

Rep.N° 09/1136

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 2 SEPTEMBRE 2009.

4^{ème} chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

H Angeline, domiciliée à
;

Appelante, représentée par Maître N. Sluse ;

Contre:

1.LA SA M.G.I. Belgium, dont le siège social est établi à 1348
Louvain-La-Neuve, Parc Einstein, rue du Bosquet 4 ;

2. La SCA PR, dont le siège social est sis à 1348 Louvain-
La-Neuve, Parc Einstein, rue du Bosquet 4 ;

Intimées, représentées par Maître L. Wantiez, avocat à
Bruxelles;

★

★

★

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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 9 février 2007, dirigée contre le jugement prononcé le 26 septembre 2006 par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre ;
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;
- des conclusions des parties intimées du 4 septembre 2008 ;
- des conclusions de la partie appelante du 13 novembre 2008 ;
- des conclusions de synthèse des parties intimées du 6 janvier 2008 ;
- du dossier de la partie appelante, déposé le 13 novembre 2008 ;
- du dossier des parties intimées, déposé à l'audience publique du 20 mai 2009.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 20 mai 2009.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Les faits, tels qu'ils ressortent des pièces produites et des explications non contestées fournies par les parties, peuvent être résumés comme suit :

1.

Madame Angeline H. a été engagée par la Société I.T.M. Belgium SA à partir du 19 avril 1994 en qualité de secrétaire (pièce 15 du dossier de l'appelante).

Cette société est le centre administratif en Belgique du groupe « *MOUSQUETAIRES* » qui comprenait, à l'époque, trois enseignes : INTERMARCHE, ECOMARCHE et BRICOMARCHE.

2.

Le 13 septembre 2000, Madame H. a signé un nouveau contrat de travail avec une autre société du groupe, la Société CENTRALE D'ACHATS EN PRODUITS REGIONAUX SA (en abrégé SCA PR SA) : elle se voyait ainsi engagée, à partir du 2 octobre 2000, en qualité de « *secrétaire commerciale MGI* » avec maintien de son ancienneté acquise depuis le 19 avril 1994 (pièce 13 du dossier de l'appelante). La SCA PR est une centrale d'achats du groupe « *MOUSQUETAIRES* ». « *MGI* » signifie : « *Marchandises Générales Internationales* ».

3.

A partir du 1^{er} janvier 2002, l'activité et le personnel de la SCA PR SA ont été transférés à une nouvelle société du groupe, dénommée MGI BELGIUM SA.

Le 28 décembre 2001, Madame H. a signé une lettre de démission de son contrat de travail la liant à la SCA PR SA, avec effet au 31 décembre 2001 (pièce 12 du dossier de l'appelante).

A la même date, elle signait un nouveau contrat de travail avec la société MGI BELGIUM SA, prenant cours le 1^{er} janvier 1994. Elle y était engagée en qualité de « *Secrétaire commerciale* » avec maintien de son ancienneté acquise depuis le 19 avril 1994 (pièce 11 du dossier de l'appelante).

4.

A partir du 14 janvier 2002, Madame H. a été en congé de maternité. Celui-ci devait se terminer le 28 avril 2002.

5.

Le 5 février 2002, il fut mis fin à l'enseigne BRICOMARCHE en Belgique.

6.

Le 19 mars 2002, Madame H. a adressé à la société MGI BELGIUM une demande de congé d'allaitement (pièce 10 du dossier de l'appelante).

Le 21 mars 2002 (cette date ressort de la pièce 7 du dossier des parties intimées), la société MGI BELGIUM SA soumettait officieusement par fax à Madame H. un projet de convention de rupture de contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. L'exposé préalable faisait état de la « *réorganisation de l'enseigne "Bricomarché"* » comme motif de la décision de mettre fin au contrat de travail de Madame H. et l'article 5 contenait des clauses de renonciation réciproque des parties à leurs droits nés ou à naître en raison des relations de travail ayant existé entre elles et précisait tout particulièrement : « *Les renonciations de Madame H. porte (sic) notamment sur son droit éventuel à l'indemnité forfaitaire de protection de la maternité* » (pièce 9 du dossier de l'appelante).

