



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
2017 / 755
Date du prononcé
14 mars 2017
Numéro du rôle
2015/AB/124

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000811245-0001-0013-03-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur Thomas D

Appelant,

représenté par Maître Laurent Dear, avocat à Ottignies-Louvain-La-Neuve.

contre

**La S.A. PETERCAM, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Place Sainte Gudule 19 et
Inscrite à la BCE sous le numéro 0451.071.477 ;**

Intimée,

**représentée par Maître Noémi Tilmanne loco Maître Henri-François Lenaerts, avocat à
Bruxelles.**

★

★ ★

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 3 août 1992;

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

**Vu l'appel interjeté par monsieur D contre le jugement contradictoire prononcé le 27
janvier 2015 par la 1ère chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n°
13/5105/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour
du travail le 9 février 2015;**

Vu l'ordonnance de mise en état du 4 mars 2015 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 14 février 2017 ;



I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours. L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

La demande originale avait pour objet de condamner la s.a. Petercam par un jugement exécutoire par provision à payer à monsieur D. les montants suivants, à augmenter des intérêts de retard depuis le 26 novembre 2012 :

- 600 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 4.361,48 € bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;
- 21,28 € bruts à titre de rémunération du 25 décembre 2012 ;
- 1.088,05 € bruts à titre de jours de congés extra légaux.
- les dépens.

Par jugement du 27 janvier 2015, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande de monsieur D. entièrement non fondée et l'a condamné aux dépens de l'instance liquidés par la s.a. Petercam à la somme de 1.210 € à titre d'indemnité de procédure.

III. L'OBJET DE L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

- voir mettre à néant le jugement a quo ;
- condamner la société Petercam à lui verser les sommes suivantes, à majorer des intérêts de retard depuis le 26 novembre 2012 :
 - * 600 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - * 4.361,48 € à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;
 - * 21,28 € à titre de rémunération du 25 décembre 2012 ;
 - * 1.088,05 € bruts à titre de jours de congés extra légaux
 - * les dépens des deux instances.



IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 19 décembre 2011, la s.a. Petercam et monsieur D. ont conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein au terme duquel monsieur D. fut engagé comme « trader » pour une prise de cours au plus tard le 15 février 2012 avec une période d'essai de 6 mois. La date d'entrée en service effective fut le 23 janvier 2012.

Par lettre du 19 décembre 2011, la s.a. Petercam a informé monsieur D. de son salaire mensuel déjà mentionné dans le contrat de travail (soit 5.700 € bruts), de l'octroi d'une somme mensuelle de 200 € à titre de frais forfaitaires, d'avantages sociaux divers (assurance de groupe, assurance hospitalisation et chèques-repas) et de la mise à disposition d'un véhicule d'un montant de 650 € par mois (Tva comprise) avec un taux de CO2 de maximum 145g/km.

Par lettre du 26 novembre 2012, la s.a. Petercam a notifié à monsieur D. son licenciement à la date du 26 novembre 2012 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 91 jours calendrier.

Le formulaire C4 établi le 12 décembre 2012 renseigne comme motif précis du chômage : « ne convient pas aux exigences de la fonction ».

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité complémentaire de préavis.

Position des parties.

Monsieur D. estime avoir droit à une indemnité complémentaire de préavis, en intégrant dans la base de calcul de la rémunération de référence l'indemnité de frais de 200 € par mois qu'il percevait et qu'il considère comme de la rémunération déguisée. Il fait valoir qu'il ne travaillait jamais à domicile dès lors que les marchés boursiers sont ouverts de 9h à 17h30 et que son travail consistait à être actif sur ces marchés et qu'il n'avait pas de frais de représentation puisqu'il n'avait pas de contacts avec les clients comme trader, sa fonction n'étant nullement commerciale.

La s.a. Petercam le conteste étant donné que l'indemnité de frais ne constitue pas de la rémunération et couvre les frais engendrés par le travail à domicile occasionnel (en soirée et le week-end), à savoir le téléphone, la connexion internet, les coûts d'utilisation d'un local privé à des fins professionnelles, les frais accessoires de voiture (carwash, parking, frais divers) et les frais de représentation.



Position de la Cour.

Le contrat de travail du 19 janvier 2011 de monsieur D ne fait pas mention du remboursement de frais forfaitaires et la lettre adressée le même jour à monsieur D qui énonce l'engagement de la s.a. Petercam de lui octroyer des frais forfaitaires d'une valeur de 200 € par mois, ne donne aucune explication ni illustration des frais que cette indemnité est censée couvrir.

