

Rep.N° 2009/2462

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 NOVEMBRE 2009

4e Chambre

Contrat de travail
Contradictoire
Définitif

En cause de:

LA SA DG & Co, dont le siège social est établi à 1470
Genappe, chaussée de Charleroi, 2 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître P. Roche, avocat à Nivelles.

Contre:

V - Annie, domiciliée à
(section de Mellet), rue ;

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître E. Magier, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par la S.A. DG & Co contre le jugement prononcé le 8 mai 2008 par la première chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 20 août 2008 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions de synthèse de Madame V reçues au greffe de la Cour le 23 février 2009 ;

Vu les conclusions de synthèse de la S.A. DG & Co reçues au greffe de la Cour le 9 avril 2009 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 6 octobre 2009.

I. RECEVABILITÉ DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont tous deux été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont partant recevables.

II. L'OBJET DES APPELS

Il sied de rappeler que Madame V a été engagée le 13 mai 1996 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de vendeuse-réassortisseuse.

La rémunération fut fixée à 1.311,75€ bruts.

Aucune clause d'essai ne fut prévue.

L'article 12 du contrat prévoyait que *« les parties sont d'accord pour fixer l'ancienneté comme si le contrat débutait le 11 juin 1974 »*.

Madame V travaillait au magasin de la Chaussée de Charleroi à Genappe.

Le 31 mai 2001, lors d'un contrôle effectué par la firme spécialisée Lodge, il est apparu que Madame V avait laissé passer une cliente sans pointer son achat tout en plaçant l'argent dans la caisse.

La firme Lodge a ultérieurement constaté à trois reprise que Madame V. omettait de pointer l'article qui lui était présenté dès lors qu'on lui en payait le montant exact.

La S.A. DG & Co estima devoir convoquer Madame V et la questionner à ce propos.

Madame V. fut ainsi entendue en ses explications le 25 juin 2001.

Suite à cet entretien la S.A. DG & Co estima devoir notifier à Madame V son licenciement pour motif grave.

Elle lui adressa partant le 27 juin 2001 un courrier recommandé libellé comme suit :

« Madame,

A l'occasion de contrôles diligentés par la firme Lodge, dûment agréée à cette fin, il a été constaté le 31.05.2001 que vous aviez omis de pointer un article (brosse à cheveux) pour une valeur de 430 francs. Tenant spécialement à nous assurer qu'il s'agissait d'un oubli isolé, d'autres contrôles furent effectués par la même société citée.

Il a ainsi été relevé que :

Le 07.06.2001 vous avez omis de pointer un sous-vêtement d'une valeur de 359 francs.

Le 12.06.2001 vous avez omis de pointer un porte feuille d'une valeur de 550 francs.

Le 21.06.2001 vous avez omis de pointer un lot de paires de chaussettes d'une valeur de 279 francs.

Ces contrôles successifs, dont le résultat ont été portés à notre connaissance le 25 juin 2001, démontrent assurément que, loin de constituer une négligence isolée, ces absences de pointage relèvent d'une politique délibérée et répétée de votre part.

Interrogée par les soins de cette firme Lodge le 25/06/2001 vous vous êtes bornée à déclarer n'avoir pas pris d'argent, sans autre explication. De telles 'explications' manquent de tout sérieux dès lors que votre caisse n'enregistrait pas aux périodes ou les contrôles ont été effectués des surplus de liquidités qui nécessairement eussent dû se retrouver, si effectivement l'argent n'avait pas été prélevé ».

« Vous comprendrez que de tels faits ruinent de manière immédiate et irrévocable, la confiance que nous placions en vous qui, en qualité de caissière, avez la mission de retracer fidèlement, avec précision et probité, la sortie des marchandises et leur contre-valeur en argent.

Aussi, nous avons le regret de vous notifier la rupture du contrat de travail nous liant, sur-le-champ, sans préavis ni indemnité du chef de motifs graves.

Vos documents sociaux et votre décompte final de rémunération arrêté à la date du 26/06/2001 sous déduction du remboursement des marchandises non pointées, vous seront adressés par les soins de notre secrétariat social. »

Le 29 juin 2001, Madame V. contesta le motif grave invoqué, par l'intermédiaire de son organisation syndicale et dénonça également le non-respect du délai de trois jours visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Le 9 août 2001, Madame V. cita son ancien employeur afin de voir celui-ci condamné à lui payer :

- la somme brute de 1.194.163 BEF à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- la somme brute de 23.864 BEF à titre de prime de fin d'année prorata temporis, lesdites sommes augmentées des intérêts sur la partie nette de ces montants.