Madame H a refusé de signer cette convention.

7.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 25 mars 2002, la société MGI BELGIUM SA a notifié à Madame H ce qui suit :

« ... suite à la décision de mettre fin aux activités de l'enseigne BRICOMARCHE en Belgique, nous sommes dans l'obligation de mettre fin à votre contrat d'emploi avec effet immédiat. A partir du 26 mars 2002 vous ne faites donc plus partie de la société.

Compte tenu de votre ancienneté au sein de l'entreprise, une indemnité compensatoire de préavis égale à neuf mois vous sera payée. » (pièce 8 du dossier de l'appelante).

8.

Par courrier en date du 17 avril 2002 émanant de son organisation syndicale, Madame H a réclamé une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération conformément à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971. Dans cette lettre, le syndicat faisait savoir que Madame H contestait la justification donnée à son licenciement, à savoir la cessation des activités de l'enseigne BRICOMARCHE en Belgique, en soulignant que *« la majorité des membres de MGI ont été repris dans le groupe d'achat de la SCA PR tout en gardant les acquis sociaux. Seul deux membres ont quittés (sic) soit :*

- une personne qui a demandé à être licenciée ;*
- Mme H licenciée par vos soins. »* (pièce 3 du dossier de l'appelante).

Le conseil de la société MGI BELGIUM a réagi à ce courrier par lettre du 7 mai 2002 dans laquelle il confirmait que le licenciement de Madame H était lié à la cessation des activités de l'enseigne BRICOMARCHE et était donc étranger à sa maternité, de sorte qu'aucune indemnité forfaitaire n'était due (pièce 1 du dossier de l'appelante).

I.2. L'action originaire.

Par exploit signifié le 21 mars 2003, Madame Angeline H a assigné la société MGI BELGIUM SA et la SCA PR SA devant le Tribunal du travail de Nivelles (Wavre) en paiement de :

- 16.434,93 € à titre d'indemnité forfaitaire de protection,
- 16.434,93 € à titre de dommages et intérêts pour violation de la CCT 32bis,

à majorer des intérêts et des dépens.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 26 septembre 2006, le Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, a déclaré les demandes recevables mais non fondées, en a débouté la demanderesse et a condamné celle-ci aux entiers dépens.

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

Madame H a interjeté appel le 9 février 2007.

Au dispositif de ses conclusions d'appel, elle demande à la Cour du travail de Bruxelles de :

« Dire l'appel recevable et fondé ;

Mettre à néant le jugement dont appel ;

Condamner solidairement les parties intimées à payer :

- 16.434,93 € à titre d'indemnité forfaitaire de protection ;
- 16.434,93 € à titre de dommages et intérêts pour violation de la CCT 32bis ;

Condamner solidairement les intimées à payer les intérêts sur ces différents montants ;

Condamner les parties intimées au paiement des dépens des deux instances. »

II.2.

Aux termes de leurs conclusions de synthèse d'appel, la SA MGI BELGIUM et la SCA PR, parties intimées, demandent à la Cour du travail :

« A titre principal :

- Confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;
- Condamner Madame H aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire :

A supposer que la Cour estime l'une des demandes fondées, limiter en tout état de cause le montant de la condamnation à 5.531,91 € et dire que les intérêts ne sont dus que sur les montants nets des éventuelles condamnations. ».

III. DISCUSSION.

A. Examen de la demande de dommages et intérêts pour violation de la CCT 32bis.

III.1. La thèse de l'appelante.

L'appelante fonde sa demande sur les articles 6, 7, 8 et 9 (ancien article 8) de la CCT 32 *bis* conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite.

L'appelante se réfère à un arrêt de la Cour de Justice des Communautés européennes ayant décidé que la directive peut s'appliquer à un transfert entre deux sociétés filiales d'un même groupe constituant des personnes morales distinctes et engagées dans des relations de travail spécifiques avec leurs salariés (CJCE, 2 décembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 393), ainsi qu'à une jurisprudence nationale, suivant laquelle « *Pour qu'il y ait transfert, il ne faut ni identité parfaite d'activité, ni identité parfaite d'entité. Comme la poursuite d'une activité analogue suffit, la poursuite de l'activité par une entité qui a repris ce qui constitue l'essence de l'entité cédée suffit tout autant* » (Cour trav. Liège, 12 septembre 2006, inédit, R.G. n° 33.534/2005).

