

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire

2015 / 357.

Date du prononcé

03 février 2015

Numéro du rôle

2013/AB/153

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000084830-0001-0014-01-01-1



CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – TRANSFERT D'ENTREPRISE – MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION - STABILITÉ DE
L'EMPLOI – LICENCIEMENT ABUSIF

Arrêt contradictoire

Ordonnant la réouverture des débats

Madame K

L

Appelante,

représentée par Maître Jacques Van Drooghenbroeck et Maître Delphine Castiaux, avocats à
Nivelles.

contre

LA S.A. KBC BANK, dont le siège social est établi à 1080 Bruxelles, avenue du Port, 2, inscrite
à la B.C.E. sous le numéro 0462.920.226;

Intimée,

représentée par Maître Gaëlle Willems et Maître Noémie Tillmanne, avocates à 1160
Bruxelles.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Madame K L a interjeté appel le 5 novembre 2004 d'un jugement prononcé par le
tribunal du travail de Bruxelles le 16 décembre 2003.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 24 avril 2013, prise à la
demande de la S.A. KBC BANK;

La cause a été omise du rôle général le 14 décembre 2009 et sa réinscription au rôle à
l'initiative de la S.A. KBC BANK le 11 février 2013.



La S.A. KBC BANK a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame K a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 décembre 2014 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

* * *

LES FAITS

1. Le 01.02.1983, Madame L est engagée par la s.a. Banque du Benelux en qualité d'attachée de direction.

La Banque du Benelux est devenue Banque Indo-Suez Belgique, laquelle a été reprise par la Banque CERA en 1997.

Au cours du mois de juin 1998, par plusieurs opérations de fusion/absorption/apport CERA devient KBC BANK, actuelle intimée.

2. Suite à la fusion, Madame L est affectée à une fonction administrative qu'elle considère comme étant une rétrogradation. Elle s'en plaint par courrier du 14.10.1998.
3. Conformément à l'accord social (convention collective d'entreprise) conclu à l'occasion de la fusion le 03.06.1998, la structure salariale de la rémunération de Madame L est modifiée au 01.01.1999.
4. Madame L estime que la nouvelle structure de rémunération ne lui assure pas une rémunération équivalente à celle dont elle bénéficiait chez son employeur avant fusion. Elle émet des réserves par écrit à ce sujet et rappelle la question de ses responsabilités au sein de la banque par courriers des 30.01 et 19.03.1999.

Une fonction d'un niveau équivalent à celui qu'elle occupait avant fusion lui est attribuée à partir du 01.06.1999. La question de la rémunération n'est cependant pas réglée.

Le 18.05.2000, Madame L reçoit une nouvelle affectation, considérée, *a priori*, comme une promotion, accompagnée d'une augmentation de sa rémunération mensuelle et du paiement d'une prime exceptionnelle. Madame L n'est cependant pas satisfaite du contenu concret de ses nouvelles fonctions.



A partir de février 2001, Madame L occupe des fonctions de Dealer conformes à sa demande.

5. A partir du 01.07.2001, la s.a. KBC BANK décide d'une nouvelle structure de la salle des marchés avec une modification des fonctions et de la rémunération.

Par courrier du 25.06.2001, Madame L s'oppose à cette modification de structure et à la réduction de rémunération qui en est la conséquence.

Par courrier portant la date du 21.08.2001, Madame L est licenciée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis représentant 24 mois de rémunération.

LES DEMANDES INITIALES

Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Madame L postule la condamnation de la s.a. KBC BANK à lui payer les sommes suivantes:

