

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 MAI 2011

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Réouverture des débats le 4 janvier 2012.

En cause de:

H A

Partie appelante, représentée par Maître De Neve De Roden E.,
avocat à Bruxelles,

Contre :

B M

Partie intimée, représentée par Monsieur Fauchet, délégué syndical,
porteur de procuration.

★

★

★

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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 9 mars 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 15 décembre 2009 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- de l'ordonnance du 7 avril 2010 ayant, conformément à l'article 747, §1, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause,
- des conclusions de la partie intimée, déposées au greffe le 4 mai 2010,
- des conclusions de la partie appelante, déposées au greffe le 6 août 2010,
- du dossier de pièces de la partie intimée, déposé au greffe le 24 février 2011,
- du dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience de plaidoiries.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 2 mars 2011.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

1.

Madame A H , dentiste, a engagé Madame M B comme stagiaire assistante dentaire, dans le cadre d'un contrat de formation professionnelle individuelle en entreprise, à raison de 19 heures/semaine pour une durée de 6 mois ayant pris cours le 22 mai 2006. Suivant l'article 7 du contrat, « le salaire brut normal de la profession apprise, dont il a été tenu compte pour le calcul de la prime de productivité, s'élève à 573,92 euro par mois » (ce qui correspond à 1.147,83 € pour un temps-plein). Madame A H a cependant reconnu à la stagiaire un taux mensuel de rémunération brute de 1.268,26 € (à temps plein).

2.

Au terme du stage, Madame A H décida d'engager l'ex-stagiaire comme employée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel. Selon le contrat signé par les parties le 21 novembre 2006 et débutant à la même date, Madame M B fut engagée pour une durée déterminée de 6 mois à raison de 26 heures par semaine. L'article 5 du contrat stipule, en ce qui concerne la rémunération : « *en contrepartie de ses prestations, l'employé percevra une rémunération mensuelle brute de 1.268 €* ».

Pendant toute la durée de son occupation dans le cadre de ce contrat à durée déterminée, Madame M B a effectivement reçu une rémunération mensuelle brute de 1.268 €.

3.

A l'issue du contrat à durée déterminée, un nouveau contrat de travail, à durée indéterminée cette fois, a été conclu entre les parties, prenant cours le 22 mai 2007. Ce contrat prévoyait également une durée de travail de 26 heures et une rémunération mensuelle brute de 1.268,26 €.

Madame M B a reçu cette rémunération brute en mai 2007 et juin 2007.

4.

A partir du mois de juillet 2007, Madame M B n'a plus reçu la rémunération prévue au contrat de travail, mais une rémunération réduite au montant brut de 867,76 €.

Le 16 octobre 2007, par lettre émanant de son organisation syndicale, Madame B a protesté contre les retenues effectuées unilatéralement sur sa rémunération et a réclamé le remboursement de l'ensemble de ces retenues.

5.

Par courrier recommandé en date du 30 novembre 2007, Madame A H a notifié à Madame M E (et ce « *afin de clarifier la situation et de sauvegarder [ses] droits* »), qu'elle constatait que cette dernière ne respectait plus les termes du contrat de travail d'employée : arrivées tardives, départs anticipés sans en avertir l'employeur, gestion défectueuse des rendez-vous des patients et des stocks et nombreux oublis de consignes malgré les rappels.

6.

Le 5 décembre 2007, Madame M B a adressé à son employeur, par recommandé avec accusé de réception, la lettre suivante (reproduite telle quelle) :

« Madame,

Je me vois contraint de constater que vous ne respectez pas les clauses contractuelles qui nous lient ; il y a donc rupture unilatérale de contrat dans votre propre chef et c'est pour cette raison que je ne travaillerai plus pour vous de ce jour, 5 décembre 2007.

Sachez que la motivation qui me force à vous quitter est que tout travail mérite salaire et que subissant des retenues salariales, je dois trouver une solution qui me permette de subvenir à mes besoins.

Vous trouverez ci-après la description des faits qui sont à la base de ma démission pour motif grave, et qui sont connus avec suffisamment de certitude en date du 29 novembre 2007 et le 30 novembre 2007 :

- *Non-respect du Contrat de Travail.*
- *Retenues Salariales déduites de mon salaire en toute illégalité sans avoir mon accord ni jugement.*
- *Non-respect du montant de la rémunération stipulé dans le Contrat de Travail.*
- *Menaces, Humiliations et Intimidations.*
- *Changement essentiel de mes fonctions de travail.*

J'estime que ces faits peuvent être décrits comme de sérieux manquements rendant immédiatement et définitivement impossibles toute collaboration professionnelle entre nous.