Selon elle, le passage des travailleurs de MGI BELGIUM SA à la SCA PR SA en février 2002 doit être qualifié de transfert conventionnel d'entreprise au sens de la CCT n° 32 *bis*.

Elle soulève que la thèse des intimées repose sur un postulat de départ erroné : les sociétés intimées prétendent que la raison d'exister de la société MGI BELGIUM était les services rendus aux sociétés commerciales sous enseigne BRICOMARCHE et que, dès lors que ces sociétés ont cessé l'activité de commerce d'articles de bricolage sous cette enseigne, à partir du début du mois de février 2002, il n'y a eu ni poursuite de ces activités ni transfert à la SCA PR.

Or, selon l'appelante, la société MGI était en réalité une centrale d'achats pour les trois enseignes : BRICOMARCHE, INTERMARCHE et ECOMARCHE.

Madame H conteste, par ailleurs, avoir été affectée à des tâches exclusives dans le domaine du bricolage.

Elle fait également valoir que, lorsqu'elle a été contrainte (avec six autres membres du personnel) de démissionner de son contrat avec le SCA PR au 31 décembre 2001 pour signer un contrat de travail auprès de MGI BELGIUM prenant cours le 1^{er} janvier 2002, elle n'a pas changé de fonction et a continué d'effectuer des tâches concernant les trois enseignes.

Enfin, elle relève que lorsqu'il a été mis fin à l'enseigne BRICOMARCHE le 5 février 2002, cinq des sept membres du personnel de SCA PR ayant « démissionné » pour être engagés par MGI BELGIUM sont retournés chez SCA PR, un a expressément demandé à ne pas rester au sein du groupe « MOUSQUETAIRES » et elle seule a été licenciée.

Parallèlement, quatre licenciements ont été opérés en février 2002, en raison de la cessation des activités de bricolage, mais il s'agissait de travailleurs de la société ITM (et non de la société MGI) exclusivement affectés à l'enseigne BRICOMARCHE.

En conséquence, l'appelante invoque une violation de la CCT 32bis et de la directive européenne, dès lors qu'elle n'a pas été reprise par la SCA PR et a été licenciée par MGI BELGIUM sans motif lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Elle réclame réparation du dommage économique qu'elle a subi (du fait qu'elle n'a retrouvé un emploi stable et équivalent qu'à partir du mois de février 2004) et également du dommage moral occasionné par les circonstances ayant entouré la rupture.

III.2. La position des intimées.

Les parties intimées soutiennent que la société MGI BELGIUM n'avait de raison d'exister que parce qu'elle était amenée à fournir des services aux sociétés commerciales sous enseigne BRICOMARCHE.

Dès lors que cette enseigne était supprimée en février 2002, il ne pouvait se justifier que l'activité de MGI BELGIUM fût reprise par la SCA PR.

C'est donc à bon droit, selon les intimées, que le Tribunal du travail de Nivelles a rejeté la demande de dommages et intérêts pour violation de la CCT 32bis au motif que :

« ... rien dans le dossier ne permet de prétendre qu'il y a eu un quelconque transfert d'entreprise et ainsi il n'est pas démontré, ni justifié que :

- *la SCA PR aurait repris un élément corporel ou incorporel de MGI Sa*
- *la SCA PR aurait repris la clientèle ou le stock ou même le personnel de MGI SA*

- la SCA PR aurait exercé l'activité de MGI ou partie de celle-ci ... ».

III.3. Les règles applicables.

La situation des travailleurs, en cas de transfert de l'entreprise qui les occupe à une autre entreprise, est réglée par la CCT n° 32bis du 7 juin 1985 conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du Travail, *« concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite »* (ci-après CCT n° 32bis), modifiée par la CCT n° 32quinquies du 30 mars 2002.