Par jugement prononcé le 8 mai 2008, le Tribunal fit droit aux demandes de Madame V

Si le Tribunal considéra que le délai de trois jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 avait été respecté par la S.A. DG & Co, la connaissance suffisante des faits ayant été acquise après l'audition du 25 juin 2001, il a toutefois considéré que les enquêtes effectuées par la firme Lodge n'étaient pas « démonstratrices des faits graves de vol dénoncés ».

Le Tribunal a estimé que l'étude des relevés de caisse n'était pas plus révélatrice, les surplus ou les manquants ne correspondant pas aux prix des articles qui n'auraient pas été pointés mais pourtant encaissés.

Le Tribunal a octroyé à Madame V une indemnité compensatoire de préavis équivalente à dix-huit mois de rémunération en tenant compte de l'ancienneté conventionnelle expressément prévue à l'article 12 du contrat de travail.

Il a également octroyé la prime de fin d'année postulée et a considéré que les intérêts sur les sommes dues devaient être calculés sur les montants nets de celles-ci.

La S.A. DG & Co fait grief au premier juge d'avoir mal apprécié les éléments de fait et de droit de la cause excepté en ce qui concerne les motifs du jugement considérant qu'elle a respecté le délai prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne le motif grave invoqué La S.A. DG & Co expose dans sa

requête d'appel qu' :

« A tort, le premier juge a-t-il considéré que les modalités de contrôle exercées par la firme LODGE constituaient un piège tendu destiné à forcer l'intimée à la faute, ce pour quoi il a refusé de conférer quelque caractère probant aux constatations opérées.

S'il est exact que la jurisprudence enseigne qu'il convient d'apprécier avec circonspection les preuves recueillies par des firmes spécialisées, il demeure néanmoins que les éléments matériels ainsi recueillis ne sont pas écartés de manière systématique dans la mesure où il ne peut être reproché par principe à un employeur, de recourir à une firme spécialisée de surveillance dès lors qu'il lui est matériellement impossible de procéder autrement pour contrôler les agissements des multiples caissières opérant dans un magasin de grande surface.

Il en est plus spécialement de la sorte en l'espèce où les absences de pointage et d'émission de tickets de caisse comme le fait de glisser, parfois tardivement, l'argent dans la caisse, doivent être mis en relation avec les contrôles de caisse qui, en fin de journée, ne comportaient aucunement un montant en proportion avec les surplus que la dite caisse devait nécessairement comporter.

De plus, les modalités de contrôle s'opèrent par l'intermédiaire de deux préposés de la firme LODGE en sorte que le premier contrôleur authentifie et atteste les constats opérés par le second et réciproquement.

En outre, ces constats matériels dédoublés sont attestés au travers de la production du double des rouleaux de caisse se rapportant à la même période de temps que celle au cours de laquelle les constats sont opérés par les préposés de la firme LODGE.

Ainsi, à titre exemplatif, le 7 juin 2001, à 10h51, un premier préposé de la firme LODGE achète trois articles (coupe-ongles, une brosse pneumatique, une sucette) pour un montant total de 491 francs belges. Son achat est enregistré, la souche est imprimée, le ticket remis au client.

Immédiatement avant, un autre préposé de la firme LODGE paie pour l'achat d'un sous vêtement le montant exact de 359 francs belges, qui n'est pas pointé, aucune souche n'étant imprimée, ni a fortiori remise au « client ».

La production du double du rouleau de caisse montre qu'à la dite caisse, à 10h50 furent enregistrés divers achats de nourriture pour un autre client, puis intervint l'achat du premier inspecteur, pointé à 10h51, ce dernier achat étant immédiatement suivi, sur le même rouleau de caisse, d'un autre achat pointé à 10h53, dont l'objet n'entretient aucun rapport avec l'achat d'un sous-vêtement d'un import

de 359 francs belges fait par le second inspecteur.

Ainsi donc, les constats matériels opérés par la firme LODGE sont, au contraire de ce qu'a apprécié le premier juge, corroborés par des éléments comptables étant les doubles des rouleaux de caisse, particulièrement probants.

Il faut souligner que ce que l'intimé appelle pudiquement des «omissions de pointage» se sont déroulées suivant le même modus operandi à trois reprises, les 7 juin, 12 juin et 21 juin 2001 et après qu'au travers d'agissements similaires commis le 31 mai 2001, l'intimée ait éveillé les soupçons.