Pour déterminer si l'indemnité de frais constitue ou non une rémunération déguisée de nature à déterminer l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis, il est indifférent que monsieur D ait déclaré fiscalement cette indemnité comme un remboursement de frais propres à l'employeur et que l'administration fiscale ait approuvé cette qualification.

Monsieur D expose sans être contredit que dans le cadre de sa fonction de trader, il avait pour mission de dynamiser le trading, de développer les produits dérivés sur actions pour la clientèle et de développer les plans d'options utilisés pour les rémunérations variables du personnel.

Cette fonction n'est pas une fonction commerciale l'amenant à visiter ou rencontrer le client, de telle manière que l'existence de frais de représentation n'est pas justifiée.

Au vu de la fonction exercée, il n'existe pas davantage d'élément de nature à rendre vraisemblable qu'en raison de l'exécution de son contrat de travail, monsieur D aurait dû disposer d'un bureau à domicile (ce qui est contredit par monsieur D contestant travailler chez lui et n'est établi par aucune pièce tel des mails adressés tard en soirée ou le week-end depuis son domicile) ou aurait dû exposer des frais liés à l'usage du véhicule de société (comme par exemple des frais de parking).

En conclusion, la Cour considère que les frais forfaitaires de 200 € par mois constituent une rémunération déguisée à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Le jugement a quo doit être réformé sur ce point.

La rémunération de référence à prendre en compte s'élève donc à 99.013,38 € (96.613,38 € admis par la s.a. Petercam + (200 € x 12).

Monsieur D avait dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis de 24.753,34 € bruts (99.013,38/364 x 91).

Dès lors qu'il a reçu une indemnité de 23.703,35 € augmentée de 449,99 €, soit un total de 24.153,34 €, il a droit à une indemnité complémentaire de préavis de 600 € bruts, à majorer des intérêts de retard depuis le 26 novembre 2012. Le jugement a quo doit être réformé en tant qu'il déboute monsieur D de sa demande d'indemnité complémentaire.



2. La prime de fin d'année.

Position des parties.

Monsieur D fait valoir qu'il a droit à une prime de fin d'année, étant donné que l'article 5 de la convention collective de travail du 18 février 2002, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 janvier 2003, qui subordonne le paiement de la prime de fin d'année au fait que le travailleur ne soit pas en préavis ou n'ait pas quitté l'employeur avant son attribution est nul car il instaure une condition purement potestative dans le chef de l'employeur qui est contraire à l'article 1170 du Code civil. Ladite clause est également contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 en ce qu'elle restreint les droits du travailleur. Elle viole par ailleurs les dispositions des articles 3 et 3 bis de la loi du 12 avril 1965 qui constituent des normes supérieures dans la hiérarchie des normes. A titre subsidiaire, si la Cour devait considérer que la prime de fin d'année n'est pas divisible, il sollicite des dommages et intérêts à concurrence de la prime de fin d'année prorata temporis, estimant que c'est par la faute de la s.a. Petercam qu'il n'a pas pu bénéficier du paiement de la prime.

La s.a. Petercam conteste la déduction de cette prime de fin d'année à défaut pour monsieur D d'avoir été présent au moment du paiement de la prime et conclut à l'absence de violation par l'article 5 de la convention collective de travail précitée des dispositions invoquées par monsieur D. Elle conteste de même avoir commis une faute en choisissant de le licencier moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis plutôt qu'en le laissant prester un préavis.

Position de la Cour.

L'article 5 de la convention collective de travail du 18 février 2002 sur les conditions de rémunération conclue au sein de la commission paritaire n° 309 et rendue obligatoire par un arrêté royal du 21 janvier 2003 dispose :

« Pour autant qu'il soit satisfait aux conditions énumérées ci-après, une prime, égale au salaire mensuel, est payée aux travailleurs qui :

- sont liés par un contrat de travail de durée indéterminée pour employé ou ouvrier au moment du paiement de la prime et ;*
- ont une ancienneté d'au moins six mois au moment du paiement de la prime ;*
- pour les travailleurs entrés en service de l'entreprise après le premier jour de l'exercice concerné et qui justifient d'une présence effective d'au moins six mois, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations effectives. L'octroi se fait par mois civil entièrement presté.*

(...)