Je me réserve le droit de vous réclamer les indemnités pour rupture de contrat dans votre chef, le pécule de vacances et toutes autres sommes qui me sont dues.

Je vous prie de m'adresser mes documents sociaux, décompte fiscal, fiche de rémunération et formulaire C4.

Je vous prie d'agréer ... ».

Madame A H a réagi à ce courrier, le 7 décembre 2007, en contestant les « *accusations graves et mensongères* » de Madame M B et en se réservant de réclamer réparation pour atteinte à son honorabilité et à son honnêteté. Elle terminait sa lettre comme suit :

« Dans l'intérêt des deux parties, je suis encline à accepter VOTRE démission, avec effet au 5 décembre 2007. ».

Le 11 décembre 2007, Madame M B a rappelé que le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail à durée indéterminée prévoyaient une rémunération mensuelle brute de 1.268,26 € et que Madame A H n'avait pas respecté ce contrat, ce qui l'avait obligée à « *rompre le Contrat pour motifs graves* » (sic).

7.

L'organisation syndicale de Madame M B mit Madame A H en demeure de payer les arriérés de rémunération, à savoir la différence entre les sommes payées et la rémunération convenue de 1.268,26 € pour la période de juillet à décembre 2007, de faire procéder au décompte exact des sommes dues en fin de contrat et de délivrer tous les documents sociaux relatifs à l'occupation.

8.

Madame A H fit savoir que le montant net de 938,18 € revendiqué par Madame M B à titre de rémunération mensuelle, semblait « fixé au départ d'un salaire à temps plein alors que les prestations hebdomadaires convenues étaient limitées à 26 heures ».

9.

Aucune conciliation ne put être trouvée entre les parties.

L'ONem décida de verser des allocations provisoires de chômage à Madame M B

I.2. Les demandes originaires.

I.2.1.

Par citation signifiée le 12 juin 2008, Madame M B a introduit l'affaire devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle sollicitait du Tribunal de constater que le contrat de travail a été rompu par l'attitude de l'employeur Madame A H et de condamner celle-ci :

- au paiement d'une indemnité compensatoire de rupture de 4.096,48 € ;
- à la somme de 1.864,90 € à titre de régularisation de salaire pour la période du 1^{er} juillet 2007 au 5 décembre 2007 sous déduction d'un acompte net de 254,29 € déjà payé ;
- au paiement du pécule de vacances 2006-2007, soit un montant brut de 213,26 € ;
- au paiement du pécule de vacances 2007-2008, soit un montant brut de 1.898,22 € ;
- au paiement des intérêts légaux sur les montants bruts ainsi que des dépens ;
- à la délivrance des documents sociaux.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 15 décembre 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a déclaré les demandes de Madame M: B] « recevables et grandement fondées » ; il a

- constaté que la rupture du contrat de travail est imputable à Madame A H ;
- condamné Madame A H à l'indemnité compensatoire de rupture à savoir 4.096,48 € bruts ;
- condamné Madame A H aux arriérés de salaire à savoir 1.864,90 € brut pour la période du 1^{er} juillet 2007 au 5 décembre 2007, sous déduction d'un montant net de 254,29 € déjà payé ;
- condamné Madame A H au paiement des pécules de vacances 2006/2007, soit 213,26 € et 2007-2008, soit 1.898,22 € ;

- condamné Madame A₁ H au paiement des intérêts légaux et judiciaires, au taux légal sur les montants bruts depuis la date de leur exigibilité, jusqu'à la date du parfait paiement ;
- condamné Madame A₁ H à délivrer les documents sociaux rectifiés, à savoir le C4, les fiches de paie, la fiche fiscale, ainsi que les attestations de vacances ;
- déclaré non fondée la demande d'indemnité de procédure formulée par Madame M B₁

Statuant sur la demande reconventionnelle de Madame A H (et non de Madame M B₁ comme indiqué par erreur au dispositif du jugement), le Tribunal du travail a déclaré cette demande non fondée et en a débouté la demanderesse sur reconvention.

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

Madame A H a interjeté appel.

