

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
division Binche

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la neuvième chambre.

En cause de : **Madame D.**

partie demanderesse, comparaissant par son conseil **Maître Amélie DE BONHOME**, avocate, à 7070 LE ROEULX, rue Sainte Gertrude, 1.

Contre : **La SA CONSEIL-VINS**,
dont le siège social est sis à
Avenue de Wallonie, 128
6180 COURCELLES
BCE : 0436.575.125

partie défenderesse, comparaissant par Maître Valérie PARMENTIER, avocate, loco Maître Charles BULLMAN, avocat, à 6000 CHARLEROI, boulevard Mayence, 17.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

1. Procédure.

Le dossier du Tribunal contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête de Madame D. reçue au greffe le 13 octobre 2015 ;
- l'ordonnance rendue le 14 juin 2016 en application de l'article 747 § 1er du Code judiciaire ;
- les secondes conclusions de synthèse de Madame D. reçues au greffe le 11 mai 2017 ;
- les ultimes conclusions de synthèse de la SA CONSEIL-VINS reçues au greffe le 15 mai 2017 ;
- les dossiers déposés par chacune des parties.

Lors de l'audience du 26 juin 2017, le Tribunal a entendu les parties et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

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

2. Objet de la demande et position des parties.

-a-

Madame D _____ poursuit la condamnation de la SA CONSEIL-VINS à lui payer les sommes suivantes :

- 96.494,16 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ou à tout le moins à titre de dommages et intérêts à augmenter des intérêts compensatoires puis judiciaires à dater du 25 novembre 2014 ;
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération, de primes de fin d'année et d'éco-chèques ;

-b-

La partie demanderesse considère qu'il existait un lien d'autorité avec la SA CONSEIL-VINS de telle sorte qu'elle a été mise à disposition par la SA JPS WS au profit de cet utilisateur.

Elle considère en conséquence qu'elle était liée par un contrat de travail non-écrit avec la SA CONSEIL-VINS et est en droit de réclamer une indemnité de rupture à cette société qu'elle chiffre à 96.494,16 €, en prenant en considération une ancienneté acquise au 22 août 1983.

-c-

La partie défenderesse soulève en premier lieu la prescription de la demande car elle considère que, dans son acte introductif d'instance, la demanderesse n'a jamais invoqué l'existence d'un contrat de travail avec la SA CONSEIL-VINS mais une solidarité entre l'employeur et la SA CONSEIL-VINS pour l'indemnité de rupture due par la SA JPS WS.

En second lieu, elle estime qu'il n'y a jamais eu de mise à disposition de Madame D _____ car elle n'a jamais exercé de pouvoir d'autorité sur cette personne. Il s'agissait uniquement d'une relation client-fournisseur.

3. Contexte du litige et position des parties.

- a -

Le 1^{er} juillet 2011, Madame D _____ conclut avec la SA JPS WS un contrat de travail prenant cours à cette même date.

Madame D _____ y exerce la fonction d'employée administrative.

Le contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent à l'article 8 d'une disposition particulière, à savoir que l'ancienneté de Madame D _____ est calculée sur base de la date d'entrée en service au profit de la SA CLOS DU RENARD, soit le 22 août 1983.

Le 24 novembre 2014, la SA JPS WS met fin au contrat de Madame D _____ moyennant paiement d'une indemnité de préavis qui couvre la période du 26 novembre 2014 au 13 août 2017.

-b-

En raison de graves difficultés financières, la SA JPS WS introduit le 1^{er} décembre 2014 une requête en réorganisation judiciaire.

Le 12 décembre 2014, il y est fait droit par le Tribunal de commerce de Mons et de Charleroi.

Cette procédure n'aboutit pas et le 30 juin 2015, la SA JPS WS est déclarée en faillite.

-c-

La situation des sociétés concernées, à savoir la SA JPS WS et la SA CONSEIL-VINS, peut être décrite comme suit :

La SA JPS WS a été constituée par acte du 19.05.2011. Elle fait l'acquisition du fonds de commerce de la SA CLOS DU RENARD, pour laquelle travaillait Madame D

La SA JPS WS a pour activité l'achat, la vente, l'importation, l'exportation, la fabrication du vin. Elle exerce l'activité industrielle de conditionnement et de logistique en vins.