Enfin, les éléments matériels évoqués ci-dessus doivent être eux-mêmes mis en rapport avec les rapports finaux de caisse qui ne font nullement état, bien que l'argent ait été effectivement perçu, d'un surplus en proportion avec les omissions constatées.

C'est de manière totalement irrelevante que le premier juge a considéré que ces rouleaux de caisse n'étaient pas révélateurs au motif que les surplus ne correspondaient pas au prix des objets non pointés.

D'évidence, l'intimée avait un minimum d'intelligence dans l'accomplissement de son forfait pour prélever, le surplus étant une fois encaissé, un montant arrondi en vue d'éviter d'être confondue au travers d'une parfaite identité des montants prélevés et de ceux dont l'omission de pointage avait été constatée.

En matière de preuve relative au motif grave, la charge de celle-ci, si elle incombe effectivement à l'employeur, ne repose pas exclusivement sur celui-ci.

L'intimée a en effet le devoir de collaborer loyalement à l'administration de la preuve.

Il a du reste été jugé que : « S'il est vrai que l'employeur a légalement la charge de prouver le motif qu'il invoque contre son employée, c'est à cette dernière qu'il incombe, en matière de vol, de démontrer les circonstances dont elle se prévaut pour écarter l'intention frauduleuse qui s'infère normalement des actes non contestés qu'elle a accomplis » (Cour du Travail Liège, 24 novembre 1999, J.T.T. 2000, 212).

En l'espèce, l'intimée n'a nullement contesté les omissions de pointage qui sont établies non seulement par les rapports de la firme LODGE mais également par la production des doubles des rouleaux de caisse. Elle n'a cependant apporté aucun début d'explication plausible au fait que les soldes finaux de caisse ne comptaient jamais aucun surplus, la disparition des sommes non pointées n'ayant donc jamais été expliquée ni causée de quelque manière que ce soit.

C'est tout aussi à tort que le premier juge a considéré que l'exposante avait agi avec légèreté pour avoir fait entendre l'intimée par les préposés de la firme LODGE.

Tout au contraire, une telle attitude manifeste, dans le chef de l'exposante, une prudence toute particulière. Une telle confrontation de données matérielles permettait à l'intimée d'avancer des explications plausibles, ce qu'elle ne fit point.

De plus, cet entretien a été tenu et réitéré à deux reprises, une fois en présence du gérant du point de vente et une autre fois en présence de l'administrateur délégué de l'exposante.

C'est à raison des motifs ci-avant exposés qu'il convient de reconnaître que l'administration de la preuve d'un motif grave est correctement remplie, au contraire de ce qu'a estimé le premier juge.

Par ailleurs, l'intimée avait fait état en termes de conclusions de ce que son comportement pouvait être « absout » au motif de l'existence d'une longue ancienneté, de l'absence d'avertissement, comme de tout antécédent.

En matière de vol, ni l'ancienneté, ni l'absence d'antécédents et encore moins l'absence d'avertissement préalable ne constituent, en règle, des causes de justifications.

Ainsi, fut-il jugé que :

- *« Le vol d'un objet, propriété de l'employeur, même de peu de valeur, est un motif grave qui autorise l'employeur à rompre immédiatement le contrat de travail » (Cour du Travail Anvers, 12 octobre 1992, Linp. Rechstsl., 93, 152).*
- *« Le vol incontestable par le travailleur de deux rouleaux de papier w-c et de produits de nettoyage, constitue un motif grave justifiant la rupture sur-le-champ, plus aucune confiance ne pouvant lui être accordée » (Cour du Travail Bruxelles, 26 avril 1999, C.D.S., 1999, 496).*
- *« Pour apprécier si un vol domestique dans un grand magasin justifie la rupture du contrat de travail pour motif grave, ni la valeur des biens déterminés, ni le caractère isolé des faits, ni le passé professionnel du travailleur ne sont pertinents » (Cour du Travail Anvers, 8 octobre 1992, C.D.S., 1994, 39).*
- *« Le vol d'une cravate, au préjudice d'un employeur, constitue un motif grave justifiant le licenciement nonobstant les états de service irréprochables du travailleur concerné pendant 11 ans » (Cour du Travail Liège, 26 février 1990, J.T.T. 1990, 445).*