Au dispositif de ses conclusions d'appel, elle demande à la Cour du travail de déclarer l'appel recevable et fondé, de mettre à néant le jugement dont appel et, faisant ce que les premiers juges auraient dû faire :

« 1. Quant à la demande principale

La déclarer recevable mais non fondée ;

En débouter l'intimée et la condamner aux entiers dépens de l'instance, en ce compris à l'indemnité de procédure conforme à l'article 1022 du Code judiciaire ;

2. Quant à la demande reconventionnelle

La déclarer recevable et fondée,

Constater l'absence de motif grave dans le chef de la concluante et, en conséquence, dire pour droit que la démission pour faute grave notifiée par Mlle B₁ à la concluante par lettre recommandée du 5 décembre 2007 est nulle ;

Constater l'absence d'acte équipollent à rupture dans le chef de la concluante;

En conséquence, condamner Mlle B₁ à payer à la concluante une somme de 1.401, 43 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamner Mlle B₁ à payer à la concluante 1 € provisionnel à valoir sur le montant des rémunérations trop élevées versées entre le 22/11/2006 et le 30/06/2007 ».

II.2.

Par ses conclusions d'appel du 4 mai 2010, Madame M B demande à la Cour du travail de dire l'appel recevable mais non fondé et de confirmer le jugement en toutes ses dispositions.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.III.1. Les thèses en présence.

III.1.1.

Madame B revendique la rémunération telle que fixée dans le contrat de travail signé par les parties et réclame, en conséquence, la régularisation de son salaire pour la période du 1^{er} juillet 2007 au 5 décembre 2007

Elle considère, par ailleurs, que le paiement prolongé d'une rémunération moindre que celle convenue, constitue une modification unilatérale par l'employeur d'une condition essentielle du contrat de travail, pouvant être interprétée comme un acte équipollent à rupture (comme l'ont fait les premiers juges) ou comme un motif grave de rupture reposant sur une faute de l'employeur.

Dans un cas comme dans l'autre, elle estime être en droit de revendiquer la réparation du préjudice qu'elle a subi et qui équivaut à la rémunération correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être notifié. Le cas échéant, elle postule la requalification de sa demande d'indemnité de rupture en « *dommages et intérêts* ».

III.1.2.

L'appelante, Madame H invoque une erreur dans le contrat de travail, en ce que la rémunération mensuelle brute de 1.268,26 € était convenue pour un horaire à temps plein (38 heures/semaine), alors que Madame E ne prestait que 26 heures/semaine.

Selon l'appelante, les parties étaient bien d'accord de continuer la collaboration professionnelle à l'issue du contrat de formation et ensuite à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, aux mêmes conditions financières que celles accordées depuis le début de l'occupation dans le cadre du contrat de stage.

C'est à tort, selon elle, que le Tribunal du travail n'a pas retenu la thèse de l'erreur.

Pour preuve de cette erreur et de la mauvaise foi de l'intimée, Madame H invoque les éléments suivants :

- pendant le stage, Madame B percevait une rémunération de 634,13 € pour des prestations à mi-temps (19/38 heures), ce qui correspond à un taux de rémunération mensuel (pour un horaire plein) de 1.268,26 € ;

- Madame B] reconnaît explicitement dans ses conclusions qu'au moment de son engagement comme employée (en novembre 2006), « ... le principe des « mêmes conditions financières » a certes été évoqué, mais sans que ses modalités d'application soient précisées » ; ceci constitue, pour l'appelante, un aveu judiciaire ;
- alors que les retenues ont été effectuées à partir du mois de juillet 2007, Madame B] n'a formulé aucune réclamation sur le montant repris sur ses fiches de paie des mois de juillet, août et septembre 2007 ; pour l'appelante, ceci démontre que Madame B] savait qu'une erreur avait été commise par le secrétariat social de son employeur dans le calcul de sa rémunération et qu'elle avait accepté un arrangement intervenu entre les parties en juillet 2007 ;
- ce n'est que par courrier du 16 octobre 2007 de son syndicat que Madame B] , faisant volte face, a postulé le remboursement des retenues.

Concernant la résiliation du contrat de travail, l'appelante relève que Madame B] a notifié sa « *démission pour motif grave avec effet immédiat* ».

Elle reproche aux premiers juges de n'avoir pas examiné le respect du double délai de trois jours ni l'existence et la gravité des prétendus motifs graves invoqués par Madame B] dans sa lettre de rupture.

