

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
2016 / 3128
Date du prononcé
13 décembre 2016
Numéro du rôle
2014/AB/894

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000734928-0001-0014-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif en partie
Ordonnant la réouverture des débats pour le surplus

Madame

F

Appelante,
représentée par Maître Brigitte Robinson, avocat à Sint-Martens-Latem.

contre

La S.A. EXPERIS BELGIUM, dont le siège social est établi à 1200 Woluwe-Saint-Lambert,
Avenue des Communautés, 110 ;

Intimée,
représentée par Maître Véronique Falcone loco Maître Jurgen Goyvaerts, avocat à Leuven.

★

★

★

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire;

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

Vu le Jugement du 3 juin 2014,

Vu la requête d'appel du 18 septembre 2014,

Vu l'ordonnance du 5 novembre 2014, actant les délais de procédure,

Vu les conclusions déposées et, en particulier, les dernières conclusions déposées pour Madame F, le 4 mars 2016 et pour la société, le 1^{er} juillet 2016,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 8 novembre 2016,

*

*

*



I. FAITS ET ANTECEDENTS

1. Le 12 octobre 2007, Madame F est entrée au service de la société Elan IT Resource s.a. (devenue ensuite « Experis ») en tant que « Junior Recruiter » dans le cadre d'un contrat de travail d'employée, à durée indéterminée et à temps plein.

Par avenant du 16 novembre 2009, le régime de travail a été réduit à 24 heures par semaine.

Par avenant du 5 janvier 2010, le régime de travail a été porté à 32 heures par semaine, à partir du 1^{er} janvier 2010.

En vertu d'un autre avenant du 1^{er} juillet 2010,

- le salaire a été porté à 1.880 Euros mensuels bruts, sur base d'un horaire de travail à 4/5^{èmes} temps,
- des frais forfaitaires d'un montant de 50 Euros ont été octroyés,
- l'abonnement social a été pris en charge à 100 % par l'employeur.

2. Le 10 novembre 2010 et dans les jours qui ont suivi, Madame F a été en contact avec Madame A, qui occupe la fonction de « Senior HR Business Partner » au sein de la société-mère britannique, Elan Computing Ltd.

Elle a fait part à Madame A d'un ensemble de difficultés rencontrées dans son travail, notamment avec Madame S. Elle souhaitait travailler à temps plein.

Madame A a indiqué à Madame F, dans un long courriel du 19 novembre 2010, qu'elle travaillerait « 5 jours par semaine à partir du 1^{er} janvier 2011 », mais que la date doit encore être confirmée par Madame S. Il était aussi précisé que le salaire et les avantages seraient adaptés en conséquence.

Par courriel du 14 décembre 2010, Madame S a écrit à Madame A :

« Chère

Je viens de trouver le temps de lire attentivement le courrier que vous avez envoyé à Vanessa, ainsi que vos commentaires. (...)

Je ne suis pas en mesure à l'heure actuelle de confirmer la moindre promesse que vous avez faite à F. dans ce courrier. Je vais le relire attentivement et vous ferai part de mes observations. Je vous rappelle que ce courrier a été envoyé à F. sans mon accord exprès, écrit ou verbal, sur quelque point que ce soit. (...) »
(traduction libre, non contestée, tirée des conclusions de la société).

3. Le 4 janvier 2011, Madame S a donné un avertissement à Madame F pour cause d'absence injustifiée depuis le 1^{er} janvier 2011.



Madame F a contesté cet avertissement par courrier du 6 janvier 2011, auquel
Madame S a répondu par courrier du 10 janvier 2011.

Par un autre courrier du 10 janvier 2011, la société a notifié à Madame F sa décision de mettre immédiatement fin au contrat de travail, moyennant le versement d'une indemnité de préavis égale à 3 mois de rémunération.

4. La procédure judiciaire a été introduite par citation du 6 octobre 2011.

Madame F demandait au tribunal de condamner la société à lui payer :

- une indemnité de préavis supplémentaire de 2 mois, soit 11.301,74 Euros,
- 1 Euro provisionnel pour simple et double pécule de vacances 2010/2011-2011/2012,
- 1 Euro provisionnel pour rémunération à 100 % du congé pour maladie du 22 novembre 2010 au 24 décembre 2010,
- 1 Euro provisionnel pour 4 jours d'absence justifiée non payés,
- 10.000 Euros pour dommage moral,
- les intérêts de retard, compensatoires et judiciaires ainsi que les dépens.