- « Les soustractions répétées, tant en espèces qu'en argent, au détriment de l'employeur, constituent un motif grave, même si les sommes en jeu sont dérisoires » (Travail Huy, 3ème chambre, 18 juin 1999, R.G.41.646194, DUMONT et PELTZER in Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave, C.D.S., 2001, page 231-241).
- « Si, en cas de licenciement pour motif grave - qui est une sanction - le Juge doit procéder à un contrôle de proportionnalité entre la faute et la sanction, le critère de la proportionnalité ne peut conduire le juge à décider qu'une faute grave, qui serait de nature à rendre impossible la poursuite du contrat, ne peut être considérée comme telle parce qu'elle entraîne des conséquences trop lourdes pour le travailleur. Un seul vol peut suffire à rompre la confiance que l'employeur doit placer en son employé. La perte de confiance existe, quelle que soit l'importance de la somme ou de l'objet volé. L'importante ancienneté du travailleur, la qualité de son travail et le fait qu'il s'agissait d'un geste irréfléchi sont sans incidence à ce sujet » (Cour du Travail Bruxelles, 2ème chambre, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, 140).

L'ensemble de ces décisions sont motivées par référence au fait que l'honnêteté dans les relations de travail constitue une obligation essentielle, plus particulièrement dans le chef de préposés qui, par la nature même de leur fonction, sont appelés à manipuler de l'argent.

Il résulte de l'ensemble de ces considérations que c'est à tort que le premier juge n'a pas admis le motif grave invoqué à l'encontre de l'intimée ».

La S.A. DG & Co sollicite partant la Cour de reformer le jugement déféré en ce qu'il a considéré que le motif grave invoqué n'était pas établi et en ce qu'il a octroyé à Madame V. une indemnité compensatoire de préavis et la prime de fin d'année 2001.

En termes de conclusions, elle sollicite également la Cour, à titre subsidiaire, de ne pas tenir compte de l'ancienneté prévue à l'article 12 du contrat de travail pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Madame V. a, quant à elle, interjeté appel incident du jugement déféré faisant grief au premier juge d'avoir condamné la S.A. DG & Co à lui payer à titre d'indemnité compensatoire de préavis un montant de 26.602,53€ au lieu de 29.602, 53€.

Elle fait également grief au premier juge d'avoir condamné la S.A. DG & Co aux paiements des intérêts sur les sommes dues, calculés sur les montants nets de celle-ci.

Elle sollicite en effet la Cour de condamner la S.A. DG & Co à lui payer les intérêts sur le montant net des sommes dues depuis le 27 juin 2001 jusqu'au 30 juin 2005 et ensuite sur leur montant brut jusqu'à leur parfait paiement.

III. EN DROIT

La Cour observe d'emblée qu'il est légitime pour un employeur de vouloir acquérir, par un entretien avec le travailleur, la connaissance suffisante à sa propre conviction de faits graves qu'il soupçonne ou dont il a une connaissance certaine mais partielle.

La connaissance suffisante dont il est question ne s'identifie pas avec la possibilité de se procurer les moyens de preuve portant sur les faits constitutifs du motif grave.

La Cour ne peut dès lors, en l'espèce, que suivre la Tribunal qui a considéré que « *la S.A. DG & Co a agi correctement et prudemment en procédant à l'audition de Madame V* *compte tenu de son ancienneté et de la gravité des faits reprochés* ».

En ce qui concerne le motif grave invoqué, il convient de rappeler que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose notamment qu'« *Est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La Cour considère que si la S.A. DG & Co fait état dans sa lettre de rupture pour motif grave de ce que Madame V. aurait prélevé des montants encaissés, elle ne l'établit cependant nullement.

En effet s'il fut constaté que Madame V. avait omis de pointer des articles pour lesquels lui était présentée la monnaie exacte, il fut également constaté que les montants perçus avaient été mis dans la caisse.

La preuve d'un vol ou de quelque autre malversation n'est pas rapportée, les accusations ne résultant que de suspicions déduites de la seule omission de pointage de certains articles, dans des conditions de surcroît tout à fait particulières.

La Cour considère, pour autant que de besoin, que c'est à tort que La S.A. DG & Co fait grief au premier juge de ne pas avoir considéré que les rouleaux de caisse établissaient le motif grave allégué.

En effet si l'examen des rouleaux de caisse peut constituer un élément permettant de vérifier, au vu des constatations opérées par la firme Lodge, l'omission de pointage de certains articles, il n'est par contre nullement révélateur de ce que les sommes perçues pour ces articles auraient été détournées de leur destination normale.

Le constat effectué par la firme Lodge fait, au contraire, bien état de ce que le montant des articles non pointés étaient « *glissé dans la caisse* ».