Sauf dispositions contraires convenues au niveau de l'entreprise, cette prime est payée au plus tard soit lors du dépôt des comptes annuels, soit au cours du mois de décembre (...).



Si selon la Cour de Cassation, « en règle, une prime de fin d'année constitue la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail, de sorte que le droit à cette rémunération s'acquiert, en principe, au fur et à mesure de la fourniture du travail » (Cass., 9 septembre 1985, J.T.T., 1986, p. 163 ; voir aussi Cass., 24 avril 2006, R.G. n° S05.0080.N, www.juridat.be), cela n'empêche pas de déroger au principe de la divisibilité de la prime par exemple par une convention collective de travail (voir dans le même sens : C.T. Bruxelles, 14 juin 2010, J.T.T., 2011, p. 106).

L'article 5 de la convention collective du 18 février 2002 fixe comme condition d'octroi de la prime de fin d'année d'être présent dans l'entreprise au moment de son paiement.

La Cour ne considère pas que la clause litigieuse constitue une condition purement potestative, interdite par l'article 1174 du Code civil.

D'abord selon l'enseignement de la Cour de Cassation à laquelle se rallie la Cour, l'exigence faite par une convention collective de travail rendue obligatoire par un arrêté royal d'être présent au moment du paiement de la prime n'est pas un événement futur et incertain et n'est dès lors pas une condition au sens des articles 1168 et 1178 du Code civil (Cass., 30 avril 1990, J.T.T., 1990, p. 305).

Comme le relève à juste titre la Cour de Cassation dans cet arrêt, « la prétendue dette ne résulte pas d'une obligation contractée par l'employeur mais d'une réglementation qui, bien qu'elle n'ait pas été prise par l'autorité, a néanmoins la valeur juridique d'un règlement rendu obligatoire par un acte de l'autorité ».

Or pour qu'il soit question d'une condition potestative au sens de l'article 1170 du Code civil, il faut une condition qui fait dépendre l'exécution de la convention, d'un événement qu'il est au pouvoir de l'une ou de l'autre des parties contractantes de faire arriver ou d'empêcher.

Dès lors que la condition de présence du travailleur dans l'entreprise au moment du paiement ne résulte pas d'une convention conclue entre le créancier et le débiteur qui s'oblige mais d'une convention collective de travail rendue obligatoire par un arrêté royal, les conditions d'application de l'article 1174 du Code civil ne sont pas réunies.

Ensuite, conformément à l'interprétation donnée par la Cour de Cassation, que la Cour partage, « la condition potestative qui rend nulle l'obligation qu'elle assortit, est la condition purement potestative, c'est-à-dire celle dont la réalisation dépend uniquement de la volonté de celui qui s'oblige » (Cass., 25 novembre 1988, Pas., 1989, I, p.339). La Cour de Cassation distingue bien la condition purement potestative de la condition potestative ou simplement potestative (voir aussi Cass., 18 janvier 1993, R.G. n° 8029, www.juridat.be ; Cass., 18 juin 1970, Pas., 1969-1970, pp. 925-927).



En l'espèce, la condition d'être encore au sein de l'entreprise, à la date du paiement, ne dépend pas uniquement de la volonté de la s.a. Petercam, d'une part car le départ de l'entreprise peut être décidé par le travailleur lui-même mais aussi, parce qu'un employeur, qui dispose d'un droit de licencier ses travailleurs, prend généralement cette décision pour divers motifs et non d'une manière purement arbitraire, dans le seul but d'échapper au paiement d'un bonus ou d'une prime. Or la qualification de la clause litigieuse ne peut dépendre des circonstances propres à l'espèce mais doit être identique, quelle que soit le cas d'espèce.

Il n'existe à cet égard aucun commencement de preuve que le choix fait par la s.a. Petercam de licencier monsieur D. le 26 novembre 2012 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis avait pour objectif d'échapper au paiement de la prime.

Quand bien-même le congé moyennant préavis est en l'absence de motif grave, le mode privilégié de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée tel qu'envisagé par le législateur en 1978 à l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978, le licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, est devenu avec le temps un mode de rupture très fréquent des contrats de travail, qui a l'avantage d'éviter aux parties de continuer à exécuter un contrat de travail alors qu'en raison du licenciement même, elles ne sont plus motivées à travailler ensemble pendant l'exécution du préavis.

