

Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2015 / 3180
Date du prononcé
15 décembre 2015
Numéro du rôle
2013/AB/1027

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000338415-0001-0014-03-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif en sa plus grande partie

Renvoi au rôle particulier pour le surplus

La PLANET PARFUM SA, (anciennement la S.A. ARDILUXE) dont le siège social est établi à 1070 Bruxelles, Route de Lennik, 551 et inscrite à la BCE sous le numéro 0872.297.442 ;

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

représentée par Maître Gaëlle Willems, avocat à Bruxelles.

contre

Madame Colette V.

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

représentée par Maître Dominique Claes, avocat à Bruxelles.

*

* *

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par la S.A. ARDILUXE contre le jugement prononcé le 30 mai 2013, par la première chambre du Tribunal du travail de Nivelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 29 octobre 2013 ;

Vu les dossiers des parties;

Vu la reprise d'instance de la S.A. PLANET PARFUM ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. PLANET PARFUM reçues au greffe de la Cour le 13 mai 2015;



Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame Colette V. reçues
au greffe de la Cour le 19 août 2015;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 27
octobre 2015.

I. RECEVABILITÉ DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

II. L'OBJET DES APPELS

Il convient de rappeler que Madame V. est entrée au service du groupe PLANET
PARFUM le 16 mars 1976 et a été occupée, sans interruption, par différentes sociétés du
groupe dont la dernière est la S.A. ARDILUXE.

Une contestation a surgi entre les parties concernant certains avantages.

Madame V. a, dans ce cadre, saisi le Tribunal du travail de Nivelles, lequel a, aux
termes d'un jugement rendu le 7 avril 2011, condamné la S.A. ARDILUXE à rétablir à son
profit, le paiement de l'indemnité forfaitaire de frais mensuelle de 297,47€ nets ainsi que
l'intervention mensuelle dans les frais de transport de 81,80€ nets avec effet rétroactif à
partir du mois d'octobre 2010, sous déduction des sommes versées de ce chef depuis lors.

Le Tribunal a condamné la S.A. ARDILUXE à maintenir ces avantages contractuels.

Le Tribunal qui statuait sur base de l'article 735 du Code judiciaire a toutefois réservé à
statuer sur les chefs de demandes de Madame V. tendant à la condamnation de
la S.A. ARDILUXE à lui payer :

- la somme de 27.279,03€ brut à titre d'arriérés de rémunération pour les heures
supplémentaires accomplies de 2006 à 2010 à majorer des arriérés de pécules de
vacances ;
- la somme provisionnelle de 25.000€ brut à titre d'arriérés d'indexation de prime de
rendement ;
- la somme provisionnelle de 2.500€ brut à titre d'arriérés de prime de fin d'année ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants.



Il convient de rappeler d'une part, que cette cause est toujours pendante devant le Tribunal, et de relever d'autre part, que la S.A. ARDILUXE a acquiescé à la condamnation provisionnelle prononcée dans le jugement précité du 7 avril 2011.

Quatre mois après le prononcé de ce jugement, la S.A. ARDILUXE a mis fin au contrat de travail de Madame V, moyennant un préavis de 30 mois prenant cours le 1^{er} août.

Le courrier recommandé notifiant la fin du contrat est libellé comme suit :

« Bruxelles, le mercredi 27 juillet 2011

Chère Madame,

Concerne : notification de fin de contrat.

Par la présente nous sommes au regret de vous confirmer notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail.

Cette rupture interviendra moyennant un préavis légal d'une durée de trente (30) mois qui prendra cours le lundi 1^{er} août prochain.

Nous vous prions d'agréer, chère Madame, nos salutations distinguées.

Marc B.
Directeur des Ressources Humaines ».

Madame V a cité son employeur le 1^{er} février 2013 devant le Tribunal du travail de Nivelles considérant d'une part que le délai de préavis de trente mois étant insuffisant, et d'autre part que son licenciement était abusif.

Madame V a sollicité la condamnation de la S.A. ARDILUXE (actuellement la S.A. PLANET PARFUM) à lui payer :

- 50.015,35 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis équivalent à 8 mois de rémunération, à majorer des intérêts judiciaires depuis le 27 juillet 2011 (dans le cadre de débats succincts) ;
- 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux et conventionnels ;
- frais et dépens de l'instance.

Madame V, également postulé l'exécution du jugement à intervenir.



Dans son jugement prononcé le 30 mai 2013, le Tribunal du travail de Nivelles a fait partiellement droit à la demande de Madame V octroyant à celle-ci une indemnité complémentaire de préavis correspondant à six mois de rémunération, soit un montant provisionnel de 37.511,52€ majoré des intérêts légaux et judiciaires.