La Cour considère enfin, toujours à propos des rouleaux de caisse que ne peut être accueilli l'argumentation de la S.A. DG & Co qui soutient que « *l'intimée*

avait un minimum d'intelligence dans l'accomplissement de son forfait pour prélever, le surplus étant une fois encaissé, un montant arrondi en vue d'éviter d'être confondue au travers d'une parfaite identité des montants prélevés et de ceux dont l'omission de pointage avait été constatée ».

Cette argumentation n'est nullement vérifiée et ne constitue qu'une supputation sans aucun fondement.

Il ne peut être question de retenir de tels éléments comme présomptions.

La Cour rappelle en effet que la doctrine qualifie de « *fondamental* » le principe selon lequel dès lors que le droit de brusque rupture constitue un mode exceptionnel de rompre le contrat, s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave, « *la justice doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse* » (B. PATERNOSTRE & N. BERTHOLET, La rupture du contrat de travail pour motif grave : chronique de jurisprudence 1996-2004, Bruxelles, Kluwer 2005, p. 55 et les références citées).

La Cour constate au vu de ce qui précède que la S.A. DG & Co n'établit pas de manière rigoureuse la réalité de quelque détournement ou prélèvement de somme d'argent dans le chef de Madame V.

Elle considère par ailleurs que les seules omissions de pointage qui pourraient être reprochées à Madame V. ne constituent pas, en tout état de cause, un motif grave de licenciement au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

En ce qui concerne le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, la Cour relève que c'est à raison que le premier juge a considéré que le libellé de l'article 12 du contrat de travail laissait bien apparaître que la volonté des parties consistait bien à octroyer « *tous les avantages découlant de l'ancienneté sans restriction aucune* ».

Le premier juge a toutefois commis une erreur matérielle non pas dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis qu'il a très justement évaluée à 1.194,163 BEF, mais dans la conversion en euros qu'il a faite de cette somme.

En effet, le montant de 1.194, 163 BEF au paiement duquel il a entendu condamner la S.A. DG & Co correspond bien à la somme de 29.602,53€ et non à celle de 26.602,53€.

L'appel incident de Madame V. est fondé sur ce point.

La Cour estime toutefois que c'est à tort que Madame V. sollicite la condamnation de la S.A. DG & Co à lui payer les intérêts calculés sur les montants nets qui lui sont dus depuis le 27 juin 2001 jusqu'au 30 juin 2005, et ensuite sur les montants bruts qui lui sont dus jusqu'à leur parfait paiement.

Si c'est à raison que Madame V. rappelle qu'il n'y a plus lieu de contester la légalité de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 cet arrêté ayant été confirmé par l'article 69 de la loi du 8 juin 2008 (M.B. 16 juin 2008), c'est néanmoins à tort qu'elle entend se voir octroyer des intérêts calculés sur les montants bruts qui lui sont dus, à partir du 1er juillet 2005.

La légalité de l'arrêté précité est en effet sans rapport avec la question de la loi régissant la prise en considération de l'assiette des intérêts.

Or, on rappellera à ce propos que la Cour de cassation a précisé que « *la loi nouvelle qui ne saurait affecter le droit du travailleur à la rémunération exigible au moment où le contrat a pris fin, ne saurait davantage modifier l'assiette des intérêts dus sur cette rémunération, qui reste régie par la loi en vigueur au moment où est né le droit au paiement de celle-ci. Tels qu'ils résultent des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, les articles 3bis et 10, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, dont, en vertu de l'article 90 de la loi du 26 juin 2002, l'entrée en vigueur a été fixée au 1^{er} juillet 2005 par l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 précités, ne sont, conformément à ces principes, applicables qu'à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005 (...)* » (Cass., 3^{ème} ch., 17 mars 2008, R.G. S.07.0015.F).

Le contrat de travail de Madame V. ayant été rompu le 27 juin 2001, c'est à raison que le premier juge a condamné la S.A. DG & Co au paiement des intérêts sur les montants nets des sommes dues à celle-ci à dater du 27 juin 2001 jusqu'à leur parfait paiement.

En ce qui concerne les autres chefs de demandes originaires, la Cour observe que la décision du premier juge n'est contredite par aucune contestation valable.