Elle demandait aussi, à titre subsidiaire, de lui permettre de prouver le harcèlement et les faits mentionnés par témoins.

La société demandait au tribunal de déclarer les demandes non fondées et à titre subsidiaire d'entendre Madame S , comme témoin.

5. Par jugement du 3 juin 2014, le tribunal du travail a déclaré les demandes entièrement non fondées.

Madame F a fait appel du jugement par une requête déposée au greffe de la cour du travail, le 18 septembre 2014.

II. OBJET DE L'APPEL ET DES DEMANDES

6. Madame F demande à la cour du travail de déclarer son appel fondé et, en conséquence, de condamner la société à lui payer :

- une indemnité de préavis supplémentaire de 2 mois soit 11.301,74 Euros bruts ;
- 1 Euro provisionnel pour rémunération à 100 % de congé pour maladie du 22 novembre 2010 au 24 décembre 2010 ;
- 453,36 Euros pour 4 jours d'absence non payés en janvier 2011 ainsi que l'attestation de vacances corrigée ;



- 10.000 Euros provisionnels pour dommage moral en raison du dommage subi du fait du harcèlement moral, de la violence verbale et de l'abus de droit ;
- 1 Euro provisionnel pour dommage moral forfaitaire sur un montant de 6 mois de salaire.

A titre subsidiaire, elle demande de pouvoir prouver différents faits par témoins.

Elle demande aussi la condamnation de la société aux intérêts de retard, compensatoires et judiciaires ainsi qu'aux frais de la procédure y compris l'indemnité de procédure.

7. La société demande à la cour du travail de dire que la demande de 453,36 Euros pour 4 jours d'absence non payés en janvier 2011, est irrecevable car il n'y a pas eu d'appel sur ce point dans la requête d'appel. Elle demande aussi à la cour du travail de dire que la demande de dommage moral est une demande nouvelle, irrecevable et prescrite.

Elle demande à la cour de déclarer les demandes non fondées et, à titre subsidiaire, de rejeter la demande d'enquête et le cas échéant, d'entendre Madame S.

III. DISCUSSION

A. Indemnité compensatoire de préavis complémentaire

8. Il y a lieu au préalable de trancher la question de savoir quel était, à la date du licenciement, le régime de travail de Madame F.

Il résulte du courriel de Madame A du 19 novembre 2010 que cette dernière avait promis à Madame F qu'elle serait occupée à temps plein à partir du 1^{er} janvier 2011 mais que cette date devait être confirmée par Madame S.

Madame S n'a pas confirmé la date de début du temps plein ; il ne résulte pas de l'attestation de Madame B qu'une date de prise de cours du temps plein avait été confirmée.

Dans ces conditions, - et indépendamment de la question de savoir si cette absence de confirmation est de nature à justifier un dommage moral (cfr infra) - , il faut considérer qu'à la date du licenciement, le 10 janvier 2011, Madame F était toujours occupée à 4/5^{ème} temps.

9. La rémunération (à 4/5^{ème}) était égale à 28.788,64 Euros :

- salaire de base : 1.926,81 Euros x 13,92 = 26.821,20 Euros



- cotisations patronales à l'assurance de groupe	282,48 Euros
- chèques-repas	784,96 Euros
- frais (part rémunératoire)	900,00 Euros

C'est à tort que Madame F soutient qu'il faut intégrer dans sa rémunération l'avantage correspondant à l'usage d'une voiture de société, à une carte essence, à un ordinateur portable et à un GSM.

A la date du licenciement, ces différents avantages ne lui étaient pas attribués.

Or, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, il faut avoir égard à la rémunération en cours, ce qui suppose que le travailleur puisse faire valoir un droit à cette rémunération au moment du licenciement.

Ainsi, les avantages qui ne lui étaient pas accordés et auxquels Madame F ne pouvait pas prétendre en vertu de son contrat de travail à la date du licenciement, ne peuvent être intégrés dans la rémunération à prendre en compte.