La CCT n°32 bis reprend dans son chapitre II les dispositions de la CCT n° 32 du 28 février 1978 portant exécution de la directive européenne 77/187 du 14 février 1977 (à présent directive 2001/23 du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises d'établissements ou de parties d'établissements).

L'objectif, tant de la directive européenne 77/187, que de la CCT n° 32bis est, notamment, de maintenir les droits des travailleurs transférés dans tous les cas de changement d'employeur du fait du transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise.

L'article 7 énonce :

« Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1^{er}, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire ».

Aux termes de l'article 9,

*« Le changement d'employeur ne constitue pas, en lui-même, un motif de licenciement pour le cédant ou pour les cessionnaires.
Les travailleurs qui changent d'employeur peuvent toutefois être licenciés pour motif grave ou pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation entraînant des changements dans le domaine de l'emploi ».*

Ces règles reprennent les principes adoptés par la directive européenne 77/187, suivant lesquels, le transfert d'entreprise n'est pas en lui-même un motif de licenciement (article 4) et le cessionnaire doit respecter les droits et obligations attachés aux contrats de travail existants chez le cédant à la date du transfert (article 3).

L'article 8 prévoit la solidarité entre le cédant et le cessionnaire.

III.4. Le transfert conventionnel d'entreprise en l'espèce.

Le chapitre II de la CCT n° 32bis s'applique à tout changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'entreprise ou de partie d'entreprise.

L'article 6, alinéa 2 de la CCT n° 32bis définit le transfert d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise de la manière suivante :

« ... est considéré dans la présente convention collective de travail comme transfert, le transfert d'une entité économique maintenant son activité, entendue comme un ensemble organisé de moyens, en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoire ».

Il ressort de cette définition (qui est pratiquement la reproduction de celle qui figure dans la directive européenne) qu'il n'y a transfert qu'à condition qu'il y ait :

- poursuite par le cessionnaire d'une même activité économique ;
- cession de l'ensemble des moyens nécessaires à la poursuite de l'activité.

En l'espèce, l'identité d'activité est contestée par les parties intimées, qui prétendent que la société MGI BELGIUM n'avait pas d'autre raison d'être que de fournir des services aux sociétés commerciales sous enseigne BRICOMARCHE, de sorte que la SCA PR n'a pas pu poursuivre la même activité économique.

Des éléments auxquels la Cour du travail peut avoir égard, il ressort que :

- Madame H a quitté la société ITM BELGIUM, le 2 octobre 2000, pour travailler en qualité de « *secrétaire commerciale MGI* » (Marchandises générales internationales) auprès de la SCA PR SA ;
- le 23 novembre 2001, le personnel « *MGI* » de la SCA PR a été déplacé de Beez à Louvain-La-Neuve, dans les futurs locaux de MGI BELGIUM SA (pièce 19.3 du dossier de l'appelante) ;
- le 28 décembre 2001, l'ensemble du personnel « *MGI* » de la SCA PR SA a signé une lettre de démission afin d'être réengagé par la société MGI BELGIUM SA à partir du 1^{er} janvier 2002 ;
- il ressort du contrat de travail de Madame H prenant cours le 1^{er} janvier 2002, que celle-ci a été engagée pour exercer la même fonction de secrétaire commerciale qu'auparavant ; dans la « *Définition de fonction* » annexée au contrat de travail, il apparaît

que son poste est toujours celui de « *secrétaire commerciale MGI* » ; il n'est à aucun moment fait état d'une affectation au secteur du bricolage ;

- le cachet de la société MGI BELGIUM SA figurant sur les documents sociaux remis à Madame H en fin de contrat, mentionne « *MGI - Centrale d'Achats BRICOMARCHE-INTERMARCHE* » ;
- les explications fournies par Madame N dans sa lettre du 23 avril 2002 à Me RASNEUR font apparaître qu'il n'y avait que cinq magasins BRICOMARCHE en Belgique ; il y en avait cinquante sous les enseignes INTERMARCHE et ECOMARCHE ;
- la suppression de l'enseigne BRICOMARCHE en Belgique a entraîné le licenciement de cinq collaborateurs qui travaillaient exclusivement pour les sociétés commerciales travaillant sous cette enseigne et ce, au sein de ITM BELGIUM SA ;
- ces licenciements sont intervenus environ un mois avant celui de Madame H ;
- parmi les personnes licenciées au sein de ITM suite à la suppression de l'enseigne BRICOMARCHE, trois ont été réengagées et affectées à un autre poste.