- 17.476,82 € à titre d'arriérés de rémunération fixe ;
- 1.310,76 € à titre de pécules de vacances sur ce montant ;
- 14.931,40 € à titre d'arriérés de prime de fin d'année (13ème mois) ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés d'indexation de la rémunération fixe;
- 7.216,63 € à titre d'arriéré de rémunération variable pour 1999;
- 1.068,06 € à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- 8.067,72 € à titre d'arriéré de rémunération variable pour 2000;
- 1.237,59 € à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- 9.567,60 € à titre de prorata de participation bénéficiaire 2001;
- 1.467,69 € à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- 4.957,87 € à titre de solde de bonus pour 1998;
- 733,76 € à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- 1,00 € provisionnel à titre de versement complémentaire au Fonds de Pension;
- 1.845,54 € à titre d'arriéré de "dealer bonus";
- 282,74 € à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- 79.672,68 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire;
- 139.223,83 € et 17.135,24 € brut à titre d'indemnité de stabilité d'emploi;
- 25.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle demande également de condamner la s.a. KBC BANK à délivrer un nouveau formulaire C4 portant comme motif de chômage : "réorganisation" et à la condamner aux intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens.



JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement du 16.12.3003, le tribunal du travail de Bruxelles fait partiellement droit à la demande de Madame L et condamne KBC BANK à lui payer les sommes suivantes:

- | | |
|---|-------------|
| - à titre d'indemnité de stabilité de l'emploi: | 44.314,91 € |
| - à titre d'arriéré de dealer bonus: | 1.845,54 € |
| - à titre de pécule de vacances sur le montant précédent: | 282,74 € |

augmentées des intérêts et des dépens.

Le tribunal condamne également KBC BANK à délivrer un nouveau formulaire C4 portant comme motif de chômage : "réorganisation".

LES DEMANDES EN APPEL

Par requête reçue au greffe le 05.11.2004, Madame L interjette appel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles. En ses dernières conclusions, elle demande, avant dire droit, de produire certains documents relatifs à la rémunération de certains de ses collègues et aux primes patronales versées au fonds de pension.

A titre principal, Madame L demande la condamnation de KBC BANK à lui payer les sommes suivantes:

- 18.588,92 € à titre d'arriéré de rémunération pour 1999;
- 2.851,54 € à titre de péculs de vacances sur ce montant;
- 16.392,04 € à titre d'arriéré de rémunération pour 2000;
- 2.514,54 € à titre de péculs de vacances sur ce montant;
- 13.961,04 € à titre d'arriéré de rémunération 2001;
- 2.141,62 € à titre de péculs de vacances sur ce montant;
- 4.957,87 € à titre d'arriéré de rémunération pour 1998;
- 703,76 € à titre de péculs de vacances sur ce montant;
- 1,00 € provisionnel à titre de versement complémentaire au Fonds de Pension;
- 89.593,95 € brut provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire;
- 163.017,38 € provisionnel à titre de violation de la clause de stabilité d'emploi;
- 25.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

augmentées des intérêts et des dépens.

Madame demande également le rectification du certificat de chômage C4.



A titre subsidiaire:

- a. 4.957,87 à titre d'arriéré de rémunération pour 1998;
- b. 703,76 à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- c. 21.823,45 € à titre d'arriéré de rémunération pour 1999;
- d. 3.240,78 € à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- e. 14.562,16 € à titre d'arriéré de rémunération pour 2000;
- f. 2.162,48 € à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- g. 8.450,57 € à titre d'arriéré de rémunération 2001;
- h. 1.254,91 € à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- i. 4.957,87 € à titre d'arriéré de rémunération pour 1998;
- j. 1.254,91 € à titre de pécules de vacances sur ce montant;
- k. 1,00 € provisionnel à titre de versement complémentaire au Fonds de Pension;
- l. 89.593,95 € brut provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire;
- m. 163.017,38 € provisionnel à titre de violation de la clause de stabilité d'emploi;
- n. 25.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

augmentées des intérêts et des dépens.

A titre plus subsidiaire:

Désigner un expert judiciaire comptable ou reviseur d'entreprise.

DISCUSSION

I. ARRIERES DE REMUNERATION

Ce chef de demande regroupe, pour sa discussion de principe, les postes a à k de la demande en appel, tels que détaillés ci-dessus.

A. Le principe du maintien de la rémunération mensuelle et annuelle brute

A.1. L'origine du litige

1. La convention collective d'entreprise conclue le 03.06.1998, qui règle le transfert du personnel à KBC BANK, intitule son chapitre relatif à la rémunération: "PAS DE PERTE SALARIALE".