Le remboursement forfaitaire de frais de 125 Euros par mois (soit 1.500 Euros par an), dépasse manifestement les frais dont le remboursement est susceptible d'être à charge de l'employeur.

Il y a dès lors lieu de considérer le remboursement de frais comme ayant un caractère rémunératoire à concurrence de 900 Euros par an.

10. En tant que travailleur à temps partiel, Madame F avait droit à ce que la durée du préavis soit fixée par référence à un temps plein, l'indemnité compensatoire de préavis devant, par contre, être calculée sur base de la rémunération à temps partiel.

La durée du préavis convenable doit être déterminée « eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause » (cfr notamment, Cass. 2 décembre 2002, www.juridat.be, S. 020060N ; Cass. 4 février 1991, *Pas.* 1991, p. 536 ; Cass. 3 février 1986, *J.T.T.* 1987, p. 58 ; Cass. 17 septembre 1975, *Pas.* 1976, I, p. 76).

En l'espèce, compte tenu de son âge (29 ans), de sa rémunération (28.788,64 Euros x 5/4) et de sa son ancienneté (3 ans et 3 mois), Madame F avait droit à un préavis de 4 mois.

Il lui revient donc une indemnité égale à (28.788,64 Euros x 4/12) - 7.084,38 Euros (déjà payés, cfr fiche de paye de janvier 2011) = 2.511,83 Euros bruts.



B. Rémunération du congé pour maladie du 22 novembre 2010 au 24 décembre 2010

11. En règle, le salaire garanti est dû, pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident (voir article 70 de la loi du 3 juillet 1978).

Le salaire garanti n'est pas dû une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement du salaire garanti sauf « lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident » (voir article 73 de la loi du 3 juillet 1978).

12. Madame F a été en incapacité de travail :

- le 15 octobre 2010,
- du 20 au 29 octobre 2010,
- le 8 novembre 2010,
- du 22 novembre 2010 au 10 décembre 2010,
- le 13 décembre 2010,
- du 15 décembre 2010 au 24 décembre 2010.

La société soutient que comme, pour l'ensemble de cette période, il n'y a pas eu interruption de l'incapacité pendant au moins 14 jours, le salaire garanti n'est dû que pour les 30 premiers jours d'incapacité.

Ce crédit de 30 jours a été épuisé le 9 décembre 2010. La société en déduit que le salaire garanti n'était pas dû pour la période du 10 au 24 décembre 2010.

13. Madame F conteste le calcul effectué par la société.

Il n'est pas contesté que le 22 octobre 2010, Madame F a communiqué un certificat couvrant la période du 20 au 29 octobre 2010 et qu'elle a aussi été absente pour maladie le 8 novembre 2010.

Madame F soutient que l'incapacité de travail ayant pris cours le 22 novembre 2010 avait une autre cause que les précédentes incapacités.

Le 24 novembre 2010, - alors qu'on se trouvait toujours pendant la première période de 30 jours d'incapacité - , Madame F a communiqué un certificat couvrant la période du 22 novembre 2010 au 10 décembre 2010.

Ce certificat qui émane du médecin qui avait établi le précédent certificat couvrant la période du 20 au 29 octobre 2010, précise que l'incapacité a une « autre origine ».



En principe, le certificat précisant que la maladie a une autre origine, doit être envoyé dans un délai raisonnable suivant le début de la nouvelle incapacité de travail même s'il n'est pas requis que cette information apparaisse dans le premier certificat médical par lequel le travailleur a prévenu l'employeur de cette nouvelle incapacité (cfr. Cass. 10 septembre 1984, Pas. 1985, I, p. 41).

En l'espèce, Madame F. a transmis un certificat mentionnant une autre origine, dès la survenance de la nouvelle incapacité de travail. Compte tenu du secret médical, il ne pouvait être exigé du médecin qu'il détaille les nouvelles affections et précise en quoi la cause était différente.

La société qui s'est abstenue de faire contrôler la nouvelle incapacité est malvenue de contester la portée du certificat.

Dans ces conditions, Madame F. apporte la preuve qui lui incombe.

14. Le salaire garanti est dû, à partir du 22 novembre 2010, à concurrence de 30 jours maximum.

Le montant réclamé, soit 1 Euro provisionnel, est dû.

