle-ci comme une convention sur la durée du préavis, elle aurait été conclue avant l'acte unilatéral donnant congé par lettre du 9 mars 2000.

Or, ainsi qu'il sera démontré ci-après, la convention avenue entre les parties le 9 mars 2000 consiste en une convention de rupture de commun accord et non une convention exclusive fixant la durée du préavis.

### III. De la nature de celle-ci.

Si l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit des modes spécifiques de fin pour les dits contrats de travail, il est

néanmoins expressément précisé en préambule que ceux-ci sont établis sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations.

Il s'ensuit donc qu'en application de l'article 1134 du Code civil qui consacre le principe de l'autonomie de la volonté des parties, le contrat de travail peut être rompu du consentement mutuel de celles-ci (Cass., 12.06.1978, Pas., 1978, I, 1166).

Une telle rupture de commun accord qui n'est soumise à aucune exigence de forme peut intervenir à tout moment, par exemple pendant une période de suspension du contrat, soit avec effet immédiat, soit à terme et être assortie ou non du paiement d'une indemnité qui, quelle que soit sa désignation par les parties, n'est pas une indemnité compensatoire de préavis et n'est en conséquence pas soumise aux dispositions de la législation sur le contrat de travail relatives aux indemnités de préavis (Voyez notamment : Cass. 10 octobre 1977, Pas., 1978, I, 166 ; C. T. Anvers, 22 mai 1996, R.W., 1996-1997, 989 ; Cass. , 26 septembre 1994, Chron. D.S., 1995, 15 ; Cass. 10 novembre 1980, J.T.T. 1981, 9 et C.T. Anvers, 16 décembre 1987, R.W. 1988-1989, cités par W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social, 2008-2009, tome 2, droit du travail, n° 3533 à 3538).

Par ailleurs, en droit, en application du principe de l'autonomie de la volonté des parties consacré par l'article 1134 du Code civil, lorsque celles-ci ont qualifié leurs relations, cette qualification prime en ce sens que seuls les vices de consentement affectant l'existence de la convention ou les modalités réelles d'exercices incompatibles avec la qualification donnée autorisent le juge qui en est saisi à la modifier (voyez notamment C.T. Liège, 26.11.1984, J.T.T. 1985, 53 ; C.T. Bruxelles, 10.12.1985, J.T.T. 1986, 378 ; C.T. Mons, 30.06.1988, J.T.T. 1988, 376 et C.T. Liège, 9<sup>o</sup> ch., 02.10.1996, J.T.T. 1998, p. 326).

En effet, dès lors qu'elles ne sont pas contraires à certains principes fondamentaux du droit tel que le respect de l'ordre public et des bonnes mœurs, les conventions venues entre parties s'imposent au juge au même titre qu'un prescrit légal.

Encore faut-il que la juridiction puisse déterminer la volonté réelle des parties par le biais des moyens normaux d'investigation dont elle dispose, à savoir, en un premier temps, l'examen de « l'instrumentum » produit aux débats et ensuite les modalités effectives d'exécution telles qu'elles résultent des circonstances de fait soumises à son appréciation.

Devant en principe trouver dans cet acte la teneur et les modalités de la convention, le juge doit pouvoir en saisir la portée et ce n'est qu'en présence d'un acte non clair qu'il lui faudra l'interpréter.

Ce principe a maintes fois été répété par la Cour de cassation (Cass. 22 octobre 1976, Pas. 1977, I, p. 229), laquelle a encore rappelé en de récents arrêts : « Lorsque les éléments à son appréciation ne permettent pas

*d'exclure la qualification donnée par les parties à la convention qu'elles ont conclue, le juge du fond ne peut y substituer une qualification différente »* (voyez Cass. 23.12.2002 et 28.04.2003, <http://www.cass.be> n° JC02CN61 et JC034S11 et J.T.T. 2003, p. 261 et 171 ).