Le commentaire de la convention collective du 03.06.1998, rédigé par la banque, reprend, à sa page 17, l'obligation de garantie de rémunération, dans les termes suivants:

Aucun membre de KBC Bank ne doit subir de perte de rémunération lors de la migration. La rémunération identique est garantie au minimum tant sur une base annuelle que sur une base mensuelle.

En fin d'année chaque employé sera informé de son nouveau statut de rémunération. Ci-dessous l'on trouvera les principes généraux quant à l'intégration des salaires à la KBC Bank¹.

D'une manière générale, KBC BANK ne conteste pas le fait que Madame L (et l'ensemble du personnel d'ailleurs) ne devait subir aucune perte de rémunération à l'occasion du transfert à son service. Ainsi dans son courrier adressé à Madame L le 30.03.1999, en réponse au courrier du 19.03 de cette dernière, KBC BANK écrit:

Lors de la migration de la rémunération vers le statut KBC, la garantie de l'absence de perte de rémunération que nous avons prévue a été complètement observée et les règles au sujet de la migration de rémunération furent correctement appliquées.

L'obligation de maintenir le niveau de rémunération lors du transfert est donc incontestable.

2. L'origine du litige semble naître du fait que la structure de la rémunération, et notamment sa répartition entre rémunération fixe et rémunération variable, a été modifiée à partir du 01.01.1999.

Très schématiquement, la KBC BANK soutient que la rémunération variable de Madame L ne peut être assurée pour le futur, en raison même de sa variabilité calculée sur une participation au bénéfice, participation au bénéfice qui n'existait pas chez le précédent employeur de Madame L, la CERA INVESTMENT BANK (CIB). Cette rémunération peut donc subir une réduction en fonction de l'importance du bénéfice. Par ailleurs, le bonus ou les primes exceptionnelles dont Madame L bénéficiait chez CIB ne font pas partie de la garantie de rémunération, puisque, en application du contrat de travail conclu en 1983 avec BENELUX BANK, les primes et gratifications éventuelles gardent leur caractère de libéralité. Madame L ne partage pas ce point de vue.

D'autre part, Madame L plaide que, dans la nouvelle structure de KBC BANK, elle devait occuper des fonctions de niveau 190 et non pas 140. Un niveau 190 lui donne le droit à une rémunération fixe supérieure. La KBC BANK ne partage pas ce point de vue.

¹ Traduction libre de l'accord des parties



A.2. La position de la Cour

1. La Cour peut comprendre qu'il n'est pas facile d'intégrer sous un seul statut des membres du personnel provenant d'organismes bancaires différents bénéficiant chacun d'un système rémunérateur complexe. La garantie de revenus à laquelle la KBC BANK s'est obligée nécessite de "comparer des pommes et des poires" et exige une certaine souplesse de sa part et de celle du personnel transféré.

Il reste que la banque s'est engagée à maintenir la rémunération dans la convention collective conclue le 03.06.1998, maintien auquel elle est tenue non seulement en vertu de cette convention collective d'entreprise mais également en application de la convention collective de travail 32bis conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite.

2. Le fait que, en 1983, le contrat conclu entre Madame L et son employeur de l'époque, qui n'était d'ailleurs ni CBI ni KBC BANK, qui conférait un caractère de libéralité aux primes et gratifications ne prive pas ces primes et gratifications de leur caractère rémunérateur.

Lorsque KBC BANK s'engage sans ambiguïté au moment du transfert d'entreprise à maintenir le niveau de rémunération dont Madame L bénéficiait chez son employeur précédent, elle s'engage nécessairement à maintenir un niveau calculé sur les éléments fixes et variables qui existaient au jour du transfert. Cette garantie ne trouve pas sa cause juridique dans le contrat de travail de 1983 mais dans la convention collective d'entreprise du 03.06.1998 elle-même qui, en ce qui concerne les obligations de l'entreprise "repreneuse", est plus exigeante que la CCT 32bis: la KBC BANK s'est engagée explicitement à ce qu'aucun membre du personnel repris ne subisse de perte de rémunération lors du transfert. Elle garantit ce niveau de rémunération, primes et gratifications comprises, comme étant un minimum en deçà duquel elle ne peut descendre.

La KBC BANK est sans doute autorisée à modifier la structure de la rémunération, mais cette modification de structure ne peut constituer une occasion ou une justification pour diminuer la rémunération.

3. Pour des motifs semblables, aucune disposition de la convention collective d'entreprise ou de son commentaire ne permet à Madame L d'invoquer la modification de la structure de la rémunération pour exiger une augmentation de celle-ci.

La rémunération chez KBC BANK est fixée en fonction de la rémunération perçue chez CIB: "les dealers de ex-CIB sont intégrés sur la base de leur niveau salarial ex-CIB dans une



catégorie salariale KBC BANQUE. Les cadres de CIB se voient attribuer la catégorie salariale qui approche le plus le salaire actuel. L'on n'a pas tenu compte ici avec le niveau de la fonction individuelle et ni le niveau de prestations²".

Cette disposition ne peut avoir qu'une seule signification: les cadres de CIB sont classés dans une catégorie salariale KBC en fonction de leur niveau de salaire chez CIB et non pas en fonction de leur niveau de compétence. Dès lors, l'argument de Madame L^I selon laquelle elle aurait dû être classée en catégorie 190 de la KBC BANK, au lieu de 140, est sans pertinence pour la solution du litige. En vertu de la CCT du 03.06.1998, KBC BANK n'est pas tenue d'accorder une rémunération, tous avantages compris, dont le "dealer bonus", supérieure à celle dont Madame L^I bénéficiait chez son employeur précédent.

4. La rémunération perçue chez CBI représente la mesure de ce que Madame LE^I peut revendiquer chez KBC BANK, ni plus, ni moins.

Il est donc sans intérêt de faire produire les fiches de paye de collègues de Madame L^I, comme celle-ci le demande, le fait que ces collègues auraient perçu une rémunération autrement structurée ou plus importante que celle de Madame L^I est sans pertinence pour la solution du présent litige.

B. Le calcul des montants éventuellement dus

1. Les parties sont d'accord de fixer la rémunération mensuelle fixe perçue chez CIB, au jour du transfert, à 191.685 FB. A ce montant, il convient d'ajouter les avantages rémunératoires réguliers, à savoir l'indemnité de représentation de 7.500 FB par mois et l'avantage en nature constitué par l'usage privé d'un véhicule de société de 25.500 FB par mois. Ces deux derniers montants, avancés par KBC BANK, ne sont pas critiqués par Madame L^I.

En ce qui concerne la rémunération variable perçue avant le transfert (intitulée "prime"), la Cour constate que celle-ci était payée une ou deux fois par an. Pour une juste évaluation de cette rémunération variable sur la durée, la Cour estime dès lors qu'il y a lieu de prendre en compte la moyenne des primes payées pendant les 5 dernières années précédant le transfert, soit du mois de juin 1993 à mai 1998 compris, soit encore un montant annuel moyen de 281.600 FB et non pas de 369.000 FB comme le soutient Madame L^I.

2. Sur la base des indications figurant ci-dessus, les parties établiront, de commun accord ou, à défaut, chacune pour sa part, un tableau comparatif mensuel, avec un total annuel,

² Pièce III, 1bis, traduction libre du dossier de Madame L^I

reprenant pour chaque mois, à partir du mois de juin 1998, les sommes dues sur la base des principes dégagés ci-dessus (13^{ème} mois et pécule de vacances compris) et les sommes effectivement payées par la KBC BANK, "dealer bonus" compris. En effet, les tableaux déposés en farde XIX ou XXI par Madame L ne tiennent pas compte du mode de calcul de la rémunération CBI dégagé ci-dessus par la Cour et manquent de clarté pour le surplus.

Il y a lieu de rouvrir les débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur le mode de calcul et une éventuelle divergence entre la rémunération due sur cette base et la rémunération effectivement payée.

II. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS COMPLEMENTAIRE

La Cour estime que sur la base des critères généralement admis par la jurisprudence (ancienneté: 18 années et 7 mois, âge: 54,5 ans, fonctions: dealer et rémunération), la durée théorique nécessaire à retrouver un emploi équivalent a été correctement fixée par KBC à 24 mois.

La différence éventuelle de rémunération en faveur de Madame L qui pourrait apparaître suite à la réouverture des débats ne pourra, en toute hypothèse, être suffisamment importante pour modifier cette estimation. En revanche, le calcul de l'indemnité complémentaire pourra être affecté par une rémunération de base différente et il y a donc lieu de surseoir à statuer avant d'établir le montant éventuellement dû.

III. INDEMNITE DE STABILITE DE L'EMPLOI

1. La CCT du 3 juin 1998 a prévu une clause de stabilité de l'emploi rédigée comme suit:

"PAS DE LICENCIEMENTS FORCES à condition d'être disposé à un changement de fonction, de lieu de travail et d'horaires."

Tant la Kredietbank que la Banque CERA confirment ne pas vouloir porter préjudice à leur attachement traditionnel à un climat d'emploi stable. C'est pourquoi, lors de la déclaration d'intention de la fusion, les différents présidents ont insisté sur le fait que suite à la fusion prévue, il ne sera nullement question de licenciements forcés (pour des raisons d'organisation, techniques ou d'automatisation), à condition que les collaborateurs soient disposés à changer de fonctions, de lieu de travail et/ou d'horaires. La Banque s'engage donc jusqu'au 31/12/2002 à ne procéder à aucun licenciement pour des raisons techniques, d'organisation ou d'automatisation et à garantir ainsi une sécurité d'emploi pour tous les membres du personnel jusqu'à la date susmentionnée, à condition que les collaborateurs soient disposés à changer de fonction, de lieu de travail et/ou d'horaires



[...]³

Il ressort de l'exposé des faits que, suite au transfert, Madame L' a fait preuve de souplesse dans ses attributions et qu'elle a occupé différentes fonctions, ce que reconnaît d'ailleurs la KBC BANK dans ses dernières conclusions⁴.

Elle a donc rempli les conditions lui permettant de bénéficier de la stabilité d'emploi à laquelle la banque s'est engagée.

La Cour reçoit avec beaucoup de prudence la prétendue mauvaise évaluation des prestations de travail de Madame L' , mauvaise évaluation sur laquelle la banque se base pour justifier le licenciement. Outre que les relations de travail étaient tendues entre parties, la Cour ne peut que constater que l'évaluation, bonne ou mauvaise, résulte toujours d'une appréciation largement unilatérale par l'employeur en manière telle que l'objectivation du résultat présente peu de garantie. En toute hypothèse, la banque s'est engagée à la stabilité de l'emploi sous une seule condition: l'employé doit être disposé à changer de fonctions, de lieu de travail ou d'horaire (Elle prend d'ailleurs le soin de le répéter par trois fois dans le texte repris ci-dessus). La stabilité de l'emploi n'est donc pas soumise à des conditions de compétences ou de bonne évaluation.

2. En application de la clause de stabilité, la KBC BANK ne pouvait licencier Madame L' avant le 31.12.2002. Il s'agit d'une obligation dont la violation ouvre le droit à des dommages et intérêts pour son bénéficiaire.

Ce dommage ne peut être équivalent à la rémunération restant à courir entre le jour de la rupture du contrat et le 31.12.2002. En effet, si la banque avait maintenu Madame L' en service, il n'est pas établi que le contrat n'aurait pas été rompu pour autre cause (licenciement pour motif grave, licenciement pour un motif autorisé par CCT du 03.06.1998, démission, décès, force majeure,...).

A défaut d'élément permettant d'évaluer les chances (au sens statistique du terme) de la survenance de cette autre cause, la Cour estime que les dommages et intérêts s'élèvent à 50% de la rémunération qui aurait été due entre la date de licenciement, le 22.08.2001 et la fin de la période de garantie d'emploi, soit le 31.12.2002, soit encore, une indemnité équivalente à 8 mois de rémunération.