Elle fait également grief au jugement dont appel d'avoir retenu la thèse de l'acte équipollent à rupture, alors qu'elle considère n'avoir pas modifié un élément du contrat mais n'avoir fait que mettre la rémunération de l'intimée en adéquation avec la volonté commune des parties à partir de juillet 2007.

III.2. L'erreur.

III.2.1.

En vertu de l'article 1109 du Code civil, il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur.

En vertu de l'article 1110 du Code civil, l'erreur ne constitue une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet.

La Cour de cassation enseigne que la substance de la chose est tout élément qui a déterminé principalement la partie à contracter, de telle sorte que, sans cet élément, le contrat n'aurait pas été conclu (Cass, 27 octobre 1995, *Pas.*, 1995, I, 950 ; Cass., 24 septembre 2007, R.G. n° C.05.0246.F., disponible sur *juridat*).

Pour entraîner la nullité de la convention, l'erreur substantielle doit être commune. Cela ne signifie pas, comme semble l'indiquer que le jugement dont appel (6^e feuillet) que les deux parties doivent avoir versé dans la même erreur mais que les qualités de la chose sur lesquelles l'erreur a porté doivent être entrées dans le champ contractuel, soit parce qu'elles ont trait à ce que l'opinion

commune considère comme substantiel pour ce type de convention, soit parce que les parties elles-mêmes les ont considérées comme telles.

En l'espèce, il ne fait aucun doute que l'erreur alléguée porte sur un élément que, tant l'opinion commune que les parties au contrat de travail, considèrent comme essentiel, à savoir la rémunération.

III.2.2.

L'erreur doit être prouvée. Elle peut l'être par toutes voies de droit.

En l'espèce, la Cour du travail est convaincue que l'erreur invoquée par l'appelante est bien réelle dans le chef de celle-ci ; il ressort, en effet, des éléments soumis à la Cour du travail que Madame A H s'est toujours référée au taux de rémunération mensuelle pour un temps plein et qu'en indiquant un montant de rémunération de 1.268 € dans le contrat de travail à durée déterminée et de 1.268, 26 € dans le contrat de travail à durée indéterminée, elle avait à l'esprit une rémunération mensuelle pour des prestations à temps plein. C'est son secrétariat social qui, n'ayant pas compris que le montant de la rémunération convenue au contrat de travail devait être adapté aux prestations à temps partiel de l'employée (ce qui est tout à fait inhabituel et n'apparaissait pas d'emblée, le contrat de travail ne contenant aucune précision à cet égard), a calculé de manière erronée la rémunération à payer à celle-ci.

III.2.3.

L'erreur ne peut pas être inexcusable. L'erreur inexcusable est l'erreur que ne commet pas une personne raisonnable et normalement prudente eu égard aux circonstances et à ses connaissances (Cass., 6 janvier 1944, *Pas.*, 1944, I, 133). L'erreur inexcusable n'est pas un vice de consentement, au sens des articles 1109 et 1110 du Code civil, et ne peut fonder l'action en nullité prévue par l'article 1117 du Code civil.

En l'espèce, la Cour du travail constate que l'erreur sur la rémunération de Madame B, même si elle résulte d'un calcul erroné du secrétariat social UCM, est inexcusable dans le chef de l'appelante eu égard aux éléments suivants :

- l'erreur du secrétariat social provient d'une mauvaise compréhension de sa part des éléments du contrat signé par les parties, mauvaise compréhension due au fait que Madame H n'a pas pris soin de formuler correctement sa volonté dans le contrat de travail ni de fournir les renseignements utiles à son mandataire ; à cet égard, la circonstance qu'elle est « ... *dentiste et n'a donc aucune connaissance juridique particulière* » n'est pas une cause d'excuse ;
- les relevés de prestations de travail de Madame B pour les mois de décembre 2006, janvier 2007 et mars 2007 (pièces 8 du dossier de l'appelante), mentionnent : « *Taux mensuel : 1853,61 Taux partiel : 1268,26* » ; ces documents ont été complétés et signés par Madame H, qui ne s'est rendue compte de rien durant huit mois ;

- toutes les fiches de paie se rapportant aux mois de novembre 2006 à juin 2007 inclus, indiquent : « *TAUX MENSUEL : 1853,61 TEMPS PARTIEL 26,00 / 38,00 SOIT 1268,26* » (pièces 12 du dossier de l'intimée) ; Madame H n'a rien vérifié alors que Madame B était sa seule employée.