Ces éléments contredisent la thèse des intimées selon laquelle la suppression de l'enseigne BRICOMARCHE en février 2002 aurait entraîné la fin de toute activité de la société MGI BELGIUM et le licenciement de tout son personnel.

Il n'est pas contesté par les intimées (et cela ressort de la lettre de Madame NEUVILLE) que cinq des sept membres du personnel de la SCA PR qui avaient « *démissionné* » pour être engagés le 1^{er} janvier 2002 par MGI BELGIUM SA, ont été repris, dès le 21 février 2002, par la société SCA PR, un sixième ayant préféré quitter le groupe.

Les intimées soutiennent vainement que si ces cinq personnes ont pu trouver un emploi au sein de la SCA PR, ce serait uniquement dans le cadre d'un engagement normal, pour des fonctions différentes de celles exercées au sein de MGI BELGIUM. Il ressort, en effet, des éléments de la cause, que ces personnes étaient déjà affectées à l'activité « *MGI* » auprès de SCA PR avant leur transfert vers MGI BELGIUM. Elles ont poursuivi les mêmes fonctions lors de leur bref passage chez MGI BELGIUM et lors de leur retour chez SCA PR. Ceci est attesté notamment par Madame N (pièce 19.2. du dossier de l'appelante), dont la déclaration écrite, certes tardive (9 mai 2007), est tout à fait crédible car elle n'est pas en contradiction avec ce qui avait été écrit auparavant par cette même personne lorsqu'elle était assistante à la direction de ITM BELGIUM.

La Cour constate, par ailleurs, que les moyens matériels (locaux, mobilier, ordinateurs) se trouvaient sur place (même adresse).

Il apparaît, en conséquence, qu'un ensemble organisé de moyens matériels et humain a été transféré de MGI BELGIUM SA à la société SCA PR SA, en vue de la poursuite d'une activité économique, à savoir l'activité de centrale d'achats pour les produits « MGI ».

Cette activité, si elle est accessoire par rapport aux autres secteurs dont s'occupe la SCA PR, n'en est pas moins une entité économique conservant son identité au sens de l'article 6 de la CCT 32bis.

Tous les travailleurs qui ont accepté le transfert ont été repris par le nouvel employeur, la SCA PR SA. Seule Madame H a été licenciée.

Comme exposé plus haut, la Cour du travail considère que ce licenciement n'est pas justifié par la suppression des magasins BRICOMARCHE. Les sociétés appelantes n'invoquent pas d'autres impératifs économiques, techniques ou d'organisation. Le licenciement apparaît étroitement lié à la cession de l'entreprise et trouve son origine, notamment, dans le transfert lui-même, en contravention avec l'article 9 de la CCT 32bis.

III.5. Les dommages et intérêts pour violation de l'interdiction de licencier.

Ainsi que le relèvent justement les parties intimées, ni la directive 2001/23, ni la CCT 32bis ne prévoient de sanction en cas de violation par l'employeur de l'interdiction de licenciement.

Toutefois, la Cour du travail observe que les circonstances entourant le licenciement confèrent à celui-ci un caractère abusif : Madame H a dû accepter des passages d'une société à l'autre du groupe, une modification importante de son lieu de travail, une « démission » bon gré mal gré, le 28 décembre 2001 de son poste auprès de la SCA PR en vue d'un réengagement au sein de MGI à partir du 1^{er} janvier 2002 pour voir, dès le mois suivant, l'activité à nouveau cédée par MGI à SCA PR, qui plus est, sans qu'elle-même fasse partie des travailleurs repris... Elle a, en outre, été licenciée le 25 mars 2002, alors que, par une annonce insérée dans un journal du 10 mars 2002, la société ITM BELGIUM recrutait du personnel notamment pour un poste que Madame H avait occupé *ad interim* de juillet 1994 à janvier 1995.

En conséquence, il y a lieu de constater l'existence d'un dommage.