Il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats afin que le montant effectivement dû, soit précisé et puisse être discuté.

C. Jours d'absence non payés en janvier 2011.

15. Madame F. demande la condamnation de la société à lui payer la somme de 453,36 Euros correspondant à 4 jours d'absence non payés en janvier 2011 ; elle demande aussi une attestation de vacances corrigée.

Madame F. soutient qu'elle était en congé pendant les 4 jours litigieux.

Il résulte des documents sociaux (fiche de paye de janvier et attestation vacances) que ces 4 jours n'ont pas été payés comme jours de congé mais aussi qu'ils n'ont pas été déduits du pécule de vacances de départ.

Ainsi, qu'on les considère comme des jours de congés valablement pris (mais devant alors être déduits du pécule de départ) ou qu'on les considère comme des jours d'absence non justifiés (mais qui n'ont pas été déduits du pécule de départ et ont donc été rémunérés, par ce biais), rien ne reste dû au titre de ces 4 jours.

La demande est donc devenue sans objet ou est, à tout le moins, non fondée. Il est sans intérêt de se prononcer, en outre, sur le moyen d'irrecevabilité soulevé par la société.



D. Dommage moral en lien avec un abus de droit.

16. Contrairement à ce que soutient la société, cette demande n'est pas nouvelle puisqu'elle repose sur un ensemble de circonstances de fait qui étaient déjà mentionnées au point 6, page 3, de la citation introductive d'instance.

La circonstance qu'en cours d'instance, les faits reprochés ont été considérés comme étant constitutifs non seulement d'un abus de droit mais aussi de harcèlement, est sans incidence sur la recevabilité de la demande de dommage moral dont le fondement a ainsi été étoffé.

On rappellera que l'article 807 du Code judiciaire qui précise que « la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente », est interprétée largement et que cette disposition « offre un terreau largement favorable à l'éclosion de demandes nouvelles et n'exclut que celles (...) ne présentant pas le moindre lien avec la cause de la demande initiale » (conclusions de Monsieur l'avocat général J-M GENICOT, précédant Cass. 8 mars 2010, S.07.0028.F).

La demande est recevable. Comme elle a été formulée dans la demande introductive de première instance, soit moins d'un an après la fin des relations de travail, elle n'est certainement pas prescrite.

17. Madame F évoque un abus de droit et des faits de harcèlement et sollicite la condamnation de la société à payer 10.000 Euros provisionnels.

Sur base des explications des parties et à la différence semble-t-il d'autres demandes (cfr infra), il n'y a pas lieu de traiter cette demande de dommage moral comme une demande qui se fonde sur le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (voir, par analogie, Cass. 14 mai 2012, S.11.0049.F).

Selon la Cour de cassation, constitue un abus de droit, l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente (Cass. 8 février 2001, RG n° C. 980470.N ; Cass., 1^{er} février 1996, *Pas.* 1996, I, n° 66) ; de même, il peut y avoir abus de droit, lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass. 30 janvier 1992, *Pas.*, 1992, I, p. 546 ; Cass. 20 février 1992, *Pas.* 1992, I, n° 325).

18. Certaines conduites évoquées par Madame F ne peuvent être considérées comme abusives.

C'est ainsi que la question de la répartition des tâches et de l'omission temporaire de mentionner le nom de Madame F sur l'organigramme lors de réunions de bureau



sont des événements mineurs dont la réalité et la portée exactes restent incertaines de sorte que la cour n'aperçoit pas en quoi ils pourraient constituer une pratique abusive.

Il n'est pas établi que lors de l'engagement de Madame D , Madame F aurait dû recevoir une commission : le droit à une telle commission n'est pas démontré à suffisance ; Il ne résulte ni du contrat de travail, ni d'un quel qu'autre engagement de la société. Cette dernière produit, du reste, une attestation de Madame DE M qui confirme l'absence d'un tel droit.