III.3.4.

Aux termes de l'article 1117 du Code civil, « *La convention contractée par erreur, violence ou dol, n'est point nulle de plein droit ; elle donne seulement lieu à une action en nullité ou en rescision,...* ».

La sanction du vice de consentement est donc l'annulation du contrat, laquelle doit être demandée en justice.

Outre que l'erreur invoquée ne peut fonder l'action en nullité parce qu'elle n'aurait pas été commise par un autre employeur normalement raisonnable et prudent, elle ne peut justifier que Madame H, qui a tout à coup constaté l'erreur en juillet 2007, réduise unilatéralement la rémunération de Madame B à partir de ce mois.

III.4. La régularisation salariale.

Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de confirmer la condamnation de Madame H à payer à Madame B la somme brute de 1.864,90 € à titre de régularisation du salaire pour la période du 1^{er} juillet au 5 décembre 2007.

En ce qui concerne les pécules de vacances, il n'y a pas de contestation de la part de l'appelante de sorte que le jugement sera également confirmé à cet égard.

III.5. La rupture du contrat de travail.

III.5.1.

Chacune des parties impute la rupture du contrat de travail et réclame de ce chef une indemnité compensatoire de préavis à l'autre partie.

Dans le jugement attaqué,

« le Tribunal du travail estime que, même si ce courrier [la lettre de Madame B du 5 décembre 2007] est maladroitement rédigé, il ne peut être analysé comme une démission de la travailleuse, mais bien comme la constatation que l'employeur n'a pas respecté un élément essentiel du contrat de travail à savoir le montant de la rémunération et a modifié unilatéralement le contrat de travail. (...) Le travailleur a dès lors en réalité constaté un acte équipollent à rupture dans le chef de son employeur » (7^e feuillet).

III.5.2.

Il est de jurisprudence bien établie que la partie qui modifie de manière importante un élément essentiel du contrat de travail met fin illicitement à celui-ci.

La réduction de moitié de la rémunération constitue une modification importante d'un élément essentiel du contrat.

L'appelante relève que Madame B a accepté cette modification sans réagir de juillet 2007 jusqu'au 16 octobre 2007, date de la première lettre de mise en demeure envoyée par son organisation syndicale.

Dans son arrêt du 7 mai 2007, la Cour de cassation (R.G. n° S.06.0067.N, disponible sur *juridat*) a précisé ce qui suit :

« Le travailleur qui subit une telle modification peut, soit invoquer immédiatement l'irrégularité de la résiliation de son contrat de travail, soit poursuivre provisoirement l'exécution du contrat de travail aux nouvelles conditions en sommant l'employeur dans un délai raisonnable d'annuler la modification dans un délai déterminé, sous peine de considérer le contrat de travail comme résilié.

Si, dans ce dernier cas, l'employeur maintient la modification au-delà du délai imparti, le contrat de travail est considéré comme irrégulièrement résilié à la date fixée par le travailleur. »

Madame B n'a pas invoqué immédiatement la rupture irrégulière de son contrat de travail. Elle n'a pas davantage mis son employeur en demeure d'annuler la modification dans un délai déterminé.

Elle a mis fin au contrat de travail le 5 décembre 2007 pour motif grave.

C'est donc à tort que le jugement dont appel a interprété la lettre du 5 décembre 2007 comme la constatation d'une rupture tacite du contrat de travail par l'employeur.

III.5.3.

Dès lors que le contrat de travail a été résilié par Madame B pour motif grave, il y a lieu de vérifier, ainsi que le demande à raison l'appelante, si les conditions de forme et de fond du motif grave ont été respectées.

Dans la lettre de notification du motif grave (reproduite plus haut dans l'exposé des faits de la cause) du 5 décembre 2007, Madame B écrit :

« Vous trouverez ci-après la description des faits qui sont à la base de ma démission pour motif grave, et qui sont connus avec suffisamment de certitude en date du 29 novembre 2007 et le 30 novembre 2007 : (...) ».

Il apparaît, en conséquence, que le délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail n'a manifestement pas été respecté.

L'intimée soutient que, s'agissant de non-paiement de la rémunération convenue au contrat, et donc d'un manquement continu, il lui appartenait de fixer le moment où elle estimait ne plus pouvoir tolérer le manquement.

Il reste que Madame B n'a pas précisé ce motif comme étant le motif grave justifiant la résiliation immédiate du contrat de travail dans la lettre de rupture.

Les motifs dénoncés dans cette lettre sont d'ailleurs particulièrement vagues :

- *Non-respect du Contrat de Travail.*
- *Retenues Salariales déduites de mon salaire en toute illégalité sans avoir mon accord ni jugement.*
- *Non-respect du montant de la rémunération stipulé dans le Contrat de Travail.*
- *Menaces, Humiliations et Intimidations.*
- *Changement essentiel de mes fonctions de travail.*

Ainsi libellés, ils ne permettent pas à la partie qui a reçu le congé de connaître exactement les faits qui lui sont reprochés ni au juge d'apprécier la gravité du motif invoqué.

La rupture pour motif grave apparaît, en conséquence, tardive et irrégulière. Elle n'ouvre pas le droit à une indemnité de rupture ni à des dommages et intérêts en faveur de Madame B.

III.5.4.

Dès lors que Madame B est l'auteur de la rupture irrégulière du contrat de travail, l'appelante est, en principe, en droit d'obtenir, à titre reconventionnel, la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité de rupture.

Cependant, dans sa lettre du 7 décembre 2007, Madame H, loin de revendiquer une indemnité de rupture, a écrit à Madame E :

« Dans l'intérêt des deux parties, je suis encline à accepter VOTRE démission, avec effet au 5 décembre 2007. ».

La Cour du travail se demande si cette acceptation sans condition de la résiliation immédiate de la relation contractuelle par Madame B (le fait qu'il ne s'agisse pas d'une démission est, à cet égard, sans importance) ne peut pas être interprétée comme une renonciation à réclamer une indemnité compensatoire de préavis à l'employée.

Les parties n'ayant pas débattu sur ce moyen élevé d'office par la Cour, il y a lieu de rouvrir les débats et de déterminer un calendrier d'échange de conclusions.

PAR CES MOTIFS,**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel principal et le déclare fondé dans la mesure ci-après précisée.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné Madame A F à payer à Madame M. B :

- 1.864,90 € brut à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1^{er} juillet 2007 au 5 décembre 2007,
- 1.898,22 € brut à titre de pécules de vacances 2006/2007 et 2007/2008,
- les intérêts légaux et judiciaires, au taux légal sur les montants bruts depuis la date de leur exigibilité, jusqu'à la date du parfait paiement.

Le confirme également en ce qu'il a condamné Madame A H à délivrer les documents sociaux rectifiés et en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'indemnité de procédure formulée par la demanderesse originaire.

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a constaté que la rupture du contrat de travail était imputable à Madame A H et, en conséquence, met à néant la condamnation de celle-ci au paiement de 4.096,48 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Avant de statuer plus avant sur la demande reconventionnelle originaire de Madame A H rouvre les débats aux fins précisées au point III.5.4. du présent arrêt.

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique du 4 janvier 2012 de la 4^e chambre de la Cour du travail à 14h30, siégeant Place Poelaert, 3 à 1000 Bruxelles (durée des plaidoiries : 20 min).

Détermine comme suit les délais dans lesquels les parties auront à communiquer et déposer leurs conclusions :

- Madame A H déposera ses conclusions au plus tard le 3 octobre 2011 ;
- Madame M B) déposera ses conclusions au plus tard le 2 décembre 2011 ;

Réserve à statuer sur les dépens d'appel.

Ainsi arrêté par :

M^{me} L. CAPPELLINI
M. D. DETHISE
M^{me} M. SEUTIN
Assistés de
M^{me} R. BOUDENS

Président de chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

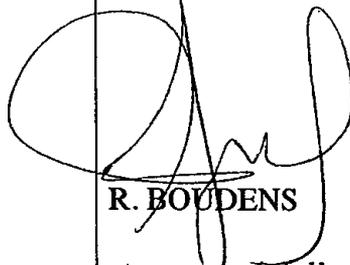
Greffière



M. SEUTIN



D. DETHISE

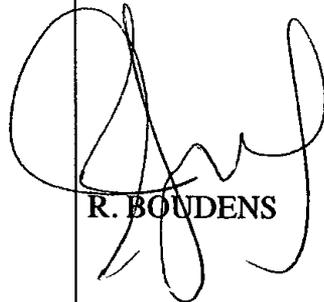


R. BOUDENS



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 18 mai 2011, par :



R. BOUDENS



L. CAPPELLINI