La SA CONSEIL-VINS a été constituée le 16 janvier 1989 et a pour objet social le négoce en vins et spiritueux.

La SA CONSEIL-VINS est une cliente historique de la SA CLOS DU RENARD pour ses activités de logistique et de production.

A partir du 7 mai 2014, la SA JPS WS nomme à titre d'administrateur-délégué la SPRL RP MARKETING dont le représentant est Monsieur P

Ce dernier est aussi administrateur délégué de la SA CONSEIL-VINS.

Le personnel de la SA CONSEIL-VINS, Madame K et Madame L, exerce leurs prestations à TRAZEGNIES dans les locaux loués par la SA JPS WS. Monsieur P s'y installe également (voir page 5 des conclusions de la défenderesse).

4. Position du Tribunal.

-i- Cadre juridique et position du problème.

-a-

La demanderesse fonde son action sur l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Elle considère qu'elle a été mise à disposition de la SA CONSEIL-VINS qui exerçait à son égard l'autorité d'un employeur.

Elle considère que cette mise à disposition était illicite de telle sorte qu'elle peut revendiquer l'application de l'article 31 § 3 qui considère que l'utilisateur

et le travailleur sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée, ce qui lui permet de réclamer une indemnité de rupture.

L'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 en son § 1 stipule qu' : « est interdit l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres Ier et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant à l'employeur.....Pour l'application du présent article, constitue par contre l'exercice d'une part quelconque de l'autorité de l'employeur par le tiers, toute instruction autre que celles prévues au deuxième alinéa, qui est donné soit sans qu'il y ait de contrat écrit entre le tiers et l'employeur, soit lorsque le contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne répond pas aux conditions prévues à l'alinéa précédent, soit lorsque l'exécution effective du contrat écrit conclu entre le tiers et l'employeur ne correspond pas aux dispositions expresses qui figurent dans ce contrat. »

L'article 31 § 2 stipule : « le contrat par lequel un travailleur a été engagé peut être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1 est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci. »

L'article 31 § 3 énonce : « Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1^{er}, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.»

Cette disposition légale énonce une interdiction de principe de mise à disposition de travailleurs au profit d'utilisateurs sauf les cas expressément prévus par la loi.

Cette disposition légale touche tout employeur qu'il relève du secteur public ou privé. Le fait qu'une personne physique soit l'administrateur délégué ou le gérant de plusieurs sociétés ne l'autorise pas à mettre le personnel de l'une à disposition de l'autre. Ainsi, la Cour de cassation par arrêt du 6 septembre 2005 a jugé (Cass.06 septembre 2005, P.05.0678, www.juridat.be) « attendu que des personnes morales distinctes sont des tiers l'une à l'égard de l'autre ; que l'autorité d'employeur ne peut être exercée que par la personne physique ou morale liée à un travailleur en vertu d'un contrat de travail ; que la personne physique qui exerce au sein d'une société l'autorité d'employeur sur les travailleurs avec lesquels cette société est liée par un contrat de travail, ne peut exercer l'autorité d'employeur dans d'autres sociétés qui ne sont pas liées à ces travailleurs en vertu d'un contrat de travail et qui sont des tiers à l'égard de la première société ; que le fait qu'une seule personne physique soit l'administrateur délégué de toutes les sociétés n'y change rien. »

Les travailleurs visés sont toutes personnes soumises à un lien d'autorité et qui effectuent leur travail dans le cadre d'un contrat de travail ou d'une relation similaire à un contrat de travail (C.E. CLESSE, « Travailleurs détachés et mis à disposition », ed. Larcier, p. 25 et 26).

-b-

Pour qu'il existe mise à disposition de personnel, il est nécessaire que l'utilisateur exerce sur le travailleur une partie de l'autorité appartenant à l'employeur.

Cela implique qu'il y ait un transfert d'autorité entre l'employeur et l'utilisateur.

La notion d'autorité est l'essence même du contrat de travail (Cassation 10 septembre 2001, Larcier, Cass.2001, p. 274).

La Cour de cassation, par arrêt du 26 mars 2013 (P.12.0387.N/2-www.jura.be) a jugé que :

« La relation d'autorité dont l'existence d'un contrat de travail peut être déduite, à l'exclusion de toute autre convention, doit être appréciée à la lumière des critères actuellement énoncés dans la loi-programme du 27 décembre 2006, plus précisément à l'article 333 de la dite loi, à savoir la liberté d'organisation du travail, la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique sur ce travail et la liberté ou non d'organisation du temps de travail. Il appartient au juge d'examiner si les éléments invoqués à l'appui de l'existence d'une relation d'autorité démontrent un exercice d'autorité ou la possibilité d'un exercice d'autorité sur l'exécution du travail, qui est incompatible avec le simple exercice d'un contrôle ou la simple communication de directives dans le cadre d'une convention en qualité de travailleur indépendant. »

L'exercice d'autorité dans un contrat de travail implique un pouvoir de direction et de surveillance même si ce pouvoir n'est pas effectivement exercé (Cass.14 janvier 2002, inédit, R.G.S000183, Cass.17 novembre 1999, pas.1999, I, p. 609).

Il en ressort que l'autorité ne doit pas être exercée de manière permanente mais il faut qu'elle soit susceptible d'être exercée.

L'appréciation de l'existence de ce lien d'autorité relève de l'appréciation souveraine du juge du fond.

Afin de procéder à cette appréciation, le Tribunal procède par la technique du faisceau d'indices afin de déceler la concordance de différents indices qui lui permettent de juger du transfert d'autorité.

Les indices suivants caractérisent l'existence d'une relation d'autorité entre l'utilisateur et le travailleur (O. MORENO, « Travail temporaire, travail intérimaire et mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs », ed. KLUWER, p. 178) :

- l'utilisateur a la possibilité de donner des ordres, des instructions et des directives au travailleur mis à sa disposition ;
- l'utilisateur fournit les instruments de travail aux travailleurs mis à sa disposition ;

- les travailleurs mis à disposition font directement rapport à l'utilisateur ;
- les travailleurs doivent s'accorder avec l'utilisateur des dates de congé et doivent justifier de leurs absences répétées ;
- l'utilisateur peut recourir à des sanctions ;
- les travailleurs de l'utilisateur et les travailleurs mis à sa disposition travaillent en équipe mixte pour la réalisation du même travail ;
- les travailleurs mis à disposition sont tenus d'assister aux réunions organisées par l'utilisateur.

-c-

L'article 31 précité aux paragraphes 2 et 4 énonce les sanctions civiles applicables à la mise à disposition de personnel illicite.

En premier lieu, le paragraphe 2 énonce que le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de l'article 31 §1 est nul avec effet rétroactif au jour auquel le travailleur a été illicitement mis à disposition.

Le paragraphe 4 impose une solidarité entre l'employeur d'origine et l'utilisateur. Ainsi, l'employeur d'origine reste solidairement tenu, malgré la nullité du contrat par application du paragraphe 2, du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat né entre l'utilisateur et le travailleur.

Il en ressort que le travailleur a le choix de se retourner contre l'un ou l'autre des débiteurs co-solidaires ou conjointement contre les deux qui, dans cette hypothèse, devront se concerter pour la contribution à la dette (C.E. CLESSE, op.cit., p .40 et 41).

C'est dès lors à tort que la partie défenderesse semble prétendre que l'utilisateur ne pourrait être tenu pour des paiements dus par l'employeur mettant des travailleurs à disposition.

En effet, le texte de l'article 31 § 4 est clair : l'utilisateur et l'employeur qui mettent à disposition un travailleur sont solidairement tenus des rémunérations, cotisations sociales, indemnités de rupture relativement aux prestations effectuées pour compte de l'utilisateur.

Le § 3 de l'article 31 sanctionne l'utilisateur en considérant qu'il est lié avec le travailleur dans les liens d'un contrat à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

Il s'agit de la sanction civile majeure car le législateur considère que, dans l'hypothèse d'une mise à disposition illicite, se forme entre l'utilisateur et le travailleur un contrat de travail à durée indéterminée. Le contrat-sanction est donc bien un contrat de travail à durée indéterminée non-écrit (C.T.MONS 20 octobre 2014, cité in Chronique de droit social, 2016, p.03).