Madame H réclame une indemnité équivalente à six mois de rémunération, soit 16.434,93 €. Elle ne justifie, toutefois, pas ce montant.

A titre très subsidiaire, les sociétés intimées offrent de payer 5.531,91 € à titre de dommages et intérêts. Ce montant est le résultat d'un calcul qui n'est pas contesté comme tel par l'appelante.

Il peut être alloué la somme de 5.531,91 €.

B. Examen de la demande d'indemnité forfaitaire de protection de la maternité.

Le licenciement a été décidé juste après que Madame H , qui était en congé de maternité, ait demandé par lettre du 19 mars 2002, un congé d'allaitement et après qu'elle ait refusé une proposition de convention de rupture, par laquelle elle devait renoncer, entre autres, à son indemnité forfaitaire de protection.

L'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail énonce :

« L'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état de grossesse ou de l'accouchement (...). ».

Les sociétés intimées invoquent à l'appui du licenciement des motifs économiques qui sont les mêmes que ceux qui ont déjà été rejetés lors de l'examen du point précédent, à savoir la suppression de l'enseigne BRICOMARCHE et la prétendue suppression consécutive du poste de travail de l'appelante.

La Cour du travail constate que les intimées n'établissent pas de motifs de licenciement étrangers à l'accouchement et à la demande de congé d'allaitement.

Madame H a droit à l'indemnité forfaitaire qu'elle réclame, et dont le montant n'est pas contesté comme tel par les intimées, soit 16.434,93 €.

C. Les intérêts de retard.

Les parties intimées sollicitent que les intérêts de retard sur les indemnités dues soient calculés sur les montants nets après retenues fiscales et sociales.

L'appelant soutient que les intérêts sont dus sur le brut.

L'article 10, alinéa 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, tel qu'il a été modifié par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, dispose que la rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité et que cet intérêt est calculé sur la rémunération, avant l'imputation des retenues visées à l'article 23 (donc sur le brut).

L'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 prévoit que ces articles entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Il précise également, en son article 2, qu'il « (...) s'applique à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005 ».

Cet arrêté royal a été jugé affecté d'irrégularité au sens visé à l'article 159 de la Constitution.

Par une loi du 8 juin 2008 portant des dispositions diverses (articles 69 et 70), l'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise a été confirmé.

La controverse au sujet de l'application de ces dispositions ne semble pas terminée (cf. les différentes questions préjudicielles posées à la Cour constitutionnelle). Toutefois, en l'état actuel et en application des articles 69 et 70 de la loi du 8 juin 2008, il y a lieu de calculer les intérêts sur le montant net des condamnations, le droit au paiement étant né avant le 1^{er} juillet 2005.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel de Madame H et le déclare fondé dans la mesure ci-après précisée

Met à néant le jugement dont appel ;

Statuant à nouveau, condamne solidairement les parties intimées à payer à Madame Angeline H :

- 5.531,91 € à titre de dommages et intérêts pour violation de la CCT 32bis,
- 16.434,93 € à titre d'indemnité forfaitaire de protection de la maternité,

ces sommes à majorer des intérêts sur les montants nets après retenues fiscales et sociales.

Condamne les parties intimées aux entiers dépens des deux instances, liquidés à ce jour par l'appelante aux sommes de 204,85 Euros étant les frais de citation, 214,18 Euros étant l'indemnité de procédure de première instance et 2000 Euros étant l'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

S. KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur

B. NOEL, Conseiller social au titre d'employé

Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



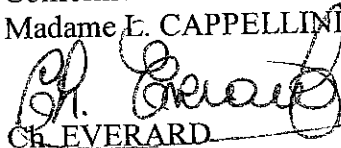
L. CAPPELLINI

Madame S. KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame L. CAPPELLINI, Président.

Monsieur B. NOEL, conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame L. CAPPELLINI, Président.



Ch. EVERARD

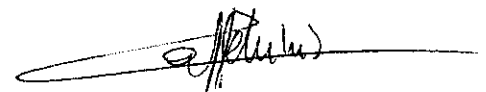
et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le deux septembre deux mille neuf, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI