



Copie

Délivrée à: me. FGTB - Bruxelles

art. 792 C.J.

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

Chambre 2
Numéro de rôle 2013/AM/350
2 / PARASKE BOWL SA
Numéro de répertoire 2014/ 900
Arrêt contradictoire, statuant sur le fond des questions litigieuses et ordonnant la réouverture des débats pour déterminer les sommes dues au travailleur.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
02 juin 2014**

COVER 01-00000013264-0001-0034-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL – contrats de travail – ouvrier.

Ouvrier engagé dans les liens d'un contrat de travail à temps partiel avec horaire variable mais dont la répartition des heures de travail n'est pas mentionnée dans le contrat.

Violation de l'article 11bis de la loi du 3/7/1978.

Rupture du contrat de travail.

- I. Travailleur imputant la responsabilité de la rupture des relations contractuelles à son employeur. Charge de la preuve devant être supportée par le travailleur lequel peut se fonder sur des présomptions pour prouver que la rupture du contrat est imputable à son employeur.
- II. Non-respect par l'employeur des règles de publicité applicables aux travailleurs à temps partiel.
Sanction prévue par l'article 171 de la loi-programme du 22/12/1989 : présomption d'occupation à temps plein pouvant être invoquée par le travailleur.
Employeur ne sollicitant pas de renverser la présomption réfragable d'occupation à temps plein.

Article 578,1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Monsieur Christophe Z

Appelant au principal, intimé sur incident, demandeur originaire, comparaissant par son mandataire, Monsieur DEGOLS, délégué syndical à la FGTB – BRUXELLES, porteur de procuration ;

CONTRE :

La SA PARASKE BOWL, dont le siège social est établi à 7100 HAINE-SAINT-PAUL, rue de la Déportation, 73,

Intimée au principal, appelante sur incident, défenderesse originaire, comparaissant par son conseil maître FAGNY loco maître LUYX Nathalie, avocate à MONS.



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

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, en original, l'acte d'appel établi en requête reçue au greffe de la cour le 10/9/2013 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 12/11/2010 par le Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 7/11/2013 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour la SA PARASKE BOWL, ses conclusions d'appel déposées au greffe de la cour le 26/2/2014 ;

Vu, pour M. Z , ses conclusions d'appel reçues au greffe de la cour le 2/4/2014 ;

Entendu le mandataire de M. Z et le conseil de la SA PARASKE BOWL, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 5/5/2014 ;

Vu le dossier des parties.

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour le 10/9/2013, M. Z a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 12/11/2010 par le Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière.

L'appel principal, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, est recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Aux termes de ses conclusions déposées au greffe le 26/2/2014, la SA PARASKE BOWL a formé un appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il l'a condamnée à verser à M. Z une indemnité compensatoire de préavis fixée à 550,40 € bruts.



La SA PARASKE BOWL fait, également, grief au premier juge d'avoir considéré que M. Z effectuait, à tout le moins, 22 heures de travail par semaine en lieu et place des 20 heures prévues au contrat.

Elle forme, également, un appel incident en ce que le premier juge a indiqué que M. Z avait droit au bénéfice de la prime pour « prestations de nuit » à concurrence de 2 heures pour les vendredis travaillés et de 3 heures pour tous les samedis travaillés alors que les parties avaient reconnu, lors de leur comparution personnelle, que la fermeture de l'établissement avait lieu à 00h30 ce qui limite le sursalaire dû à 30 minutes par jour de travail.

Enfin, la SA PARASKE BOWL reproche au premier juge d'avoir jugé que M. Z avait droit, par journée de travail, à l'indemnité pour la fourniture du vêtement de travail et à celle due pour l'entretien et le lavage de celui-ci.

L'appel incident de la SA PARASKE BOWL a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que M. Z, né le /1984, est entré au service de la SA PARASKE BOWL le 10/1/2006 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel (20h/semaine) pour exercer la fonction d'aide-barman.

Les parties s'opposent entre elles sur la date de rupture du contrat de travail et sur l'imputabilité de cette rupture.

Suivant la thèse développée par M. Z, ce dernier a téléphoné le 22/3/2006 à son employeur pour l'informer qu'il prendra son service en retard ce jour-là en raison d'embouteillages sur la route.

M. Z souligne, à cet effet, être arrivé sur son lieu de travail à 16h03 au lieu de 16h00 et avoir été accueilli par son employeur (ou plutôt son représentant M. P) lequel, après lui avoir reproché une tenue incorrecte, lui a intimé l'ordre de quitter son établissement en s'adressant à lui en ces termes : « Casse-tol de mon établissement ».



Ce faisant, M. Z a demandé à M. P de lui verser son salaire, lequel aurait tenté de lui faire signer une feuille vierge.

M. Z a refusé de céder aux pressions de M. P, situation qui a conduit ce dernier à lui ordonner, à nouveau, de quitter son établissement.

La SA PARASKE BOWL conteste cette version des faits soutenant, à cet effet, que M. Z faisait preuve d'un manque de motivation au travail et ne respectait pas les consignes (notamment celle relative à l'exigence du port d'une tenue vestimentaire conforme).

Selon la SA PARASKE BOWL, M. Z s'est présenté au travail le 22/3/2006 sans être revêtu d'une tenue correcte, ce qui a conduit M. P à l'inviter à retourner chez lui pour changer de tenue et de regagner, ensuite, son lieu de travail.

Or, observe la SA PARASKE BOWL, M. Z a quitté son lieu de travail et ne s'y est plus jamais représenté.

En date du 23/3/2006, M. Z a adressé un envoi recommandé à son employeur pour lui réclamer le paiement du salaire du mois de mars 2006 ainsi que la délivrance du formulaire C4.

Le 27/3/2006, la SA PARASKE BOWL a adressé à M. Z un courrier recommandé soulignant qu'il lui avait été demandé le 23/3/2006 de rentrer chez lui pour revenir avec une tenue correcte.

Elle l'invita, également, aux termes de ce courrier à reprendre son travail dans les 8 jours.

En date du 5/4/2006, l'organisation syndicale de M. Z écrivit à la SA PARASKE BOWL pour réclamer le paiement de l'indemnité de rupture, le salaire du mois de mars 2006, les frais vestimentaires, les frais de déplacement ainsi que les primes de dimanche.

Elle demanda, également, que lui soient adressés le formulaire C4, la fiche de paie de mars 2006, l'attestation d'emploi, le formulaire C131B de mars 2006 ainsi que le décompte individuel.

Le 18/4/2006, la SA PARASKE BOWL adressa un nouveau courrier recommandé à M. Z (daté du 10/4/2006) aux termes duquel elle lui rappela les termes de sa lettre du 27/3/2006 restée sans suite et releva, partant, qu'en n'ayant pas repris le travail il avait, ce faisant, mis fin au contrat de telle sorte qu'il ne faisait plus partie, dès ce jour, de son personnel.



Le formulaire C4 adressé à M. Z par recommandé du 18/4/2006, mentionna que « le préavis avait été expédié par lettre recommandée du 18/6/2006 » et indiqua comme motif prévu du chômage : « abandon de travail ».

Le 14/2/2007, l'organisation syndicale de M. Z adressa un ultime rappel à la SA PARASKE BOWL en revendiquant, également, le paiement des heures supplémentaires ainsi que celui d'une indemnité pour licenciement abusif.

Faute pour la SA PARASKE BOWL de réserver suite aux revendications formulées par M. Z ce dernier se vit contraint de porter le litige sur le terrain judiciaire et assigna, le 20/3/2007, la SA PARASKE BOWL devant le Tribunal du travail de Mons.

2. Rétroactes de la procédure

Par citation du 20/3/2007, M. Z a, donc, assigné la SA PARASKE BOWL devant le Tribunal du travail de Mons aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 6.647 € bruts à titre de rémunération, de sursalaire et de primes de dimanche pour la période du 10/1/2006 au 22/3/2006 ;
- 538,40 € bruts à titre d'indemnité de rupture à augmenter des intérêts ;
- 13.998,55 € bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif en application de l'article 63 de la loi du 3/7/1978 ;
- 132,30 € nets à titre d'indemnité de frais vestimentaires et d'entretien ;
- 170,10 € nets à titre de frais de déplacement.

En cours de procédure, le premier chef de demande fut porté à 6.894,52 € bruts, le second à 550,40 € bruts et le troisième à 14.310,55 € bruts.

M. Z postulait, également, la condamnation de la SA PARASKE BOWL aux intérêts légaux et judiciaires à dater de l'exigibilité des sommes dues ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par un premier jugement prononcé le 14/3/2008, le Tribunal du travail de Mons, après avoir déclaré la demande recevable, a ordonné la comparution personnelle des parties laquelle s'est tenue le 13/6/2008.