La responsabilité solidaire ne porte que sur la durée de la mise à disposition irrégulière et sur la période couvrant le nouveau contrat à durée indéterminée mais pas sur la période au cours de laquelle le travailleur a régulièrement été occupé auprès de l'un ou l'autre employeur (C.T. LIEGE, 13 novembre 2003, inédit, R.G.7036/2001, cité in O. MORENO, « Travail temporaire, travail

intérimaire et mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs », Bruxelles, Kluwer, 2005, p.189, n°239).

Il est dès lors nécessaire d'établir la date de début d'occupation du travailleur pour compte de l'utilisateur afin de déterminer le point de départ du contrat de travail à durée indéterminée.

Dès lors que l'élément essentiel de la mise à disposition de personnel est le transfert d'autorité, le contrat de travail non-écrit à durée indéterminée avec l'utilisateur prend effet au jour où intervient ce transfert d'autorité.

Il appartient à la partie demanderesse de fixer la date à laquelle est survenue ce transfert d'autorité.

-d-

Enfin, la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail est applicable quant aux modes de rupture de ce contrat à durée indéterminée entre le travailleur et l'utilisateur.

Il importe dès lors de déterminer éventuellement à qui est imputable la rupture du contrat de travail.

Il appartient au travailleur de justifier de la rupture unilatérale du contrat de travail. C'est sur le travailleur que repose la charge de la preuve de la rupture unilatérale irrégulière qui justifie la réclamation d'une indemnité compensatoire de préavis.

-e-

Il ressort de ces principes qu'afin de trancher le présent litige, il y a lieu de déterminer :

- si la SA CONSEIL-VINS disposait d'un pouvoir d'autorité sur la personne de Madame E alors qu'elle était sous contrat de travail pour compte de la SA JPS WS, de telle sorte qu'elle aurait été mise à disposition de la SA Conseil-vins par la SA JPS WS ;
- dans l'affirmative, de dire si un contrat de travail à durée indéterminée non-écrit est né entre la SA CONSEIL-VINS et Madame D
- de déterminer à partir de quelle date une relation contractuelle verbale serait intervenue entre la SA CONSEIL-VINS et Madame D
- de déterminer l'imputabilité de la rupture de cette éventuelle relation de travail et de déterminer en application de la loi du 3 juillet 1978 les conséquences de la rupture de cette relation de travail.

-ii- Application au cas d'espèce.

a. Sur l'objet de la demande et la prescription.

La demande a pour objet la condamnation de la SA CONSEIL-VINS au paiement d'une indemnité de rupture de contrat.

Madame D , en terme de requête introductive d'instance, précise que : « la requérante qui exerçait donc des activités pour la SA CONSEIL-VINS, était donc mise à sa disposition sans que les dispositions en la matière

soient respectées, et singulièrement la loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire et mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs laquelle, modifiée par la loi-programme du 27 décembre 2012 a posé des conditions strictes pour qu'une mise à disposition puisse être licite .»

La défenderesse considère qu'elle ne pouvait fonder sa demande sur pied de l'article 31 § 4 de la loi du 14 juillet 1987 pour réclamer le paiement d'une indemnité de rupture due à l'origine par l'employeur car cette loi ne prévoit aucune responsabilité solidaire de l'utilisateur pour certains paiements dus par l'employeur mettant des travailleurs à disposition.

Il s'agit d'une mauvaise interprétation de la demande formée par Madame D[] dont les termes de la requête sont clairs en ce que ceux-ci visent une mise à disposition illicite de Madame D[] pour compte de la SA CONSEIL-VINS, ce qui impliquerait qu'en vertu de l'article 31 § 4 de la loi du 24 juillet 1987, l'utilisateur et l'employeur sont tenus solidairement au paiement de l'indemnité de rupture.

C'est dès lors à tort que la SA CONSEIL-VINS considère que la demande de Madame D[] serait prescrite.

Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, l'exploit introductif d'instance mentionne expressément la mise à disposition et la sanction civile qui l'accompagne, à savoir la solidarité entre l'utilisateur et l'employeur, pour les indemnités dues par l'utilisateur.

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 stipule que les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

En l'espèce, si un contrat est né entre l'utilisateur et Madame D[] il a pris fin le 22 novembre 2014 et la procédure a été introduite le 13 octobre 2015. Par conséquent, l'action a été introduite dans l'année.