Le Tribunal a toutefois réservé à statuer quant au surplus de la demande de Madame V et a fixé un calendrier judiciaire pour permettre aux parties de conclure quant à la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La S.A. ARDILUXE (actuellement la S.A. PLANET PARFUM) a interjeté appel de ce jugement par requête déposée au greffe de la Cour le 29 octobre 2013.

La S.A. ARDILUXE faisait notamment grief au Tribunal d'avoir fixé le délai de préavis raisonnable sans tenir compte de sa rémunération de base définitive, la détermination de celle-ci dépendant d'une décision du Tribunal du travail dans une cause toujours pendante devant celui-ci.

La S.A. ARDILUXE faisait également grief au Tribunal d'avoir considéré que Madame V pouvait prétendre à un préavis de 36 mois.

La S.A. ARDILUXE a partant sollicité la Cour de renvoyer l'affaire au rôle dans l'attente du jugement du Tribunal du travail de Nivelles déterminant la rémunération de base de Madame V et de fixer un calendrier judiciaire afin de pouvoir débattre du délai de préavis raisonnable auquel celle-ci peut prétendre, ainsi que des dommages et intérêts réclamés par Madame V pour abus du droit de licencier.

Le 23 décembre 2014 soit plus d'un an après le dépôt de la requête d'appel précitée par la S.A. ARDILUXE, celle-ci notifia à Madame V un nouveau congé moyennant préavis réduit, invoquant l'application de l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ce courrier recommandé est libellé comme suit :

«

Bruxelles, le 23 décembre 2014

Chère Madame V,

Vous atteindrez prochainement l'âge de 65 ans et pourrez bénéficier de votre pension de retraite à partir du 1^{er} juin 2015.

Nous vous notifions par conséquent par la présente, conformément à l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un délai de préavis réduit de 26 semaines, au terme duquel votre contrat prendra fin.



Ce préavis prend cours le lundi 29 décembre 2014.

Nous tenions à vous en informer.

Veuillez agréer, Madame V

l'expression de nos sentiments distingués.

Pour la S.A. ARDILUXE,

Mailys V.

Human Ressources Manager ».

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse, la S.A. PLANET PARFUM qui a repris l'instance mue par la S.A. ARDILUXE soutient d'une part que Madame V n'a droit à aucune indemnité complémentaire en application de l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978, et d'autre part que Madame V N n'établit nullement que son licenciement aurait été abusif.

Le dispositif de ses conclusions est libellé comme suit :

« Plaise à la Cour du travail

A titre principal :

- *Déclarer les demandes de Madame V non fondées ;*
- *L'en débouter ;*
- *La condamner aux entiers dépens, tels que liquidés ci-après :*
 - o *indemnité de procédure d'instance : 3.300,00 EUR ;*
 - o *indemnité de procédure d'appel : 3.300,00 EUR.*

A titre subsidiaire :

- *Si, par impossible, la Cour octroyait une indemnité complémentaire de préavis à Madame V la limiter à 5 mois de rémunération au plus ;*
- *Déclarer la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier non fondée ;*
- *Compenser les dépens ».*



Madame V. pour sa part formé un appel incident faisant grief au premier juge de n'avoir fait droit que partiellement à sa demande d'indemnité complémentaire de préavis.

Elle soutient que la S.A. PLANET PARFUM ne pouvait pas lui notifier un nouveau congé moyennant un préavis réduit par application de l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978, et sollicite la Cour de condamner celle-ci à lui payer une indemnité compensatoire de préavis complémentaire estimant que le préavis convenable qui eût dû lui être reconnu est de 38 mois.

Le dispositif de ses conclusions est libellé comme suit :

« PLAISE A LA COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

Dire ses demandes originales recevables et fondées ;

Par conséquent,

- *condamner la S.A. ARDILUXE à lui payer un montant provisionnel de 50.015,35 EUR (75.023,03 x 8/12) à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts depuis le 27 juillet 2011 ;*
- *condamner la S.A. ARDILUXE à lui payer la somme de 10.000 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;*
- *condamner la S.A. ARDILUXE aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 ».*

III. EN DROIT

1. QUANT À L'INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS.

La Cour rappelle d'abord que dans sa requête d'appel la S.A. ARDILUXE postule la réformation du jugement déféré, en ce que le Tribunal a considéré que le préavis convenable qui eût dû être notifié à Madame V. était de 35 mois.

La S.A. ARDILUXE précise sans équivoque à la cinquième page de sa requête d'appel que « La S.A. ARDILUXE estime que le préavis de 30 mois déjà notifié est suffisant ».