Par un second jugement prononcé le 12/11/2010, le Tribunal du travail de Mons, a déclaré la demande de M. Z fondée dans la mesure ci-après en condamnant la SA PARASKE BOWL à lui verser les sommes suivantes :



- 550,40 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 1 € provisionnel à titre de rémunération du mois de mars 2006 ;
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées et établies ;
- 1 € provisionnel à titre de primes de travail de nuit en application de la convention collective de travail du 30 juin 2003 fixant les conditions de travail et de rémunération des travailleurs fournissant des prestations de travail entre minuit et cinq heures ;
- 1 € provisionnel à titre d'indemnités de frais vestimentaires et d'entretien en application de la Convention collective de travail n° 15 du 25 juin 1997 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière relative à l'exécution du protocole d'accord du 14 mai 1997 – modification de la convention collective de travail du 22 mars 1989 relative aux uniformes de travail ;
- 1 € provisionnel à titre de remboursements de frais de déplacement en application de la Convention collective de travail du 27 août 2001 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative à l'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs.

Le Tribunal du travail ordonna la réouverture des débats aux fins de permettre :

- à la SA PARASKE BOWL de déposer la fiche de rémunération relative au mois de mars 2006 ;
- à Monsieur Z de déposer les décomptes des sommes dues au titre d'arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires, de primes de travail de nuit, d'indemnités de frais vestimentaires et d'entretien et de remboursement de frais de déplacement en tenant compte des documents probatoires suivants :
 - o la déclaration de Monsieur P
 - o les fiches de rémunération ;
 - o les périodes d'incapacité de travail de Monsieur Z

Monsieur Z interjeta appel de ce jugement.

SAISINE DE LA COUR DE CEANS :

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I, p.692).



L'effet dévolutif de l'appel constitue une règle d'organisation judiciaire et est, partant, d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p.118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p. 451).

Ainsi, si les parties sont libres de limiter l'objet de leur appel, cette limitation ne vaut que pour les points de droit qui ont été tranchés par le premier juge.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :

Monsieur Z estime que c'est à juste titre que le premier juge a fait droit à ses demandes en considérant que :

- le contrat de travail avait été résilié par la volonté de l'employeur ;
- la rémunération du mois de mars 2006 lui était due ;
- des heures supplémentaires avaient été prestées ;
- des primes pour prestations de nuit étaient dues sous réserve d'une réouverture des débats en vue de chiffrer de manière précise la demande ;
- les indemnités pour la fourniture des vêtements de travail et pour l'entretien et le lavage de ceux-ci étaient dues sous réserve d'une réouverture des débats en vue de chiffrer cette demande ;
- le remboursement des frais de déplacement étaient dus sous réserve d'une réouverture de débats en vue de chiffrer cette demande.

Toutefois, fait observer M. Z, le premier juge a décidé à tort :

- que le licenciement n'était pas abusif ;
- qu'il exerçait la fonction d'aide-barman et non de barman ;
- qu'il prestait 22 heures sur la semaine ;
- que les primes du dimanche n'étaient pas dues.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT :

La SA PARASKE BOWL a formé un appel incident faisant grief au premier juge de lui avoir imputé la responsabilité de la rupture des relations contractuelles et, partant, de l'avoir condamnée à verser une indemnité compensatoire de préavis à M. Z



Elle conteste, également, sa condamnation au paiement d'arriérés d'heures supplémentaires ainsi que celle portant sur les primes pour prestations de nuit dès lors que le premier juge a conclu à l'existence d'un nombre excédentaire d'heures prestées au-delà de minuit.

Enfin, la SA PARASKE BOWL fait grief au premier juge de l'avoir condamnée à verser à M. Z une indemnité pour fourniture de vêtement de travail ainsi que pour l'entretien et le lavage de ceux-ci.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement des appels principal et incident

I. 1. Quant à l'imputabilité de la rupture des relations contractuelles à la SA PARASKE BOWL

I. 1. a) Position des parties

Les parties s'opposent entre elles sur la date de rupture des relations contractuelles et l'imputabilité de cette dernière.

En effet, M. Z soutient qu'en date du 22/3/2006, il a pris son service vers 16h03' après avoir informé son employeur de son retard en raison d'embouteillages.

Selon M. Z, le représentant de son employeur, M. P., se serait mis en colère après lui avoir reproché ses retards habituels ainsi que sa tenue négligée et lui aurait intimé l'ordre de quitter son établissement en s'adressant à lui en ces termes : « Casse-toi de mon établissement ».

M. Z aurait, partant, réclamé son dû, soit son salaire de mars 2006, et après que M. P. ait conditionné le versement de celui-ci à la signature par M. Z d'une feuille vierge, ce à quoi M. Z se serait opposé, il lui aurait réitéré l'ordre de quitter son établissement.

M. Z relève qu'il doit en être déduit que la rupture du contrat est intervenue en date du 22/3/2006 et que celle-ci est imputable à la SA PARASQUE BOWL dès lors que M. P. lui a demandé de quitter ce jour-là son établissement.

Il ne fait, en effet, aucun doute, relève M. Z, que le courrier de la SA PARASQUE BOWL du 27/3/2006 ne lui a été adressé que dans le seul objectif de faire l'économie d'une indemnité de rupture et qu'il ne constitue pas une réponse au constat de rupture opéré par ses soins aux termes du courrier du 23/3/2006.



M. Z estime qu'à raison le premier juge lui a octroyé le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis mais ajoute qu'il a considéré à tort que la rupture était intervenue le 18/4/2006 suite à son absence et non le 23/3/2006 lorsque M. P lui a intimé l'ordre de quitter son établissement.

Pour sa part, la SA PARASKE BOWL soutient, tout au contraire, que M. Z a été renvoyé à son domicile le 22/3/2006 pour lui permettre de changer de tenue et qu'il ne s'est plus représenté sur son lieu de travail malgré le recommandé lui adressé le 27/3/2006 le sommant de reprendre le travail dans un délai de 8 jours à défaut de quoi il serait considéré comme ayant mis fin à son contrat de travail.

La SA PARASKE BOWL estime que ce courrier démontre qu'à aucun moment elle n'a manifesté la volonté de rompre le contrat de travail : dans l'hypothèse contraire, elle n'aurait évidemment pas adressé ce courrier à M. Z, souligne-t-elle.

Le courrier du 10/4/2006 actant la rupture du contrat suite à l'absence de reprise du travail par M. Z est, selon la SA PARASKE BOWL, l'étape ultime de la procédure classique qui doit être suivie en cas d'abandon de travail.

I. **1. b) Position de la cour de céans**

A. **Rappel des principes**

Selon l'article 32 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail peut être rompu par la volonté unilatérale d'une des parties lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, notamment pour inexécution fautive des obligations en application de l'article 1184 du Code civil.

Toutes les variétés de résiliation unilatérale (congé moyennant préavis ou moyennant le paiement d'une indemnité, rupture écrite ou verbale sur-le-champ avec ou sans motif grave, congé tacite) présentent un élément commun à savoir une manifestation unilatérale de la volonté de rompre le lien contractuel.

La Cour de cassation a défini le congé comme « l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin » (Cass., 23.03.1981, Pas., I, p.781).

Le congé présente, en réalité, 6 caractères :

1° le congé constitue un acte juridique destiné à produire un effet juridique à savoir la rupture du contrat de travail.



2° le congé est un acte certain. La manifestation de volonté ne relève pas du projet ou de l'intention. Elle est décision.

3° le congé est indivisible. La décision affecte, dans sa totalité, le contrat de travail.

4° le congé est définitif. L'acte juridique est irrévocable. Il lie son auteur et engendre pour sa victime des droits.

5° le congé est informel. Néanmoins, pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit, non seulement, être extériorisée mais, également, notifiée c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification de sorte que, sous cette seule réserve, le congé n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 11 mai 1981, JTT 1981, p. 356) pouvant être verbal (Cass., 6 janvier 1997, JTT 97, p. 119) ou résulter d'une manifestation tacite de volonté (voyez J. CLESSE, « La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 » Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).

Il résulte des développements qui précèdent que si le congé peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire puisqu'il constitue un acte réceptice.

6° le congé est un acte unilatéral. Le contrat de travail est rompu par la volonté de l'une des parties laquelle ne subit, en principe, aucune restriction.

En principe, l'auteur du congé, qu'il s'agisse de l'employeur ou du travailleur, choisit librement la modalité du congé (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision, le droit de démission trouvant son fondement dans la liberté individuelle consacrée tant par l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 que par l'article 1780 du Code civil.

D'autre part, le caractère certain, définitif et irrévocable du congé signifie que la manifestation de volonté de son auteur est sans équivoque aucune. Cela veut dire, ainsi, que son destinataire peut s'en prévaloir alors que son auteur ne peut plus se rétracter unilatéralement (C.T. Mons, 10 janvier 1985, JTT, 1985, p. 257) étant entendu que les parties au contrat de travail peuvent bien entendu toujours convenir d'annuler les effets du congé donné par l'une d'elles (C.T. Mons, 15 novembre 1991, JTT 1992, p. 259).

L'irrévocabilité du congé se caractérise, ainsi, par l'impossibilité pour son auteur de retirer ou de transformer l'acte accompli sauf accord du destinataire (Cass. 20 octobre 1977, Pas., 78, I, p. 166).



Lorsque le congé est assorti d'un préavis, les parties peuvent aussi s'accorder sur une prolongation de la durée de préavis (Cass., 13 mars 1989, Pas., I, 719).

S'agissant de la prise d'effets du congé, la Cour de Cassation, aux termes d'un arrêt prononcé le 11 mai 1981 (JTT 1981, p. 356) a considéré que « la partie à laquelle le congé était notifié pouvait se prévaloir de ses effets à la date de la manifestation de volonté de l'autre partie même si elle n'avait eu connaissance du congé qu'après cette date ».

Assurer la sécurité juridique constitue la justification du caractère définitif du congé. La victime de la rupture sait que le contrat prendra fin soit immédiatement (moyennant versement d'une indemnité) soit à l'échéance d'un délai (préavis). Elle possède un droit acquis aux conséquences découlant du congé. Cette certitude ne peut être unilatéralement anéantie par l'auteur du congé (voyez : B. PATERNOSTRE « Le droit de la rupture du contrat de travail – Modes, congé et préavis » Ed. De Boeck, Université, 1990, p. 66 et ss).

Au plan judiciaire, le caractère définitif du congé emporte trois conséquences :

1° Le juge ne peut aller à l'encontre de la volonté de l'auteur de la rupture et prétendre que le contrat n'est pas rompu.

2° Constatant la rupture, il ne peut en ordonner la reprise (C.T. Mons, 14 janvier 1980, R.D.S., 1981, m. 59).

3° Le juge ne peut prolonger un délai insuffisant.

Dès lors que l'auteur du congé a manifesté sa volonté, de manière libre et consciente, de mettre fin aux relations de travail, il n'a plus la possibilité de se rétracter et ce quel qu'en soit le motif.

Les seules circonstances faisant exception sont l'accord conjoint des parties tenant le congé pour non-venu de telle sorte que le contrat de travail se poursuivra (Cass., 20.10.1977, Pas., 1978, I, p. 166) et l'existence d'un vice de la volonté ou d'un défaut de capacité.

En effet, les auteurs s'accordent pour considérer que les conditions de validité formulées par le Code civil à l'égard des conventions s'appliquent également aux actes unilatéraux moyennant certains aménagements en raison précisément de la structure unilatérale de l'acte (voyez : A. WITTERS, « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwarde », J.T.T., 1996, p. 262).



Dès lors, l'invocation de la seule erreur ne permet pas de remettre en cause l'existence d'un congé donné valablement si cette erreur ne revêt pas le caractère d'invincibilité tel qu'apprécié rigoureusement par la jurisprudence (voyez : Cass., 17.06.1981, Pas., 1981, I, p. 1189).

Enfin, il sied, évidemment, de rappeler qu'il appartient au demandeur en justice de prouver l'existence du mode de rupture sur lequel il fonde son action. Si le travailleur, demandeur en justice, s'appuie sur un congé donné par l'employeur, il doit en apporter la preuve : le juge ne peut, en effet, pas imposer à l'employeur de prouver l'existence de la rupture de commun accord sur laquelle ce dernier fonde sa défense, a estimé la Cour de cassation (Cass., 15.01.1996, Chr. D. Soc., 1996, p. 335 ; Cass., 31.01.1978, R.D.S., 1978, p. 329).

B. Application des principes au cas d'espèce

S'il n'est pas contesté que le juge peut modifier la qualification donnée à l'acte de rupture, encore faut-il qu'il constate que la qualification lui soumise se révèle inconciliable avec les éléments de fait du dossier et avec les revendications formulées par devers lui.

Il importe de vérifier si les circonstances propres à l'espèce telles que révélées par les éléments des dossiers des parties traduisent de manière univoque et certaine, comme le soutient M. Z la volonté de son auteur, soit la SA PARASKE BOWL, de rompre unilatéralement le contrat de travail avenu entre parties.

En l'espèce, la volonté dans le chef de la SA PARASKE BOWL de rompre unilatéralement le contrat de travail conclu avec M. Z est certaine et sans équivoque aucune comme le révèle l'examen de la teneur des courriers échangés entre les parties suite à l'incident survenu le mercredi 23/3/2006 entre M. Z et le représentant de la SA PARASKE BOWL, dont la réalité n'est pas contestée par l'intimée.

En effet :

- M. Z a adressé à la SA PARASKE BOWL par recommandé posté le 23/3/2006, un courrier aux termes duquel il a entendu relater l'incident qui l'a opposé ce jour-là au représentant de son employeur, M. P. Il y indique avoir téléphoné à ce dernier à 15h40' pour l'informer d'un retard possible vu les embouteillages et qu'arrivé à 16h03' il a été accueilli par M. P qui lui aurait reproché son arrivée tardive ainsi que sa tenue négligée de telle sorte qu'il s'est vu mettre à la porte de l'établissement par M. P qui s'est adressé à lui en ces termes : « Casse-toi de mon établissement ».



Dans ce courrier, M. Z précise avoir réclamé à M. P. son salaire du mois de mars ainsi que son C4, document dont la délivrance fut conditionnée par ce dernier à la signature par M. Z d'une feuille blanche, exigence à laquelle M. Z refusa de souscrire.

M. Z a versé aux débats le listing des appels téléphoniques émis au départ de son GSM duquel il résulte qu'il a bien téléphoné le 22/3/2006 à 15h42' à la SA PARASKE BOWL, la communication ayant duré 19 secondes.

Même si la cour ignore le contenu de cet appel téléphonique, il n'en demeure pas moins que les allégations de M. Z selon lesquelles il a entendu prévenir la SA PARASKE BOWL d'un retard probable ne sont, a priori, pas dénuées d'in vraisemblance.

- M. Z a recours, en réalité, à une preuve par présomption.
Les présomptions de l'homme procèdent d'un raisonnement par induction du juge et comprennent tous les éléments de fait connus auxquels le juge peut avoir égard pour en déduire des conséquences portant sur la réalité d'un autre fait inconnu dont la preuve directe n'est pas établie et qui sert de base à une demande ou à une défense. Comme le précise, H. DE PAGE, les présomptions de l'homme englobent donc « *tous les indices extérieurs, les signes, les gestes, les attitudes, les actions qui peuvent être révélateurs de l'état de chose inconnu ou qui permettent de le conjecturer* » (H. DE PAGE, op. cit., n° 718 quater C).

Ce concept légal implique l'adoption d'un raisonnement qui se déroule en trois étapes :

- 1) Le raisonnement adopté par le juge doit avoir pour point de départ un fait certain et connu (Cass., 19/05/1983, Pas., I, p.137). La preuve de ce fait connu ne pourrait, toutefois, résulter d'une connaissance particulière du juge qui ne relèverait pas de faits notoires (Cass., 23/01/2004, Pas., I, p.137).
- 2) A partir de ce fait connu, le juge peut appliquer un raisonnement inductif pour admettre la preuve que la partie entend rapporter et il apprécie souverainement sa force convaincante étant entendu qu'il ne peut pas dénaturer la notion légale de présomption c'est-à-dire « *déduire des faits constatés par lui des conséquences sans aucun lien avec eux ou qui ne seraient susceptibles, sur leur fondement, d'aucune justification* » (Cass., 22/10/2004, Pas., I, p.1641).
- 3) Le raisonnement doit apporter au juge une certitude quant à l'existence du fait recherché qu'il induit du fait connu. Il méconnaîtrait l'article 1353 du Code civil s'il se contentait d'une simple probabilité à cet égard (Cass., 16/06/2003, Pas., I, p.1189).



L'article 1353 du Code civil recommande de ne tenir compte que de présomptions « graves, précises et concordantes ». Mais il s'agit simplement d'un conseil donné au juge dont ne se déduit aucune restriction précise à son pouvoir d'appréciation. En effet, le juge peut parfaitement se contenter d'une seule présomption (Cass., 30/01/1962, Pas., I, p. 630) et peut déduire une présomption d'un ensemble d'éléments même si pris isolément, ces éléments ne fournissent pas une certitude suffisante (Cass., 07/11/1983, Pas., 1984, I, p.256) (voyez : P. VAN OMMESLAGHE, « Droit des obligations », Tome 3, « Régime général de l'obligation – Théorie des preuves », Bruxelles, Bruylant, 2010, p.2419 ; D. MOUGENOT, « Droit des obligations - La preuve », Bruxelles, Larcier, 2002, p. 285).

On aperçoit, en effet, difficilement les raisons qui pourraient conduire un travailleur à prendre contact avec son employeur, un quart d'heure avant la prise de son service, si ce n'est pour l'informer d'un empêchement soudain de se rendre sur son lieu de travail ou pour le prévenir d'un retard probable.

La thèse du licenciement immédiat signifié par M. F Incommodé par le retard de M. Z , est assurément confortée par l'absence de réponse par la SA PARASKE BOWL aux 2 courriers circonstanciés lui adressés tant par M. Z que par son organisation syndicale alors que, de son côté, cette dernière a répondu au courrier de la SA PARASKE BOWL du 27/3/2006.

En effet, la SA PARASKE BOWL ne dément en aucune façon la thèse soutenue par M. Z aux termes de son courrier du 23/3/2006, puisqu'elle n'y répond absolument pas, se bornant à prétendre que ce dernier ne s'est pas présenté en « tenue correcte » et qu'il a été invité à « retourner chez lui » pour se changer.

Il est assurément symptomatique de relever que la SA PARASKE BOWL reproche à M. Z son absence au travail depuis le 23/3/2006 alors que M. Z a justifié celle-ci par le licenciement dont il a fait l'objet ce jour-là et par la réclamation de sa rémunération due ainsi que de son formulaire C4.

En faisant table rase des justifications émises par M. Z sur son absence, la SA PARASKE BOWL tente de retourner la situation à son avantage en portant le débat sur une prétendue absence injustifiée pour ainsi éviter de devoir se justifier sur la portée concrète des termes utilisés par son représentant lorsqu'il intima l'ordre à M. Z de quitter son établissement.



La SA PARASKE BOWL n'a pas davantage réservé suite au courrier de l'organisation syndicale de M. Z lui adressé le 5/4/2006 qui rappelait la thèse soutenue par M. Z puisqu'aux termes d'un ultime courrier daté du 10/4/2006 mais posté le 18/4/2006, la SA PARASKE BOWL a reproché à M. Z de n'avoir pas repris le travail malgré son courrier lui transmis le 27/3/2006 de telle sorte qu'elle se voyait, partant, contrainte « de mettre fin au contrat ».

Ainsi, l'appel téléphonique émis le 22/3/2006 par M. Z et l'absence systématique de réponse par la SA PARASKE BOWL aux courriers de M. Z et de son organisation syndicale décrivant la chronologie des événements s'étant produits le 22/3/2006 constituent autant de présomptions graves, précises et concordantes selon lesquelles la SA PARASKE BOWL a, par l'entremise de M. P , son administrateur-délégué, licencié M. Z le 22/3/2006 sur-le-champ en lui intimant l'ordre de quitter immédiatement son établissement.

M. Z étant bien sûr en droit de refuser de répondre favorablement à la mise en demeure de reprendre le travail dans les 8 jours (lettre du 27/3/2006 de la SA PARASKE BOWL) puisque le congé constitue un acte définitif et irrévocable qui ne peut être annulé sans l'accord de son destinataire.

Pour être admis au titre de présomptions de l'homme, il suffit que le ou les faits connu(s) dont se déduira la preuve du fait inconnu, ne soi(en)t pas inconnu(s) ou conjectural(aux) (Cass., 19/5/1983, Pas., I, p. 1054 et la note). S'il respecte cette condition, le juge du fond détermine souverainement les faits connus qui servent de point de départ à son raisonnement. Et, à partir de ce(s) fait(s) connu(s), le juge peut déduire la preuve du fait recherché, à moins que des faits connus il induise des conséquences qui ne sont susceptibles d'aucune justification (Cass., 22/10/2004, Pas., I, p. 1641 ; Cass., 20/12/2000, Bull. 2000, n° 710) ; il suffit que cette preuve puisse se déduire d'un des fait(s) connu(s) (Cass., 22/3/2001, Pas., I, p. 463), un seul fait connu suffisant (Cass., 30/1/1962, Pas., I, p. 630).

Dès lors que la SA PARASKE BOWL est l'auteur de la rupture unilatérale des relations contractuelles, elle est redevable à M. Z d'une indemnité compensatoire de préavis conformément au prescrit de l'article 39, §1^{er}, de la loi du 3/7/1978.

L'indemnité de rupture sera calculée conformément à l'AR du 21/11/2001 fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière qui déroge à l'article 59 de la loi du 3/7/1978.

Le barème de rémunération applicable correspond à celui d'aide-barman et la durée hebdomadaire de travail sera fixée sur base d'un temps plein (38h/sem) (Voyez à ce sujet les développements consignés au sein des chapitres I. 4 et I. 5).



Une réouverture des débats s'impose aux fins de permettre à M. Z de déterminer la hauteur de l'indemnité de rupture à laquelle il est en droit de prétendre.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a imputé la responsabilité de la rupture du contrat de travail avenant entre parties à la SA PARASKE BOWL mais en y substituant, toutefois, une autre motivation ainsi qu'en fixant une autre date de rupture.

De même, la somme de 550,40 € bruts entérinée par le premier juge ne correspond pas au barème horaire d'aide-barman et pas davantage au régime de travail, temps plein (voir à ce sujet les chapitres I. 4 et I. 5).

Il s'impose de déclarer l'appel principal fondé uniquement en ce que le premier juge a fixé à tort la rupture au 18/4/2006 et l'indemnité compensatoire de préavis à 550,40 € bruts.

L'appel incident de la SA PARASKE BOWL est non fondé.

I. **2. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif**

Force est à la cour de céans de constater que la SA PARASKE BOWL ne renverse pas la présomption de licenciement abusif inscrite à l'article 63 de la loi du 3/7/1978, tel qu'applicable à l'époque litigieuse, dès lors qu'elle ne prouve pas ni n'offre de prouver que le licenciement signifié à M. Z a été opéré pour des motifs qui ont un lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En effet, aux termes de ses conclusions de synthèse d'appel (p.8), la SA PARASKE BOWL développe la thèse suivante : « Dans l'hypothèse où la cour confirmerait le jugement dont appel sur la problématique de l'indemnité de préavis, quod non, il y a, à tout le moins, lieu de confirmer la décision du premier juge qui a considéré que « le contrat de travail de M. Z a été rompu par la SA PARASKE BOWL parce que celui-ci n'a plus repris le travail malgré l'invitation de celle-ci dans ses courriers des 27 mars et 10 avril 2008 (lire en réalité 2006), ce qui ne peut être contesté. La conduite adoptée par M. Z ayant justifié son licenciement, celui-ci n'est pas abusif ».

Or, M. Z n'a évidemment pas abandonné son travail puisqu'au contraire il a pris acte du congé lui signifié verbalement le 22/3/2006 par l'administrateur-délégué de la SA PARASKE BOWL lorsque ce dernier lui a intimé l'ordre de quitter son établissement après qu'il soit arrivé en retard (ce que M. Z ne conteste pas) revêtu d'une tenue négligée (cette dernière accusation étant formellement contestée par M. Z).



M. Z était parfaitement en droit de refuser de reprendre le travail après son licenciement puisque, comme précisé supra, le congé constitue un acte définitif et irrévocable qui ne peut être annulé sans l'accord de son destinataire.

Enfin, quand bien même faudrait-il considérer que le congé notifié par la SA PARASKE BOWL trouve son fondement dans le retard mis par M. Z à prendre son service le 22/3/2006 et dans sa tenue négligée, thèse que ne soutient pourtant pas la SA PARASKE BOWL (puisque, selon elle, M. Z a abandonné le travail), encore s'imposerait-il de relever que les deux fautes reprochées à M. Z ne constituent pas un motif de rupture légitime.

En effet, dans le dernier état de sa jurisprudence, la Cour de cassation (qui était saisie d'un pourvoi faisant valoir qu'un refus de travail était indiscutablement lié à la conduite du travailleur de telle sorte qu'un licenciement lié à pareil refus n'était pas abusif même si le refus était légitime et proportionné) a jugé qu'un licenciement fondé sur un motif en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur est abusif lorsque le motif invoqué présente un caractère manifestement déraisonnable (Cass., 22/11/2000, S.09.OOP2.N).

Il appartient, ainsi, selon la Cour de cassation, au juge du fond de décider si la conduite ou l'aptitude du travailleur en lien avec le licenciement constitue un motif de rupture légitime.

L'arrivée tardive (16h03' au lieu de 16h00') sur son lieu de travail, qui s'est produite une seule fois, (seul fait reconnu par M. Z) après que M. Z ait avisé son employeur, ne constitue assurément pas un motif de rupture légitime.

M. Z est, dès lors, en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif correspondant à 6 mois de rémunération conformément au prescrit de l'article 63 de la loi du 3/7/1978 tel qu'applicable à l'époque des faits.

Il s'impose d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à M. Z de déterminer la hauteur des sommes dues à ce titre en fonction du salaire horaire promérité (celui d'aide-barman) et de la durée hebdomadaire de travail correspondant à un temps plein (Voyez à ce sujet les développements consignés au sein des chapitres I. 4 et I. 5).

Il s'impose, dès lors, de déclarer l'appel principal fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu au caractère non abusif du licenciement.



I. **3. Quant à la rémunération du mois de mars 2006**

I. **3. a) Thèse des parties**

La SA PARASKE BOWL reconnaît que ce chef de demande est fondé et « s'engage à assurer le paiement des prestations effectuées jusqu'au 21/3/2006 » soit la somme brute de 399,78 €, telle qu'elle figure sur la fiche de paie, sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux.

I. **3. b) Position de la cour de céans**

La cour de céans estime que le salaire du mois de mars 2006 est incontestablement dû soit du 1^{er} au 21/3/2006 inclus.

En effet, la Cour de cassation a considéré que « la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat de travail ; sauf dispositions légales ou contractuelles dérogatoires, le travailleur n'a pas droit à la rémunération pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé même du fait de l'employeur » (Cass., 26/4/1993, Pas., I, p. 392 ; Cass., 18/1/1993, Pas., I, p. 61 ; Cass., 24/12/1979, Pas., 1980, I, p.499).

Cela signifie, partant, que M. Z ne peut prétendre à la rémunération relative à la journée du 22/3/2006 puisqu'il n'a pas pu prendre son service en raison de la décision de la SA PARASKE BOWL de le licencier avec effet immédiat.

Il s'impose d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à M. Z de déterminer la hauteur des sommes dues pour le mois de mars 2006 (du 1^{er} au 21/3) en fonction du salaire horaire promérité (celui d'aide-barman et de la durée hebdomadaire de travail correspondant à un temps plein (Voyez à ce sujet les développements consignés au sein des chapitres I. 4 et I. 5).

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que la rémunération du mois de mars 2006 n'avait pas été payée (à tout le moins jusqu'au 21/3/2006).

I. **4. Régularisation salariale sur base de la fonction de barman**

I. **4. a) Thèse des parties**

M. Z soutient que, durant la période des relations contractuelles, il a effectué les fonctions de barman et non d'aide-barman.



Il fait valoir « qu'il ne peut être contesté qu'il effectuait la mise en place du bar, qu'il préparait l'addition et l'encaissait directement auprès des clients, tâches qui différenciaient principalement la fonction de barman de celle d'aide-barman ».

De son côté, la SA PARASKE BOWL sollicite la confirmation du jugement dont appel qui a débouté M. Z de ses prétentions car il ne démontre pas qu'il effectuait les tâches de barman.

Selon la SA PARASKE BOWL, les tâches de barman étaient exécutées principalement par M. P , administrateur de la société, et, accessoirement, par M. L

I. **4. b) Position de la cour de céans**

Comme le relève à bon droit le premier Juge, pour déterminer si M. Z peut prétendre à son incorporation dans la classification « barman » telle que prévue par l'article 5 de la CCT du 1/7/1997, ou dans celle « d'aide-barman », il s'impose d'examiner la nature exacte du travail effectué ; en effet, les diplômes, formations ou aptitudes du travailleur ne constituent pas des indices déterminants susceptibles de justifier l'incorporation d'un travailleur dans une classification de fonctions plutôt que dans une autre.

En l'espèce, M. Z prétend qu'il a, dès son engagement (soit le 10/1/2006), exercé la fonction de barman et non celle d'aide-barman.

Cependant, le contrat de travail conclu par les parties mentionne explicitement que M. Z a été engagé en qualité « d'aide-barman » et M. Z reste singulièrement en défaut de prouver ses allégations à savoir qu'il a accompli, dès le début de son occupation au service de la SA PARASKE BOWL, les tâches énumérées à la page 21 de ses conclusions.

Au demeurant, la cour de céans ne peut manquer de relever que, lors de la comparution personnelle des parties, M. Z n'a jamais contesté avoir été occupé en qualité d'aide-barman.

L'appel principal de M. Z est non fondé.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce.



I. 5. Arriérés d'heures supplémentaires**I. 5. a) Position des parties**

Monsieur Z soutient que la S.A. PARASKE BOWL n'a pas respecté la législation relative aux règles de publicité applicables aux travailleurs à temps partiel prévues par l'article 157 de la loi du 22 décembre 1989 de telle sorte que la sanction prévue par l'article 171 de ladite loi trouve à s'appliquer à savoir que les travailleurs à temps partiel sont présumées avoir effectué leurs prestations de travail à temps plein.

De son côté, la S.A. PARASKE BOWL forme un appel incident à l'encontre du jugement querellé qui a conclu que Monsieur Z effectuait, à tout le moins, 22 heures de travail par semaine en lieu et place de 20 heures prévues au contrat.

La S.A. PARASKE BOWL prétend que le règlement de travail déposé auprès du contrôle des lois sociales le 25 novembre 2005 détaille les horaires du travail à temps partiel variable du personnel.

Elle précise que la plainte déposée par Monsieur Z auprès du contrôle des lois sociales n'a pas abouti de telle sorte qu'il échoue dans la charge de prouver la réalité des heures supplémentaires prétendument accomplies par ses soins.

La S.A. PARASKE BOWL s'est attachée à comparer le contenu du règlement de travail avec les déclarations des parties enregistrées lors de leur comparution personnelle, situation qui l'a conduit à prétendre que son établissement ne fermait pas ses portes à l'heure indiquée sur son site Internet mais bien plus tôt de telle sorte que, contrairement à ce qu'a indiqué le premier Juge, aucune heure supplémentaire n'a été accomplie par Monsieur Z

I. 5. b) Position de la Cour de céans

La règle de base relative à la charge de la preuve figure à l'article 1315 du Code civil : celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

L'article 870 du Code judiciaire remplace l'article 1315 du Code civil en lui conférant une portée plus générale sans lui apporter aucune dérogation.

Partant, le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit prouver, d'une part, leur réalité et leur nombre et, d'autre part, qu'elles ont été accomplies à la demande ou, tout au moins, avec l'approbation tacite de son employeur.



L'existence et l'importance des heures supplémentaires constituent des faits qui peuvent être prouvés par toutes voies de droit et, notamment, par la production de documents.

Il est, toutefois, exigé que la durée totale des prestations hebdomadaires ou mensuelles soit démontrée avec suffisamment de précisions, notamment par des documents afférents à la période concernée tels :

- des feuilles et des cartes de pointage ;
- des états ou des communications contradictoires entre les parties ;
- un tachygraphe communiqué in tempore non suspecto à l'employeur qui a pu en contrôler l'exactitude et qui contient des informations précises sur l'emploi du temps du travailleur (voyez : B. DENDOOVEN, « Les heures supplémentaires : preuve et prescription » in « contrats de travail », AEB du 25 octobre au 7 novembre 2010, Kluwer, p 18 et ss).

La preuve des heures supplémentaires peut, également, être rapportée par des présomptions suffisamment graves, précises et concordantes (voyez à titre d'exemple C.T Mons, 24 mars 2009, R.G. 18529, inédit) et, également, par témoignages, mais il faut, toutefois, que ces témoignages soient crédibles et concordants. (voyez B. DENDOOVEN, art. cit. p. 21).

D'autre part, un contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat (article 11 bis, alinéas 5 et 6 de la loi du 3 juillet 1978). Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenu (article 11 bis, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978).

Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel (ou d'un extrait de ce contrat de travail) contenant les horaires de travail et portant l'identité du travailleur ainsi que sa signature et celle de l'employeur, doit être conservée à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (article 157 de la loi-programme du 22 décembre 1989).

En cas d'horaire variable, certaines obligations doivent être remplies :

- les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs par l'affichage d'un avis (...) à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précité, en principe au moins 5 jours à l'avance, ou selon les modalités prévues par la CCT ou par le règlement de travail (article 159, alinéa 1, de la loi-programme du 22 décembre 1989).



- Un avis déterminant Individuellement l'horaire de travail de chaque travailleur à temps partiel (...) doit être affiché dans les locaux de l'entreprise avant le commencement de la journée de travail à l'endroit visé à l'article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 précité ;
- L'employeur qui occupe des travailleurs à temps partiel est tenu de disposer d'un document dans lequel doivent être consigné toutes les dérogations aux horaires de travail précités (article 160 de la loi-programme du 22 décembre 1989).

La Cour de céans constate que le contrat de travail à temps partiel conclu par les parties le 10 janvier 2006 n'était pas conforme aux dispositions de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 en ce que ce contrat se limitait uniquement à préciser le régime de travail à temps partiel (20 h/semaine) mais pas sa répartition sur les jours de la semaine.

D'autre part, la S.A. PARASKE BOWL a produit, à l'appui de son dossier, une copie de son règlement de travail mentionnant la ventilation sur les jours de la semaine de l'horaire variable à temps partiel de Monsieur Z pour la période des relations contractuelles mais non revêtue de la signature de Monsieur Z

La matière du contrat de travail à temps partiel a donc été envisagée par le législateur qui a inséré un article 11bis dans la loi du 3 juillet 1978 en y prévoyant l'exigence d'un écrit préalable à l'engagement, précisant l'horaire et le régime de travail.

L'obligation au paiement de la rémunération sur la base d'un temps plein n'y a assurément pas été envisagée comme sanction de l'inobservation des conditions imposées puisqu'une disposition spécifique en l'occurrence l'article 11bis, alinéa 4, prévoit qu'à défaut d'écrit conforme aux conditions imposées, le travailleur peut choisir le régime de travail et l'horaire à temps partiel qui lui sont les plus favorables parmi ceux qui, soit, sont prévus par le règlement de travail, soit, à défaut, découlent de tout autre document dont la tenue est imposée par l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Une controverse a, toutefois, surgi en doctrine comme en jurisprudence dès lors que, sans apporter aucune modification à l'article 11bis précité, ni a fortiori plus précisément à son alinéa 4, le législateur a adopté le 22 décembre 1989 une loi-programme contenant des dispositions en matière sociale y insérant des mesures concernant le travail à temps partiel dont l'article 171 instaurant une présomption de prestations à temps plein à défaut de publicité des horaires de travail à temps partiel.

Ce texte qui avait subi une première modification par l'adoption de la loi du 20 juillet 1991 fut, à nouveau, modifié par l'article 45 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité. Cette modification est entrée en vigueur le 1^{er} mai 1997 et est rédigée comme suit : « Sauf preuve contraire apportée par l'employeur, les travailleurs à temps partiel seront



présumés, à défaut d'inscription dans les documents visés aux articles 160-162 et 165 ou d'utilisation des appareils visés à l'article 164, avoir effectué leurs prestations conformément aux horaires qui ont fait l'objet des mesures de publicité visées aux articles 157 et 159. A défaut de publicité des horaires, prévue dans les articles 157 à 159, les travailleurs sont présumés avoir effectué leurs prestations à temps plein ».

La Cour de céans a déjà eu l'occasion d'examiner l'incidence concrète en droit de l'article 171 de la loi-programme susvisée (tel que modifié par l'article 45 de la loi du 26/07/1996) et de la controverse qui s'est développée en doctrine et jurisprudence (Voyez C.T. Mons, 19/09/06, RG 19912 et 20112, inédit).

Cette controverse avait trait d'une part, à la nature de la présomption, ce qui ne présente plus d'intérêt pratique aujourd'hui compte tenu du fait que la mention « sans que la preuve du contraire puisse être rapportée » qui avait été ajoutée à la formulation initiale par la première modification a été supprimée par la seconde en manière telle que dans la version applicable à l'espèce, le caractère réfragable de la présomption est acquis tandis que subsiste celle relative, d'autre part, à la qualité des bénéficiaires : en effet, les auteurs restent divisés sur le point de savoir si cette présomption peut être invoquée directement par le travailleur à l'appui d'une demande d'arriérés de rémunération calculés sur le régime de travail à temps plein.

Si un premier arrêt prononcé le 28 avril 1997 avait déjà suscité des observations divergentes de la part de certains auteurs, il résulte de deux arrêts subséquents concernant l'application de l'article 171 de la loi-programme dans sa version qui était en vigueur au cours de la période située entre la modification de cette disposition par l'article 112 de la loi du 20 juillet 1991 et sa nouvelle modification par l'article 45 de la loi du 26 juillet 1996 que selon la Cour de cassation, cette présomption a été établie au profit des institutions et des fonctionnaires compétents pour prévenir et réprimer le travail clandestin et non au profit de travailleurs (Voyez Cass., 28.04.1997, J.T.T. 1997, p. 343 suivi des notes d'observations respectivement signées Thierry Claeys et C. Wantiez et J.P. Cordier ; Cass., 10.04.1999, www.luridat.be et Cass., 18.02.2002, J.T.T., 2002, p. 368).

Il y est dit en substance qu'à la différence de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978, auquel elles se réfèrent, les dispositions de la loi-programme du 22 décembre 1989 ne concernent pas le contrat conclu entre l'employeur et le travailleur à temps partiel : elles tendent à un meilleur contrôle du travail à temps partiel afin de prévenir et de réprimer le travail clandestin de telle sorte que la présomption de l'article 171 a été établie au profit des institutions et de fonctionnaires compétents à cette fin.

Cette jurisprudence de la Cour suprême a, bien sûr, renforcé la thèse des tenants de l'absence de droit dans le chef du travailleur d'invoquer ladite présomption à l'appui d'une demande du paiement de la rémunération sur base d'un temps plein, laquelle ne



fut toutefois pas unanimement suivie par les juridictions du fond (Voyez notamment : C.T. Mons, 04.12.1997, Juridat : JS50805, C.T. Bruxelles, 19.02.1998, Juridat JS51202 et en sens contraire : C.T. Liège, 28.02.1997, JS50432).

La Cour de céans estime, toutefois, que la thèse déduite de l'absence de possibilité dans le chef du travailleur d'invoquer à son profit le bénéfice de la présomption d'occupation à temps plein ne saurait être défendue au regard de la motivation apportée au texte légal par l'article 45 de la loi du 26 juillet 1996 telle qu'elle est éclairée par les travaux parlementaires.

Si la modification du texte est déjà significative dès lors que les travailleurs n'y sont plus présumés avoir effectué leurs prestations dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein mais qu'ils y sont présumés les avoir effectuées à temps plein, l'analyse des documents parlementaires permet de relever que le législateur semble bien y avoir inclus une référence à une obligation au paiement de la rémunération à temps plein.

La Cour se doit, en effet, de relever cette nuance : en effet, la Cour de cassation a toujours défini la rémunération comme étant la contrepartie des prestations effectuées de travail. La présomption des prestations accomplies dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein n'exclut donc pas, à priori, l'hypothèse d'un paiement partiel de la rémunération au prorata des prestations effectuées tandis qu'en presumant que les prestations ont été effectuées à temps plein le législateur s'écarte de la règle selon laquelle la rémunération est la contrepartie des prestations effectuées puisque les prestations elles-mêmes ainsi que leur quantité deviennent l'objet direct de la présomption.

Il convient, du reste, de rappeler que cette règle selon laquelle la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat est exprimée sous la réserve de l'absence de dispositions légales aux dérogations contractuelles (Voyez, Cass., 26 avril 1993, Pas., I, p. 392 ; Cass., 18 janvier 1993, Pas., I, p. 61 ; Cass., 24 décembre 1979, Pas. 1980, I, p. 499) et que l'article 171, alinéa 2, de la loi-programme du 22 décembre 1989 peut être considéré comme une telle disposition légale dérogatoire.

Par ailleurs, selon l'exposé des motifs de l'article 45 de la loi du 26 juillet 1996 ayant modifié le second alinéa de l'article 171 de la loi-programme du 28 décembre 1989 : « ...La preuve contraire de l'occupation à temps plein peut être désormais apportée, mais à défaut d'une telle preuve, le travailleur devra être considéré et rémunéré comme s'il avait travaillé à temps plein pendant toute la période pendant laquelle les obligations de publicité n'ont pas été remplies » (Voyez Doc. Parl., Ch. 1995-1996, n°609/1, 20 ; Dimitri Savostin, Travail à temps partiel : l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989, une disposition superflue ? in : Ch. D. S. 1998, p. 211 et Loïc Peltzer, Impact du régime de travail à temps partiel sur le contrat de travail et sa rédaction, in : Kluwer, A.E.B. Contrats de travail n° 237, p. 23 et svtes).



La Cour de céans estime, dès lors, devoir conclure, aux termes de cette analyse consacrée à la présomption de l'article 171, alinéa 2, de la loi-programme du 22 décembre 1989 tel que modifié par l'article 45 de la loi du 26 juillet 1976 que Monsieur Z est en droit d'invoquer à son profit le bénéfice de la présomption d'occupation à temps plein au service de la S.A. PARASKE BOWL étant, toutefois, entendu que celle-ci n'instaure qu'un renversement de la charge de la preuve, l'employeur étant autorisé à apporter la preuve contraire.

La Cour de céans ne peut, toutefois, manquer de relever que la S.A. PARASKE BOWL, dans ses conclusions de synthèse d'appel du 23 avril 2014 s'est abstenue de répondre au moyen soulevé par Monsieur Z déduit de l'application de la sanction prévue par l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989 (présomption de travail à temps plein) : elle s'est, en effet, bornée à prétendre que Monsieur Z n'avait accompli aucune prestation supplémentaire. Or, le vrai débat portait évidemment sur le droit pour le travailleur d'invoquer à son profit le bénéfice de la présomption d'occupation à temps plein lorsque comme en l'espèce il n'était pas contesté que la S.A. PARASKE BOWL n'avait pas respecté les règles de publicité applicables aux travailleurs à temps partiel.

La S.A. PARASKE BOWL ne pouvait bien évidemment pas ignorer cette argumentation dès lors qu'elle avait été soulevée par Monsieur Z dans ses conclusions d'appel reçues au greffe le 2 avril 2014 soit antérieurement aux conclusions de synthèse d'appel déposées au greffe par la S.A. PARASKE BOWL le 23 avril 2014.

La Cour de céans en conclut qu'il ne s'impose pas d'offrir à la S.A. PARASKE BOWL la possibilité d'apporter la preuve contraire de l'occupation à temps plein revendiqué par Monsieur Z puisque la S.A. PARASKE BOWL n'a pas sollicité le droit de renverser cette présomption réfragable en prouvant que Monsieur Z n'a pas été occupé à temps plein pendant la durée des relations contractuelles.

Partant de ce constat, la cour de céans estime que Monsieur Z a été occupé, à tout le moins, à temps plein au service de la S.A. PARASKE BOWL du 10 janvier 2006 au 21 mars 2006.

Il s'impose, dès lors, d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à Monsieur Z d'établir le décompte des arriérés de rémunération dus sur base d'une occupation à temps plein (38 heures/semaine) durant toute la période des relations contractuelles (barème d'alde-barman).

Ce faisant, Monsieur Z s'attachera à préciser, dans le cadre de la réouverture des débats, s'il maintient sa demande de paiement de sursalaires pour les heures supplémentaires prestées au-delà du temps plein : en effet, Monsieur Z souligne avoir accompli 51 heures de prestations par semaine (p. 9 de ses conclusions d'appel)



auquel cas il lui appartient de prouver avoir accompli des heures supplémentaires au-delà de son horaire à temps plein (38 heures/semaine).

Il s'impose de déclarer l'appel principal fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a refusé de reconnaître à Monsieur Z le bénéfice de la présomption d'occupation à temps plein instituée par l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989.

L'appel incident de la S.A. PARASKE BOWL est non fondé.

I. **6. Primes pour prestations du dimanche**

I. **6 a) Position des parties**

Monsieur Z soutient qu'il prestait du mercredi au dimanche inclus et réclame, de ce chef, l'octroi de la prime prévue par la CCT du 27 août 2001 pour les prestations de travail accomplies les dimanches et jours fériés légaux.

De son côté, la S.A. PARASKE BOWL conteste formellement les prétentions de Monsieur Z, l'essentiel des tâches étaient accomplies le dimanche par Monsieur P, l'administrateur-délégué et sa compagne.

I. **6. b) Position de la cour de céans**

Monsieur Z ne rapporte pas la preuve de ses allégations de telle sorte qu'il doit être débouté de sa demande.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé.

I. **7. Primes pour prestations de nuit**

I. **7. a) Position des parties**

Monsieur Z prétend avoir presté le mercredi et le jeudi de 15 heures à 1 heure du matin et du vendredi au dimanche de 16 heures à 3 heures alors que la S.A. PARASKE BOWL ne lui a jamais versé les primes de nuit.

De son côté, la S.A. PARASKE BOWL conteste les allégations de Monsieur Z et relève qu'en réalité les parties ont reconnu, lors de la comparution personnelle, que la



fermeture de l'établissement avait lieu à minuit trente de telle sorte que Monsieur Z ne peut prétendre au bénéfice de la prime pour prestations nocturnes que pour 30 minutes par journée de travail en excluant les périodes durant lesquelles il s'est trouvé en état d'incapacité de travail.

I. **7. b) Position de la cour de céans**

En application de l'article 4 de l'arrêté royal du 16 Juin 2004 rendant obligatoire la convention collective de travail du 30 juin 2003 fixant les conditions de travail entre minuit et cinq heures, Monsieur Z avait droit à un supplément salarial de 0,98 € par heure et ce pour chaque heure de travail prestée entre minuit et cinq heures.

Ni le contrat de travail avenant entre les parties ni le règlement de travail ni aucun autre document établi contrairement ne détaillent la ventilation de l'horaire de travail sur les différents jours de la semaine.

La cour de céans se doit, dès lors, d'analyser le contenu des déclarations des parties enregistrées par le premier juge lors de la comparution personnelle des parties qui s'est tenue le 13 juin 2008.

Monsieur Z a déclaré à ce propos ce qui suit : « Je commençais aux environs de 16 heures et je terminais à la fermeture et ce 5 jours semaines. Je travaillais généralement du mercredi au dimanche soir. En semaine, l'établissement fermait aux environs de minuit trente à une heure et le week-end, l'établissement fermait aux environs de 3 heures ».

Quant à Monsieur P, administrateur-délégué de la S.A. PARASKE BOWL, il a déclaré en substance ce qui suit : « Je tiens à dire que les heures d'ouverture dites par Monsieur Z sont exactes, sauf le dimanche où nous fermons plus tôt entre 11 heures et minuit. Je conteste l'affirmation de Monsieur Z selon laquelle il travaillait tous les jours du mercredi au dimanche de 16 h 30 à la fermeture. En réalité, Monsieur Z travaillait le mercredi de 16 h 30 à la fermeture, le jeudi, il ne travaillait pas, le vendredi de 18 heures à la fermeture, le samedi de 18 heures à la fermeture et le dimanche il ne travaillait pas. Nous n'en avons pas l'utilité ».

La comparaison de ces témoignages permet de relever que les parties s'accordent sur les heures de fermeture de l'établissement exploité par la S.A. PARASKE BOWL à savoir entre minuit trente et 1 heure la semaine et 3 heures du matin le week-end.

Dans la mesure où il est acquis, de l'aveu même de la S.A. PARASKE BOWL que Monsieur Z travaillait à tout le moins les mercredis, vendredis et samedis jusqu'à l'heure de fermeture, la Cour de céans estime que Monsieur Z a droit au paiement de la



prime pour prestations nocturnes à concurrence de 45 minutes (soit la moyenne entre minuit trente et 1 heure) pour tous les mercredis et vendredis prestés et à concurrence de 3 heures pour tous les samedis travaillés et ce sur base du barème d'aide-barman.

La Cour de céans estime qu'il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à Monsieur Z d'établir le décompte des primes de nuit dues au cours des relations contractuelles.

L'appel incident de la S.A. PARASKE BOWL est partiellement fondé puisque le premier juge a reconnu à Monsieur Z le droit au bénéfice des primes de nuit pour les vendredis et samedis respectivement jusqu'à 2 heures et 3 heures ce qui constitue une violation de la foi due aux déclarations des parties.

Le jugement dont appel doit être réformé dans cette mesure.

I. **8. Indemnités pour vêtements de travail et l'entretien de ceux-ci**

I. **8.a) Position des parties**

Monsieur Z estime être en droit de revendiquer le bénéfice de l'indemnité due pour la fourniture des vêtements de travail ainsi que pour l'entretien et le lavage de ceux-ci.

La S.A. PARASKE BOWL prétend qu'il appartient à Monsieur Z de démontrer qu'il n'avait pas bénéficié d'un uniforme fourni par ses soins et qu'elle n'aurait pas pris en charge les frais d'entretien et de lavage de ceux-ci.

I. **8 b) Position de la Cour de céans**

En application de la convention collective de travail n° 15 du 25 juin 1997 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière relative à l'exécution du protocole d'accord du 14 mai 1997 – modification de la convention collective de travail du 22 mars 1989 relative aux uniformes de travail, la S.A. PARASKE BOWL avait l'obligation de mettre à la disposition de Monsieur Z un uniforme de travail et d'en assurer l'entretien.

La S.A. PARASKE BOWL ne démontrant pas qu'elle a rempli cette obligation, Monsieur Z a droit, par journée de travail, à l'indemnité pour la fourniture du vêtement de travail et celle pour l'entretien et le lavage de celui-ci.