La demande n'est pas prescrite.

b. Sur le fond de la demande.

1.

Il convient en premier lieu de déterminer si Madame D[] apporte la preuve que le représentant de la SA CONSEIL-VINS exerçait une autorité, c'est-à-dire notamment un pouvoir de direction et de surveillance sur celle-ci, et non pas simplement une relation de sous-traitance puisque la SA CONSEIL-VINS est le client de la SA JPS WS.

Dans le cadre d'une mise à disposition de personnel, l'élément essentiel est le transfert d'autorité. Il appartient dès lors à Madame D[] de démontrer que l'autorité a été transférée de la SA JPS WS à la SA CONSEIL-VINS.

Le Tribunal applique la méthode indiciaire, c'est-à-dire qu'il examine si les critères repris ci-dessus (5^{ème} et 6^{ème} feuillet) se retrouvent au niveau de la relation de travail de Madame D avec la SA CONSEIL-VINS et concordent avec l'existence d'un lien de subordination.

Il ressort des éléments factuels repris ci-dessus qu'à partir du mois de mai 2014, la SA JPS WS et la SA CONSEIL-VINS partageaient les mêmes locaux.

En outre, Monsieur P [est le représentant de la SPRL RP Marketing qui est elle-même administrateur délégué de la SA JPS WS et est aussi l'administrateur délégué de la SA CONSEIL-VINS.

Madame D , à partir de ce moment, avait dès lors comme interlocuteur une même personne physique, en la personne de Monsieur P

C'est ce dernier qui exerçait le pouvoir de direction et de surveillance que ce soit en sa qualité de représentant de la SA JPS WS ou en sa qualité de représentant de la SA CONSEIL-VINS. Il agissait à double titre et ce dans les mêmes locaux.

Il avait donc la possibilité d'exercer son pouvoir de direction et de surveillance vis-à-vis de Madame D , en ses deux qualités.

Par conséquent, en l'espèce l'indice relatif à la possibilité de donner des ordres est neutre.

Il en est de même de la fourniture des instruments de travail dans la mesure où il s'agissait de locaux communs.

En ce qui concerne l'obligation de rapporter son travail directement à l'utilisateur, le Tribunal relève qu'à différentes reprises, Madame D a rendu compte à Madame K qui était la préposée de la SA CONSEIL-VINS.

Ainsi, il ressort de la pièce II.46 que Madame K donne des instructions à Madame D en rapport avec une commande de la SA CONSEIL-VINS.

La pièce II.45 montre aussi des contacts directs avec Madame K pour des DAE non apurés.

La pièce II.42 est un rapport de stock fait par Madame D à Madame K

La pièce II.2 est une invitation adressée tant aux travailleurs de la SA JPS qu'aux travailleurs de la SA CONSEIL-VINS afin de participer à une réunion pour les tenir informé de la situation de la société JPS WS.

La pièce II.8 est un courrier d'instruction générale relativement à la facture des vins livrés à ALDI qui précise notamment que le client ALDI, originairement client de la SA JPS WS devient le client de la SA CONSEIL-VINS.

La plupart des autres courriers électroniques produit consiste en des instructions de facturation et d'envoi entre d'une part Madame K salariée de la SA CONSEIL-VINS et Monsieur S ou Madame D

Ces courriers démontrent que les travailleurs de l'utilisateur et principalement Madame K et les travailleurs mis à sa disposition travaillaient bien en équipe mixte.

Aucune information n'est donnée sur la question de savoir si c'est la SA CONSEIL-VINS ou la SA JPS WS qui fixait les congés mais dans la mesure où Monsieur P était à la fois le représentant des deux sociétés, il n'existe pas de réelle distinction à faire.

A partir de cette méthode indiciaire, le Tribunal considère que différents indices permettent de considérer qu'il y a bien eu, à tout le moins depuis le mois de mai 2014, un transfert d'autorité de l'employeur à l'utilisateur car :

- Monsieur P est devenu le seul responsable et avait la possibilité de donner des ordres, ou instructions à Madame D ;
- à différentes reprises, Madame E a rendu compte à Madame K, salariée de la SA CONSEIL-VINS ;
- les travailleurs de la SA CONSEIL-VINS et de la SA JPS WS travaillent en équipe mixte et de concert ;
- Madame E était tenue de participer aux réunions organisées par la SA CONSEIL-VINS et recevait des instructions relativement à l'organisation de cette société.