Ce n'est donc qu'en termes de conclusions déposées devant la Cour que la S.A. PLANET PARFUM (anciennement S.A. ARDILUXE) modifie sa position, estimant qu'en vertu de



l'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 sur base duquel elle a notifié un nouveau congé moyennant un préavis réduit de 26 semaines, aucune indemnité complémentaire de préavis n'est due.

La S.A. PLANET PARFUM soutient qu'elle pouvait notifier ce nouveau congé moyennant préavis dès lors que pendant la durée du délai de préavis le contrat subsiste, de même que les droits et obligations des parties.

La S.A. PLANET PARFUM entend étayer sa position en précisant que compte tenu du fait que le contrat subsiste durant le délai de préavis, « d'autres modes de rupture du contrat peuvent survenir ». Elle précise « Ainsi, il est admis de manière unanime et ce depuis de très nombreuses années que durant la durée du délai de préavis le contrat peut être rompu pour motif grave » estimant que « ces principes sont intégralement transposables en l'espèce ».

Madame V. invoque pour sa part le caractère irrévocable du congé précisant que la détermination du délai de préavis s'apprécie au moment où le congé est donné, et que partant le droit du travailleur à une indemnité complémentaire de préavis en cas de congé moyennant un préavis insuffisant naît au moment de la notification du congé.

Elle soutient, citant la doctrine et la jurisprudence, que les événements qui se produisent pendant le préavis n'ont pas d'incidence sur le droit à l'indemnité complémentaire de préavis.

La Cour rappelle que le congé moyennant préavis est un acte juridique unilatéral, définitif et irrévocable.

Comme le précise Willy Van Eeckhoutte et Vincent Neuprez, à la lumière d'un arrêt rendu par la Cour de cassation le 5 novembre 1965 confirmant ce principe, « Tant la partie qui donne ce congé que celle qui le reçoit ne peut modifier unilatéralement cette manifestation de la volonté » (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium Social – Droit du travail 2014-2015, Tome 3, Kluwer, 2015 p. 2057, citant notamment Cass., 5 novembre 1965, R.D.S., 1965 p. 353).

Le délai de préavis ne peut donc être réduit unilatéralement, si ce n'est par la notification par l'autre partie d'un contre-préavis (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, op. cit., p. 2171).

Les auteurs précités qui relèvent que ces principes ont été confirmés par la jurisprudence, épinglent notamment un arrêt de la Cour du travail de Liège qui a considéré que lorsque l'employeur a signifié un délai de préavis de 28 jours, il ne peut dès lors pas le remplacer par la suite par un délai de préavis de 7 jours même si c'était le délai de préavis légal au moment du congé (C.T. Liège, 15 novembre 1995, Chron.D.S., 1997, p. 542 cité par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, op. cit., p. 2057).



La S.A. PLANET PARFUM se réfère pour sa part également aux auteurs précités pour rappeler que pendant la durée du délai de préavis, le contrat de travail de même que les droits et obligations des parties subsistent (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium Social – Droit du travail 2014-2015, Tome 3, Kluwer, 2014 p. 2037).

La Cour considère que la circonstance que le contrat subsiste durant le préavis, ne change rien au caractère définitif et irrévocable du congé.

C'est, en effet, au moment où le congé est donné que le juge apprécie la possibilité pour l'employé de trouver un nouvel emploi adéquat et équivalent (Cass., 3 février 2003, J.T.T., 2003, p. 262).

L'article 82§4 de la loi du 3 juillet 1978 précise par ailleurs que « *les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prends cours* ».

Si, comme cela fut rappelé ci-avant, le contrat subsiste bien durant la durée du préavis, et de ce fait les obligations et droits des parties, on rappellera que dès lors que ces obligations ne sont plus respectées par l'une des parties durant le préavis en raison d'un manquement grave rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, le contrat peut être rompu pour motif grave.

La Cour qui rappelle que la S.A. PLANET PARFUM soutient que « *durant le délai de préavis d'autres modes de rupture du contrat peuvent survenir* », relève que le licenciement pour motif grave est bien un « autre mode de rupture ».

Par contre, la notification d'un nouveau congé moyennant un préavis réduit, ne constitue précisément pas un « autre mode de rupture ».

L'article 37/6 de la loi du 3 juillet 1978 ne peut donc être invoqué pour justifier la réduction de la durée d'un préavis déjà notifié dans le cadre d'un congé précédemment donné et devenu depuis sa notification définitif et irrévocable.

Madame V/ peut dès lors bien prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

En ce qui concerne le délai convenable de ce préavis, on rappellera que le Tribunal du travail de Nivelles a considéré qu'il pouvait être évalué à 36 mois.

La S.A. PLANET PARFUM estime à titre subsidiaire que « *le délai de préavis de 30 mois qu'elle a notifié à Madame V/ est raisonnable* ».



La S.A. PLANET PARFUM précise que « le juge doit (...) tenir compte des circonstances propres à la cause et de l'intérêt des deux parties ». Elle précise également que les formules mathématiques, comme la formule Claeys ne constituent que « des moyennes, des estimations et ne lient évidemment pas le juge qui doit statuer sur le délai de préavis raisonnable à établir ».

La Cour considère que c'est à raison que la S.A. PLANET PARFUM fait observer que le juge n'est pas lié par les formules mathématiques telles que la formule Claeys.

C'est également à raison que la S.A. PLANET PARFUM rappelle que le juge doit tenir compte des circonstances de la cause et de l'intérêt des parties.

La Cour entend toutefois tirer de ces principes, des conclusions différentes voire même tout à fait contraires de celles de la S.A. PLANET PARFUM, estimant au contraire de celle-ci qu'en raison des éléments propres à la cause le délai de préavis de 38 mois dont Madame V. fait état apparaît tout à fait raisonnable.

En effet, parmi les paramètres devant être pris en considération, on relèvera particulièrement l'âge de Madame V. au moment de son licenciement. Il est extrêmement difficile de retrouver à plus de 61 ans un emploi, et a fortiori un emploi équivalent.

On retiendra aussi l'ancienneté de Madame V. au sein de la société. La fidélité incontestable que Madame V. a manifesté à son employeur, fidélité qui lui a valu d'ailleurs d'assurer la gestion de points de vente de la société, ne peut être minimisée.

Si la rémunération de Madame V. qui constitue un autre paramètre devant être pris en compte, n'est pas encore définitivement déterminée faisant l'objet d'un autre litige qui est actuellement toujours pendant devant le Tribunal du travail, il convient de considérer dans le cadre de la présente cause le montant de la rémunération incontestablement due à Madame V. N, ce montant pouvant être augmenté ultérieurement, raison pour laquelle la Cour ne peut statuer sur ce chef de demande qu'à titre provisionnel comme l'y a d'ailleurs invité Madame V.

La Cour entend préciser que l'évaluation du délai de préavis convenable à 38 mois, est tout à fait conforme à la jurisprudence.

On relèvera en effet que dans un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles, le 2 mai 2002, une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 38 mois a été octroyée à un employé de près de 59 ans exerçant les fonctions de « senior information » depuis 35 ans pour le même employeur et, bénéficiant d'une rémunération un peu plus élevée que celle reconnue provisionnellement à Madame V. (T.T. Bruxelles, 17 mars 2001, J.T.T., 2001, p. 296).



La Cour du travail de Bruxelles a considéré comme étant raisonnable, l'évaluation d'un délai de 40 mois à un collaborateur à la direction commerciale d'une société, qui était beaucoup plus jeune que Madame V, ayant été licencié à 51 ans, ayant une ancienneté également moins élevée que celle de Madame V, soit 34 ans, et bénéficiant d'une rémunération moins élevée que celle-ci (C.T. Bruxelles, 16 novembre 1993, Bull.F.E.B., 1995/2, p.71).

Dans un arrêt rendu le 17 décembre 2004, la Cour du travail de Bruxelles a considéré comme convenable le délai de préavis de 39 mois, reconnu à un employé de près de 61 ans, ayant exercé la fonction de responsable des opérations européennes de la société dans laquelle il travaillait depuis un peu moins de 36 ans, et bénéficiant d'une rémunération légèrement inférieure à celle de Madame V (C.T. Bruxelles, 17 décembre 2007, J.T.T., 2005, 343).

Il y a donc lieu de déclarer l'appel incident de Madame V fondé, et de condamner la S.A. PLANET PARFUM à payer à celle-ci la somme provisionnelle de 50.015,35€ brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis équivalent à 8 mois de rémunération, à majorer des intérêts judiciaires depuis le 27 juillet 2011.

2. QUANT AUX DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Madame V soutient que son licenciement ne repose sur aucun motif objectif et qu'il est intervenu en représailles à ses revendications légitimes.

Madame V rappelle que dans le cadre d'un litige qui l'opposait à son employeur en matière d'avantages rémunératoires, elle a obtenu la condamnation de la société ARDILUXE, dans le cadre de débats succincts, à lui verser les montants réclamés et a par ailleurs maintenu la procédure au fond pour ses autres demandes.