C'est vainement que Madame F évoque l'absence d'envoi d'un bouquet de fleurs à l'occasion de la naissance de son enfant : le mail de Madame B du 4 mai 2009 et la réponse de Madame DE M établissent, à suffisance, que la société a fait bénéficier Madame F de ce cadeau symbolique ou, à tout le moins, qu'elle a eu l'intention de faire parvenir un bouquet de fleurs à Madame F. Si tant est qu'il puisse être question d'une pratique abusive à propos de l'envoi d'un bouquet de fleurs, force est de constater qu'en l'espèce, l'existence d'une telle pratique n'est pas démontrée.

Il n'est pas établi que c'est dans le but de la contrôler et de l'intimider que Madame S a demandé à Madame F de l'informer du contenu des formations qu'elle suivait.

C'est également à tort que Madame F soutient qu'elle aurait dû recevoir un ordinateur portable, une voiture de société et une carte essence. L'attestation de Madame DE M confirme l'absence de droit à ces avantages.

L'absence d'octroi de ces avantages ne constitue donc pas une conduite abusive.

C'est vainement que Madame F reproche à la société d'avoir engagé Madame H à des conditions plus favorables que les siennes.

Si pour des fonctions de valeur égale occupées par des personnes de sexes différents, l'employeur est tenu de respecter le principe de l'égalité de rémunération, ce principe ne vaut pas entre personnes de même sexe.

Il semble en outre que la société justifie la différence de rémunération par le fait qu'elle a été amenée à valoriser l'ancienneté de Madame H en matière de *payroll*.

C'est aussi sur cette base que la société justifie, actuellement, le fait que Madame H ait bénéficié d'un accès plus large aux « données confidentielles et au système de calcul de paye ».

Ainsi, s'agissant de la comparaison avec la situation de Madame H , l'existence d'une conduite abusive ne peut être retenue.



En ce qui concerne l'octroi d'un chèque BONGO comme gratification pour les résultats de 2009, il semble que la société ait justifié, dans un premier temps, son refus d'accorder cet avantage en invoquant la circonstance qu'en raison de son congé de maternité, Madame F n'avait pas été présente pendant toute l'année dans l'entreprise.

Bien que Madame F ne saisisse la cour d'aucune demande spécifique à ce sujet, il n'est pas inutile de rappeler qu'une femme qui subit un traitement défavorable en ce qui concerne ses conditions de travail, à cause d'une absence pour congé de maternité, est discriminée en raison de sa grossesse et de son congé de maternité (voir, notamment, CIUE, C-136/95, point 32).

Il apparaît toutefois que Madame F a obtenu un chèque BONGO, par l'intermédiaire de Madame B de sorte qu'en définitive, elle n'a subi aucun traitement défavorable.

Ainsi, malgré la motivation discutable du refus initial, l'existence d'une conduite abusive ne peut être retenue à propos de ce chèque BONGO.

19. L'appréciation de la cour est sensiblement différente en ce qui concerne l'absence de suite réservée par Madame S au courriel de Madame A du 19 novembre 2010 (signé au nom de la société belge).

La cour estime que dans le contexte ayant immédiatement précédé le licenciement, Madame S ne s'est pas comportée comme un employeur normalement prudent et diligent.

Même si elle était en droit de ne pas honorer immédiatement les promesses qui avaient été faites, sous réserve de son approbation quant à la date du retour au temps plein, par Madame A, elle a abusé de ce droit en ayant laissé Madame F dans l'incertitude, y compris au-delà du 1^{er} janvier 2011, qui était la date à laquelle les promesses auraient dû être honorées.

A aucun moment, Madame S n'a tenté d'expliquer à Madame F quand le retour au temps plein aurait lieu ou pourquoi il n'aurait pas lieu.

Il est manifeste qu'un désaccord existait entre Madame A (à qui Madame F avait expliqué, en toute confiance, ses difficultés professionnelles) et Madame S (qui était manifestement favorable à une « ligne » plus dure à l'égard de Madame F).

Il est totalement anormal que le licenciement soit la conséquence de ce désaccord apparu au sein de la hiérarchie dont Madame A doit être considérée comme faisant partie puisqu'elle a signé son mail du 19 novembre 2010, au nom de la société.



La cour considère aussi que c'est dans le but de nuire à Madame F que Madame S a refusé de tenir compte de la demande de congé de Madame F à compter du 1^{er} janvier 2011 et qu'elle lui a envoyé une lettre de mise en demeure, le 4 janvier 2011 ; elle a abusé de son pouvoir hiérarchique, en suscitant des tensions et un climat hostile en vue de tenter de justifier, y compris à l'égard Madame A, sa future décision de licenciement.

Les fautes commises par Madame S dans le contexte ayant immédiatement précédé le licenciement, justifient l'octroi d'un dédommagement moral spécifique et distinct de la perte de l'emploi couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

En l'absence d'éléments permettant d'évaluer le dommage de manière plus précise, la cour l'évalue *ex aequo et bono* à 2.500 Euros.

E. Dommage moral forfaitaire sur un montant de 6 mois de salaire.

20. Cet intitulé (peu clair) semble, en réalité, correspondre à une demande d'indemnité de protection en vertu de l'article 32*tredecies*, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ce chef de demande, et les éventuels autres qui se fonderaient sur le chapitre V*bis* de cette loi, doivent donc être examinés en présence du Ministère public.

Il y a donc lieu de rouvrir les débats en ce qui concerne la recevabilité et le fondement éventuels de ces demandes.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel, dès à présent, partiellement fondé,

Condamne la société à payer :

- 2.511,83 Euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire,
- 2.500 Euros à titre de dommage moral pour abus de droit,

Dit la demande de salaire garanti fondée en son principe,



Déboute Madame F. du surplus de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis et du surplus de sa demande de dommages et intérêts pour abus de droit ainsi que de sa demande de rémunération pour des jours d'absence non payés en janvier 2011 ;

Ordonne la réouverture des débats en ce qui concerne le montant du salaire garanti et en ce qui concerne les demandes qui apparemment se fondent sur le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce compris la demande de « dommage moral forfaitaire sur un montant de 6 mois de salaire »,

En application de l'article 775 du Code judiciaire, fixe comme suit les délais accordés aux parties pour s'échanger et remettre leurs observations écrites :

- L'intimé remettront à la Cour et adressera à l'appelant ses observation écrites pour le 31 mars 2017;
- L'appelant remettra à la Cour et adressera à l'intimé ses observations écrites pour le 30 juin 2017;
- L'intimé remettront à la Cour et adressera à l'appelant ses observation écrites pour le 1^{er} septembre 2017;

Dit que les dernières observations déposées par les parties seront des observations de synthèse.

Fixe l'affaire à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles, du **10 octobre 2017 à 14heures00**, en présence du Ministère public, pour **20 minutes** de plaidoiries, au rez-de-chaussée de la Place Poelaert, 3 à 1000 Bruxelles, salle 0.7.

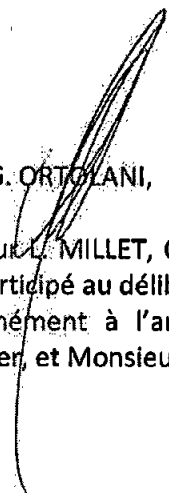
Réserve les dépens.

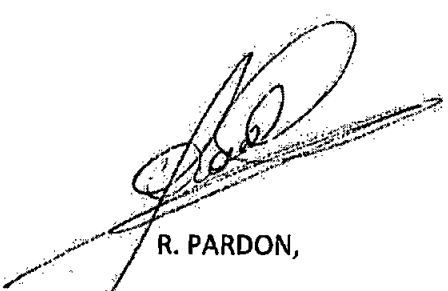


Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN,
L. MILLET,
R. PARDON,
Assistés de G. ORTOLANI,

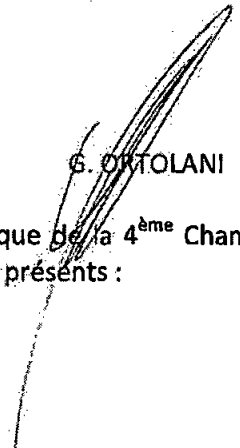
Conseiller,
Conseiller social au titre d'employeur,
Conseiller social au titre d'employé,
Greffier


G. ORTOLANI,


R. PARDON,


J.-Fr. NEVEN,

Monsieur L. MILLET, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par J.-Fr. NEVEN, Conseiller, et Monsieur R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.


G. ORTOLANI

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 décembre 2016, où étaient présents :

J.-Fr. NEVEN,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


J.-Fr. NEVEN,