Comme pour l'indemnité complémentaire compensatoire de préavis, la Cour sursoit à statuer quant à la fixation du montant de cette indemnisation dans l'attente de la fixation de la rémunération de Madame L'

³ Pièce XII, p. 29 et traduction libre du dossier de Madame L.

⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, p. 37, point 4 alinéa 1^{er}



IV. DOMMAGES ET INTERETS POUR ABUS DU DROIT DE LICENCIER

La mauvaise qualité des relations de travail entre parties était patente. Il appartient à l'employeur d'apprécier l'opportunité de mettre fin à ces dernières.

On ne peut reprocher, en soi, à un employeur de mettre fin au contrat de travail d'un cadre doté de responsabilités, cadre avec lequel l'entente est perturbée. Il n'est par ailleurs pas démontré que le licenciement ait été notifié en représailles à certaines revendications de Madame LI

Le caractère fautif du licenciement ne s'apprécie dès lors qu'au regard de la violation de la clause de stabilité de l'emploi pour laquelle une indemnisation a été accordée par ailleurs.

Ce chef de demande originaire n'est pas fondé.

V. RECTIFICATION DU CERTIFICAT DE CHOMAGE C4

Il découle de ce qui a été dit ci-dessus que le motif du licenciement réside principalement dans la réorganisation opérée par l'employeur depuis la fusion. Le motif du licenciement, "inadaptation à la fonction" n'est donc pas correct.

Il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il ordonne de mentionner "réorganisation" comme motif du licenciement sur le certificat de chômage C4.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il déclare non fondée, dans son principe, la demande de Madame LI d'indemnité complémentaire compensatoire de préavis et non fondée la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il déclare fondée, dans son principe, la demande d'indemnité pour violation de la clause de stabilité de l'emploi et ordonne la délivrance d'un certificat de chômage rectifié;



Pour le surplus, ordonne la réouverture des débats pour les motifs exposés ci-dessus, sous "DISCUSSION - I. ARRIERES DE REMUNERATION - B. Le calcul des montants éventuellement dus", ainsi que pour la détermination de la rémunération de base de calcul pour l'indemnité compensatoire de préavis, la régularisation des cotisations de fonds de pension et l'indemnité due pour violation de la clause de stabilité de l'emploi;

Dit que les parties échangeront leurs dossiers et déposeront leurs conclusions selon le calendrier suivant:

- conclusions principales pour la KBC BANK: au plus tard le 28.02.2015;
- conclusions principales pour Madame L. au plus tard le 31.03.2015;
- conclusions de synthèse pour la KBC BANK: au plus tard le 30.04.2015;
- conclusions de synthèse pour Madame L. : au plus tard le 30.05.2015;

Fixe la cause pour 60 minutes de plaidoiries à 13heures30 à l'audience publique du 23 JUIN 2015 de la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, siégeant place Poelaert, 3 à 1000 Bruxelles (salle 0.7).

Réserve les dépens.



Ainsi arrêté par :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

Y. GAUTHY,

Conseiller social au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

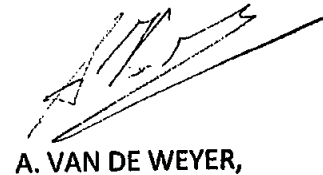
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



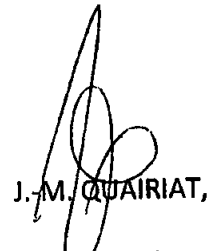
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



Y. GAUTHY,



J.-M. QUAIRIAT,

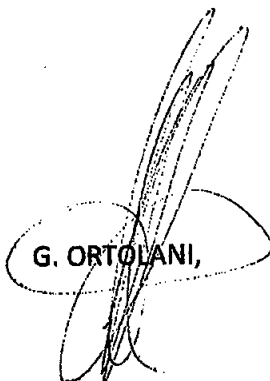
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 février 2015, où étaient présents :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



J.-M. QUAIRIAT,