Il s'impose d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à Monsieur Z d'établir le décompte des indemnités dues de ce chef en excluant les journées d'incapacité de travail.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, déclarer l'appel incident non fondé.

I. **9. Remboursement des frais de déplacement**

En application de la convention collective de travail du 27 août 2001 conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative à l'intervention financière de l'employeur dans le préfix du transport des travailleurs, la S.A. PARASKE BOWL avait l'obligation de rembourser à Monsieur Z ses frais de déplacement pour les journées travaillées.

La S.A. PARASKE BOWL a reconnu, au cours de la procédure mue devant la cour de céans, qu'elle était redevable de la somme de 50,19 € nets, à titre de frais de déplacement, montant dont Monsieur Z a pris acte.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel qui a conclu au fondement de principe des prétentions formulées à ce titre par Monsieur Z

Il y a, dès lors, lieu de condamner la S.A PARASKE BOWL au paiement de la somme de 50,19 € nets, à titre de remboursement des frais de déplacement exposés par Monsieur Z, somme à augmenter des intérêts de retard au taux légal dus à partir du 22 mars 2006 jusqu'au 11 mai 2001 et du 14 avril 2013 jusqu'à parfait paiement (voyez chapitre I. 10).

L'appel incident de la S.A PARASKE BOWL est non fondé.

I. **10. Quant à la suspension du cours des intérêts judiciaires**

I. **10 a) Position des parties**

La S.A. PARASKE BOWL postule la suspension des intérêts judiciaires pour toutes les sommes à laquelle elle serait condamnée et ce depuis la date du premier jugement (12 novembre 2010) jusqu'au jour de réception de la requête d'appel (10 septembre 2013). Monsieur Z s'oppose au refus manifesté par la S.A PARASKE BOWL d'acquitter les intérêts de retard dus : d'une part, la renonciation ne se présume pas et d'autre part, entre le prononcé du jugement et le dépôt de la requête d'appel, la S.A. PARASKE BOWL n'a ni fait signifier le jugement ni versé les montants incontestablement dus.



I. 10 b) Position de la Cour de céans

La cour de céans considère que Monsieur Z a fait preuve de négligence dans la gestion de son dossier tardant manifestement à interjeter appel : son attitude fautive est, ainsi, à l'origine de la déduction d'intérêts de retard dus par la S.A. PARASKE BOWL dont une partie appréciable aurait pu être évitée si Monsieur Z avait fait montre de diligence à l'instar de tout justiciable raisonnable et prudent placé dans les mêmes circonstances que lui (Cass., 27 juin 1994, Pas., I, p. 653).

La Cour de céans estime qu'un délai de six mois était largement suffisant pour permettre à Monsieur Z de prendre attitude après le prononcé du jugement du tribunal de telle sorte qu'il y a lieu d'ordonner la suspension du cours des intérêts judiciaires du 12 mai 2001 au 13 septembre 2013.

Ce chef de demande introduit en degré d'appel par la S.A. PARASKE BOWL est partiellement fondé.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Statuant contradictoirement ;

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

Déclare les appels principal et incident recevables ;

A. Déclare l'appel principal fondé dans la mesure ci-après :

- 1) Dit pour droit que la S.A. PARASKE BOWL est l'auteur de la rupture du contrat de travail avenant entre parties et que celle-ci a été opérée le 22 mars 2006 ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a fixé la date de rupture au 18 avril 2006 et a condamné la S.A. PARASKE BOWL à verser à Monsieur Z la somme de 550,40 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;

Dit pour droit que Monsieur Z est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité de rupture calculée en fonction du barème horaire d'aide-barman et d'un régime de travail à temps plein (38 heures/semaine) ;



- 2) Dit pour droit que la S.A. PARASKE BOWL est redevable à Monsieur Z d'une indemnité pour licenciement abusif calculée sur base du salaire horaire promérité (à savoir celui d'aide-barman) et en fonction d'une durée hebdomadaire de travail correspondant à un temps plein (38 heures/semaine) ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur Z de sa demande portant sur une indemnité pour licenciement abusif ;

- 3) Dit pour droit que Monsieur Z est en droit de prétendre à charge la S.A. PARASKE BOWL à la rémunération du moins de mars (jusqu'au 21 mars 2006) calculée en fonction du salaire horaire d'aide-barman et de la durée hebdomadaire de travail correspondant à un temps plein ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que la rémunération du mois de mars 2006 n'avait pas été payée (à tout le moins jusqu'au 21 mars 2006) ;

- 4) Dit pour droit que Monsieur Z est en droit d'invoquer à son profit le bénéfice de la présomption d'occupation à temps plein instituée par l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989 dans la mesure où la S.A. PARASKE BOWL n'a pas respecté les règles de publicité applicables aux contrats de travail à temps partiel ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a refusé de reconnaître à Monsieur Z le bénéfice de la présomption d'occupation à temps plein instituée par l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989 ;

- 5) Dit pour droit que Monsieur Z a droit au paiement de la prime pour prestations nocturnes à concurrence de 45 minutes pour les mercredis et vendredis prestés et à concurrence de 3 heures pour tous les samedis travaillés (barème d'aide-barman) ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a reconnu à Monsieur Z le droit au bénéfice des primes de nuit pour les vendredis et samedis respectivement jusqu'à 2 heures et 3 heures du matin ce qui constitue une violation de la foi due aux déclarations des parties recueillies lors de leur comparution personnelle ;

- 6) Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que Monsieur Z avait droit, par journée de travail, à l'indemnité pour la fourniture du vêtement de travail et à celle pour l'entretien et le lavage de celui-ci ;

- 7) Prend acte que la S.A. PARASKE BOWL se reconnaît redevable de la somme de 50,19 € nets à titre de remboursement de frais de déplacement exposés par Monsieur Z ;



Confirme le jugement dont appel qui a conclu au fondement de principe des prétentions formulées à ce titre par Monsieur Z et condamne la S.A. PARASKE BOWL à verser à Monsieur Z la somme de 50,19 € nets du chef de remboursement de frais de déplacement, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal due à partir du 22 mars 2006 jusqu'au 11 mai 2011 et à partir du 14 septembre 2013 jusqu'à parfait paiement.

B. 1) Déclare l'appel incident de la S.A. PARASKE BOWL partiellement fondé quant au chef de demande de Monsieur Z portant sur les primes de nuit en ce que le premier juge a accordé le bénéfice de cette prime à des conditions ne correspondant pas aux déclarations des parties recueillies lors de leur comparution personnelle ;

2) Déclare l'appel incident de la S.A. PARASKE BOWL non fondé pour le surplus ;

3) Déclare le chef de demande de la S.A. PARASKE BOWL fondé en ce qu'il sollicite la suspension des intérêts judiciaires sur toutes sommes dues par ses soins à Monsieur Z ;

Dit pour droit qu'il y a lieu d'ordonner la suspension du cours des intérêts judiciaires du 12 mai 2011 au 13 septembre 2013 ;

C. Déclare l'appel principal de Monsieur Z non fondé en ce qu'il porte sur la régularisation salariale sur base de la fonction de barman ainsi que sur les primes pour prestations dominicales ;

Confirme le jugement dont appel sur ces chefs de demande ;

D. Avant de statuer sur les montants dus par la S.A. PARASKE BOWL à Monsieur Z, ordonne la réouverture des débats aux fins précisées dans les motifs du présent arrêt ;

Dit qu'en application des dispositions de l'article 775 du Code judiciaire, Monsieur Z déposera ses conclusions au greffe pour le **28 août 2014** après les avoir communiqués à la S.A. PARASKE BOWL, cette dernière étant invitée à adresser ses conclusions en réplique au greffe pour le **28 novembre 2014** après les avoir communiquées à Monsieur Z ;

Fixe la cause à l'audience publique du **2 février 2015 de 10 heures 40' à 11 heures 20'** de la 2^{ème} Chambre de la Cour, siégeant en la Salle G, Cours de Justice, 1, rue des Droits de l'Homme (anciennement rue du Marché au Bétail) à 7000 Mons.



E. Réserve les dépens ;

Ainsi jugé et prononcé par anticipation, en langue française, à l'audience publique du 02 JUILLET 2014 par le Président de la 2^{ème} Chambre de la cour du travail de Mons composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller président la Chambre,
Monsieur H. BERNARD, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur A. WINS, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,
Monsieur V. DI CARO, Greffier.

qui en ont préalablement signé la minute.

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

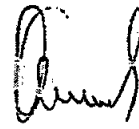


V. DI CARO



A. WINS

H. BERNARD



X. VLIEGHE