En l'espèce, il résulte des éléments intrinsèques de la convention litigieuse dénués de toute ambiguïté quelconque que, selon leurs propres termes, les parties ont *décidé de commun accord de mettre fin à leurs relations contractuelles*.

Dès lors que comme c'est le cas en l'espèce, les termes utilisés par les parties font apparaître leur intention commune sans aucune ambiguïté, la cour ne pourrait procéder à une interprétation contraire de ceux-ci qu'en violant les principes de l'autonomie de la volonté et de la foi due aux actes.

Clair quant à l'intention des parties de rompre le contrat d'un commun accord, cet instrumentum consacre également leur accord relatif aux modalités d'exécution de cette décision rendues nécessaires par le fait que cette fin est fixée à terme.

Outre que comme l'a relevé le tribunal, ces modalités d'exécution et d'indemnisation furent concrètement respectées, une éventuelle divergence d'interprétation des parties relative à leur mise en œuvre ne serait en toute hypothèse pas de nature à remettre en cause le principe même de la résiliation consensuelle.

Enfin, dès lors qu'elle se réfère à l'entretien du même jour et qu'elle fixe le point de départ du délai de préavis prévu par la convention, à savoir, 18 mois, et bien que sa formulation soit quelque peu inappropriée, la lettre recommandée du 9 mars 2000 n'est à l'évidence que la confirmation par l'employeur de ses engagements contenus dans la convention du même jour et non l'expression d'une volonté unilatérale de rupture.

Il n'y a donc pas lieu à réformation du jugement entrepris.

#### **B. Quant aux chefs de demande réservés.**

Dès lors que, contrairement aux affirmations de monsieur D.T., ses demandes originaires afférentes aux pécules de vacances de départ, prime et complément de prime de fin d'année, primes de gestion et documents sociaux et sur lesquelles le tribunal a réservé à statuer, sont contestées, la cour qui en est saisie par l'effet dévolutif de l'appel ne peut que constater que, malgré l'écoulement de 9 années depuis leur introduction et l'invitation qui lui en fut faite par le tribunal d'en justifier le fondement, le demandeur originaire persiste à se contenter de tenir celui-ci pour acquis sans en apporter aucune justification.

La cour les dira donc non fondées.

**C. Quant aux frais et dépens.**

Dès lors que, faute d'être définitif, le jugement dont appel n'a pas statué sur les dépens et que la cour qui est saisie des chefs de demande réservés par l'effet dévolutif de l'appel, statue définitivement sur l'ensemble de la demande, il lui appartient de statuer sur les dépens d'instance et d'appel conformément à la législation applicable à la date de la clôture des débats.

Ceux-ci ayant été clôturés le 4 septembre 2009, il y a lieu à application de la loi du 21.04.2007, laquelle prévoit que l'indemnité de procédure, qui est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause, peut varier au sein d'une fourchette que le Roi a fixée dans l'arrêté royal du 26.10.2007.

Il n'est fait état d'aucun élément quelconque qui justifierait l'écartement du montant de base fixé par l'article 2 de cet A-R. du 26.10.2007, lequel est en l'espèce de 5.000 €, compte tenu de la valeur du litige.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La Cour,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres.

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

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement entrepris en tant qu'il a dit non fondée la demande d'indemnité de rupture.

R.G. 18.699

Dit non fondés les autres chefs de demande (pécules de vacances de départ, prime et complément de prime de fin d'année, primes de gestion et délivrance de documents sociaux).

Condamne monsieur D.T. aux frais et dépens des deux instances liquidés dans le chef de la S.A. G. à la somme 10.000€ (indemnités de procédure d'instance et d'appel : 2 x 5.000 €) et lui délaisse les siens propres.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 2 octobre 2009 par le Président de la 1<sup>ère</sup> Chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur A. CABY, Président, présidant la Chambre,  
Madame A. LECLERCQ, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur R. AUBRY, Conseiller social au titre de travailleur employé,  
Madame Ch. STEENHAUT, Greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.