Elle fait observer que son licenciement est intervenu quelques mois seulement après que le jugement du 7 avril 2011 rendu par le Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, lui ait donné gain de cause.

Madame V considère dès lors que son licenciement est abusif et sollicite la Cour de condamner la S.A. PLANET PARFUM à lui payer la somme de 10.000€ à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral qu'elle a subi.

La S.A. PLANET PARFUM soutient que Madame V n'établit nullement quelque faute dans son chef, ni ne justifie un préjudice distinct.



Elle précise que le licenciement est intervenu d'une part en raison du fait que les relations entre parties étaient dégradées, et d'autre part en raison des nombreuses absences de Madame VA qui entraînaient une désorganisation du travail dans le point de vente où celle-ci travaillait.

La Cour rappelle que, pour justifier un abus de droit de licencier, l'employé doit établir une faute dans le chef de son employeur, un dommage distinct de la rupture du contrat et un lien causal entre ceux-ci.

En l'espèce, il est tout à fait plausible que les revendications légitimes de Madame V, ainsi que le procès que celle-ci a gagné ne soient pas étrangers à la décision prise par la S.A. PLANET PARFUM de la licencier.

Une telle hypothèse n'implique cependant pas nécessairement une faute de la S.A. PLANET PARFUM.

Dès lors que le climat s'est détérioré à la suite des revendications émises par Madame V et du procès qui a suivi l'échec des négociations qui eurent lieu dans ce cadre, le souhait pour la S.A. PLANET PARFUM de ne pas poursuivre les relations contractuelles ne constitue pas en soi un comportement fautif.

En effet, de façon générale, un employeur ne peut être contraint de poursuivre une relation contractuelle avec un employé avec lequel il n'a plus des relations convenables, l'employeur fût-il lui-même en partie ou totalement responsable de cette situation.

La Cour relève que la S.A. PLANET PARFUM invoque aussi notamment les nombreuses absences de Madame V.

Ces absences qui n'apparaissent pas contestées par Madame V, constituent indéniablement un facteur de désorganisation du travail au sein de l'entreprise.

La Cour constate enfin que Madame V n'établit pas, en toute hypothèse, la réalité d'un dommage distinct de celui qu'est censé réparer l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est reconnue, laquelle en raison de son caractère forfaitaire couvre tant le dommage matériel que le dommage moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat (voy. sur ce point Cass., 3^{ème} Ch., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

La demande de Madame V tendant à la condamnation de la S.A. PLANET PARFUM à lui payer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, n'est par conséquent pas fondée.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel principal et l'appel incident ;

Dit l'appel principal non fondé et en déboute la S.A. PLANET PARFUM ;

Dit l'appel incident fondé ;

Condamne par conséquent la S.A. PLANET PARFUM à payer à Madame V la somme provisionnelle de 50.015,35€ à titre d'indemnité complémentaire de préavis, majorée des intérêts au taux légal à partir du 27 juillet 2011 jusqu'à son parfait paiement.

Statuant sur la demande de Madame Colette V. tendant à la condamnation de la S.A. PLANET PARFUM à lui payer la somme de 10.000€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, demande à propos de laquelle le Tribunal du travail a réservé à statuer, la dit non fondée et en déboute Madame Colette V.

Renvoie la cause au rôle particulier de la quatrième chambre de la Cour, compte tenu du caractère provisionnel du présent arrêt.

Réserve partant à statuer pour le surplus en ce compris les dépens.



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Président,

A. CLEVEN,

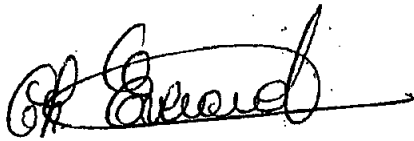
Conseiller social au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de Ch. EVERARD,

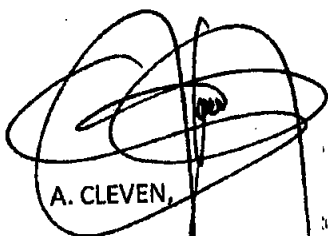
Greffier



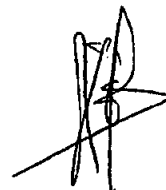
Ch. EVERARD,



A. VAN DE WEYER,



A. CLEVEN,



X. HEYDEN,

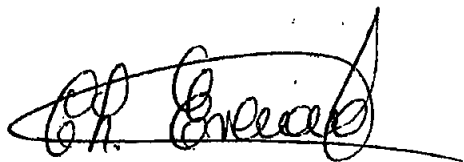
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 décembre 2015, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Président,

Ch. EVERARD,

Greffier



Ch. EVERARD,



X. HEYDEN,