En conséquence, le lien d'autorité est établi.

Il en ressort qu'il y a bien eu une mise à disposition illicite de telle sorte qu'est né un contrat de travail non-écrit entre Madame D et la SA CONSEIL-VINS.

2.

Il appartient de déterminer cependant la date à laquelle ce transfert d'autorité s'est effectué car Madame D revendique une ancienneté acquise depuis son contrat pour la SA CLOS DU RENARD alors qu'il n'est en rien établi que le transfert d'autorité soit intervenu depuis le début de ses relations contractuelles, au contraire.

Il appartient dès lors aux parties de s'expliquer sur la date de prise de cours de cette mise à disposition.

Le C4 produit au dossier démontre que la SA JPS WS a bien rompu unilatéralement le contrat de travail par courrier recommandé du 22 novembre 2014.

A partir de cette date, Madame D n'a plus été mise en mesure d'exercer son travail pour compte de la SA CONSEIL-VINS de telle sorte que le contrat de travail non-écrit a bien pris fin à cette même date par la volonté unilatérale de l'utilisateur.

Dès lors que la rupture du contrat est irrégulière, l'article 81 §2 de la loi du 3 juillet 1978 trouve à s'appliquer et la SA CONSEIL-VINS est redevable d'une indemnité de rupture qui sera fonction notamment de l'ancienneté du travailleur pour compte de la SA CONSEIL-VINS.

Il convient d'ordonner la réouverture des débats afin de permettre aux parties de fixer la date à laquelle le contrat de travail non-écrit a pris cours et de fixer en fonction de cet élément le montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

Madame D est aussi invitée à s'expliquer sur le fondement de son chef de demande relatif aux arriérés de rémunération, primes ou pécule de vacances.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne la SA CONSEIL-VINS à payer à Madame D une indemnité de rupture fixée à 1 € provisionnel ;

Ordonne la réouverture des débats à l'audience du 25 juin 2018 de la 9^e chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, afin de permettre aux parties de :

- déterminer la date de départ du contrat de travail non-écrit entre les parties ;
- déterminer le montant définitif de l'indemnité de rupture ;
- permettre à Madame D de s'expliquer sur le fondement de son chef de demande à titre d'arriérés de rémunération, de pécule de vacances, de prime de fin d'année et d'éco-chèques ;

Dit pour droit que la partie demanderesse communiquera et déposera ses conclusions au greffe au plus tard pour le 27 décembre 2017 ;

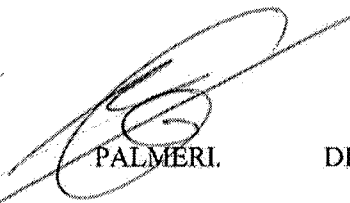
Dit pour droit que la partie défenderesse communiquera et déposera ses conclusions au greffe au plus tard le 27 mars 2018 ;

Réserve à statuer pour le surplus ;

Ainsi rendu et signé par la neuvième Chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, composée de :

M. ZUINEN,	Juge au Tribunal du travail du Hainaut,
	Président la chambre,
Mme DION,	Juge social au titre d'employeur,
M. PALMERI,	Juge social suppléant au titre de travailleur employé,
Mme BOURLEAU,	Greffier.

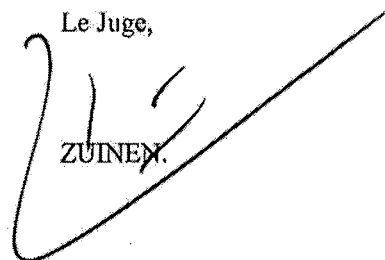
En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Madame DION de signer le présent jugement.

  
BOURLEAU. PALMERI. DION. ZUINEN.

Et prononcé en audience publique de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, le 25 septembre 2017 par Monsieur ZUINEN, Juge au Tribunal du travail, présidant la Chambre, assistée de Madame BOURLEAU, Greffier.

Le Greffier,

BOURLEAU.

Le Juge,

ZUINEN.