Le simple choix fait par la s.a. Petercam de licencier monsieur D. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ne constitue pas la preuve d'une faute dans son chef (voir dans le même sens C.T. Bruxelles, 21 octobre 2016, J.T.T., 2017, p.65 ; C.T. Anvers, 14 juin 2010, J.T.T., 2011, p. 106). L'absence de motivation du congé n'y change rien pas plus que la proximité du mois de décembre au cours duquel la prime était payée.

L'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, que monsieur D. invoque également pour faire obstacle à la condition de présence au sein de la s.a. Petercam, dispose que *« toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits de travailleurs ou à aggraver leurs obligations »*.

Monsieur D. ne précise pas quels droits conférés par la loi du 3 juillet 1978 seraient violés par la disposition litigieuse, en manière telle qu'il ne saurait être question d'une violation de l'article 6 précité. La présence de l'employé au sein de l'entreprise au jour du paiement de la prime de fin d'année, est d'ailleurs une condition d'octroi comme une autre, parfaitement valable.

L'article 3 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, qui *« interdit à l'employeur de restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré »*, n'est pas pertinent pour juger de la légalité ou non



de la clause, dès lors qu'il est étranger à la détermination des conditions auxquelles la naissance du droit au paiement d'une prime est subordonnée. Il en va de même de l'article 3bis de cette loi.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que la condition de présence au sein de la s.a. Petercam imposée par l'article 5 de la convention collective de travail pour le paiement de la prime de fin d'année, est parfaitement valable.

Dès lors que monsieur D n'était plus présent au moment du paiement de la prime de fin d'année, il ne justifie pas sa demande de condamnation de la s.a. Petercam à lui payer la prime, pas plus qu'il ne justifie sa demande de dommages et intérêts en l'absence de preuve d'une faute de la s.a. Petercam. Le jugement doit être confirmé en tant qu'il déboute monsieur D de sa demande de prime.

3. La rémunération du 25 décembre 2012.

Position des parties.

Monsieur D estime avoir droit à un solde, en incluant dans la base de calcul de la rémunération du 25 décembre 2012, le double pécule de vacances et l'indemnité forfaitaire de frais, ce que la s.a. Petercam conteste.

Position de la Cour.

L'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés dispose en son article 2 :

« La rémunération de chaque jour férié, de chaque jour de remplacement ou de chaque jour de repos compensatoire est déterminée suivant les règles du présent article et les calculs particuliers prescrits aux articles 3 à 8 du présent chapitre.

La rémunération comprend les primes en espèces et les avantages en nature éventuellement alloués aux travailleurs. Les avantages en nature sont évalués forfaitairement aux montants fixés pour l'application des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, coordonnées le 28 juin 1971.

Elle ne comprend pas les primes et autres avantages qui, même afférents à la période envisagée, sont payés en fin d'année (...) ».

L'idée à la base de cette règle est, de garantir au travailleur empêché de travailler un jour férié, de disposer d'une rémunération égale à celle dont il aurait disposé s'il s'était agi d'un jour de travail normal (A. Vanderschaeghe, De feestendagwetgeving, Sociale Praktijkstudies, 2005, p. 35).



Les primes qui sont payées une fois par an n'entrent pas en ligne de compte pour la rémunération des jours fériés (voir dans le même sens T.T. Bruxelles, 26 février 1993, J.T.T., 1994, p. 417 ; F. Paternotte et F. Appart-Van Durme, Calcul d'une rémunération : différents cas de figures en € (1^{ère} partie), Orientations, 2001, p. 213, qui précisent que sont ainsi exclus le double pécule de vacances et la prime de fin d'année ; Jours fériés – Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, www.emploi.belgique, p. 5).

Il se justifie en l'espèce de tenir compte de l'indemnité de 200 € considérée ci-avant comme de la rémunération.

Par contre, monsieur D. ne justifie pas à quel titre il y aurait lieu de tenir compte du double pécule de vacances.

La s.a. Petercam accepte de tenir compte d'une rémunération de 85.448,01 € pour le calcul du jour férié.

Dès lors qu'il convient d'y ajouter l'indemnité forfaitaire de 200 € par mois, la rémunération à laquelle peut prétendre monsieur D. pour le jour férié du 25 décembre 2012 s'élève à 241,34 € brut (87.848,37 € / 364). Il a déjà reçu 234,75 € brut, en manière telle qu'il a encore droit à un solde de 6,59 € bruts, à augmenter des intérêts de retard à partir du 26 novembre 2012.

Le jugement doit dès lors être réformé en tant qu'il refuse l'octroi d'un solde pour la rémunération du jour férié du 25 décembre 2012.

4. Les jours de congés extralégaux.

Position des parties.

Monsieur D. fait valoir qu'il a droit à la rémunération des 4 jours de congés extralégaux qu'il pouvait encore prendre et qui sont dus en vertu de l'article 10 du règlement de travail en vue de compenser un temps de travail de 38h45 en lieu et place de 38h.

La s.a. Petercam conteste cette demande. Le règlement de travail n'a aucunement prévu qu'en cas de départ avant la fin de l'année, la rémunération des jours de congés supplémentaires extra-légaux non pris serait payée par l'employeur. L'article 10 du règlement de travail ne vise aucunement les jours de congés extralégaux réclamés par monsieur D.

Position de la Cour.

L'article 10 du règlement de travail inscrit dans le titre 4 relatif à la durée du travail dispose :

PAGE 01-00000811245-0010-0013-03-01-4



*« Le temps de travail moyen sur base annuelle s'élève à 38h par semaine.
Le temps de travail effectif s'élève à 38h45 par semaine et 7h45 min par jour.
Afin de respecter le temps de travail moyen sur base annuelle, 4,5 jours de compensation sont accordés sur base annuelle ».*

L'article 16 du règlement de travail inscrit dans le titre 5 chapitre 3 relatif aux vacances annuelles, congés extralégaux et congés d'ancienneté dispose :

« Tous les collaborateurs ont droit à 5,5 jours supplémentaires de congés extra-légaux et ce, en fonction du régime de travail et la date d'entrée au cours de l'année ».

Monsieur D^r n'établit pas que les 4 jours de congés extralégaux auquel il avait encore droit étaient dus sur base de l'article 10 et non sur base de l'article 16 comme le soutient la s.a. Petercam.

En accordant des journées supplémentaires de congés, l'employeur ne prend pas nécessairement l'engagement de donner une compensation financière au travailleur qui ne prend pas ces jours de congés et il en irait autrement que si le travailleur établissait l'engagement de l'employeur de convertir sous forme de rémunération les journées de congés non prises (voir dans le même sens C.T. Liège (section Namur), 1^{er} avril 2003, R.G. n° 7058/01 ; M. Schonnartz, Les vacances annuelles, Commentaire Guide social permanent, Partie II, Livre IV, Titre I, Chap.II, 2, sous n° 1440 et les références citées ; C. Malry, Octroi de congés supplémentaires, Orientations, 2006, p. 23).

En l'espèce, monsieur D^r ne justifie pas à quel titre la s.a. Petercam serait tenue de lui verser la rémunération afférente aux 4 jours de congés extralégaux qu'il n'avait pas pris au jour de la rupture du contrat de travail.

Ce chef de demande est dès lors non fondé. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

5. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah,



Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

Les deux parties succombent tant au 1^{er} degré qu'en appel en manière telle qu'il se justifie de condamner chacune d'entre elles à supporter ses propres dépens. La jugement a quo doit dès lors être réformé en tant qu'il condamne monsieur D aux dépens de la s.a. Petercam.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Condamne la s.a. Petercam à payer à monsieur D la somme de 600 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à augmenter des intérêts de retard à partir du 26 novembre 2012 ;

Condamne la s.a. Petercam à payer à monsieur D la somme de 6,59 € brut à titre de solde de la rémunération du jour férié du 25 décembre 2012, à augmenter des intérêts de retard à partir du 26 novembre 2012 ;

Déboute monsieur D du surplus de ses demandes ;

Condamne chaque partie à supporter ses propres dépens tant au 1^{er} degré qu'en appel et met dès lors à néant le jugement a quo en tant qu'il condamne monsieur D aux dépens de la s.a. Petercam.



Ainsi arrêté par :

P. KALLAI,	Vice-président auprès du tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué conseiller auprès de la cour du travail de Bruxelles (ordonnance du 29 décembre 2016),
S. KOHNENMERGEN,	Conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

P. KALLAI,

Madame S. KOHNENMERGEN, 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 P. KALLAI, Vice-Président auprès du tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué conseiller auprès de la cour du travail de Bruxelles (ordonnance du 29 décembre 2016), 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 14 mars 2017, où étaient présents :

P. KALLAI,	Vice-président auprès du tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué conseiller auprès de la cour du travail de Bruxelles (ordonnance du 29 décembre 2016),
G. ORTOLANI,	Greffier

G. ORTOLANI,

P. KALLAI,