Il résulte de ce qui précède que le jugement déferé doit être confirmé, sous la seule réserve que la somme due à titre d'indemnité compensatoire de préavis est la somme de 29.602,53€ et non pas celle de 26.602,53€.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

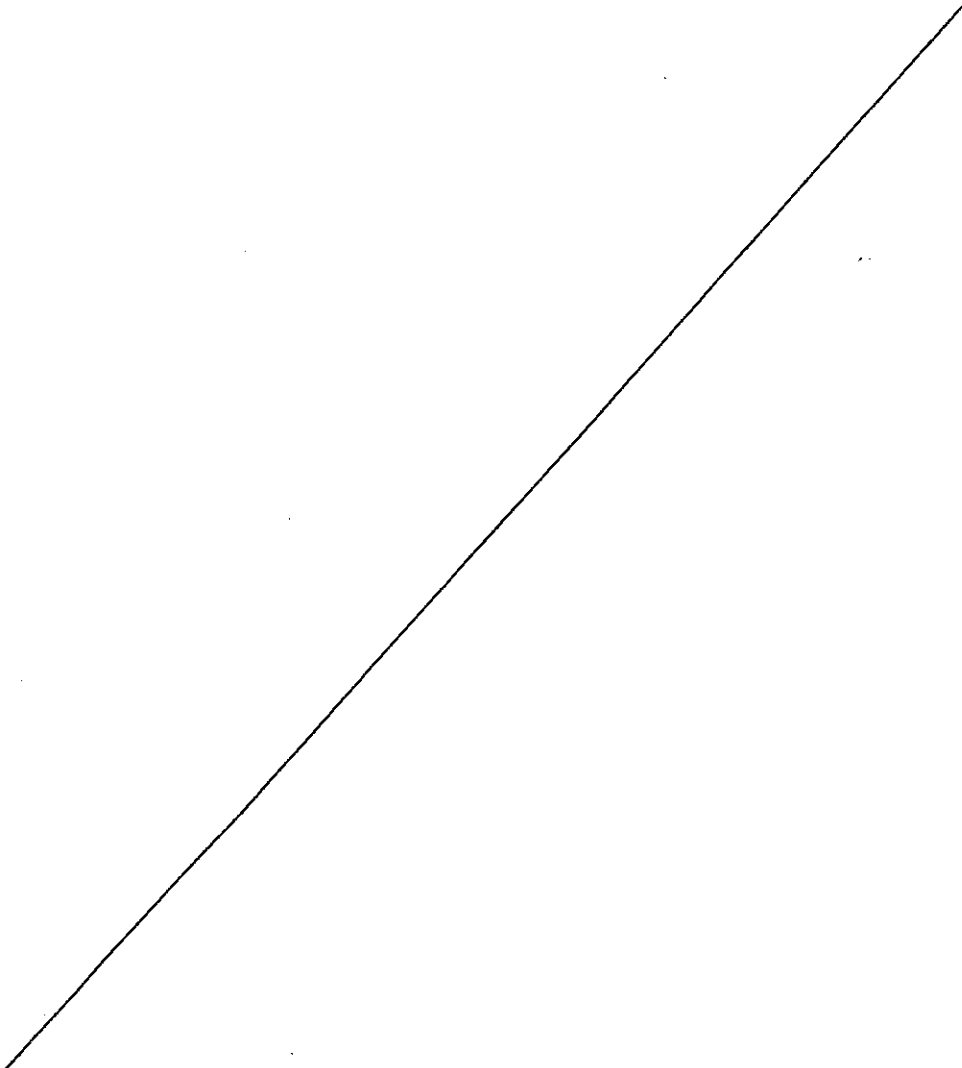
Dit l'appel principal non fondé et en déboute la S.A. DG & Co,

Dit l'appel incident fondé uniquement en qu'il y a lieu de dire que l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Madame V. a droit, s'élève à la somme de 29.602,53€ et non pas à celle de 26.602,53€ mentionnée erronément dans le jugement déféré,

Confirme par conséquent le jugement déféré, sous la seule réserve que le montant au paiement duquel la S.A. DG & Co doit être condamnée, est de 29.602,53€ et non de 26.602,53€,

Condamne en outre la S.A. DG & Co au frais et dépens de l'appel liquidés par Madame V. à la somme de 4.000€ mais ramenée par la Cour à la somme de 2.000€, Madame V ne justifiant d'aucun motif prévu par l'article 7 de la loi du 27 avril 2007 l'autorisant à se voir octroyer une indemnité de procédure maximale au lieu d'une indemnité de procédure de base,

Délaisse à la S.A. DG & Co, ses propres dépens d'appel.



Ainsi arrêté par :

. X. HEYDEN

Conseiller

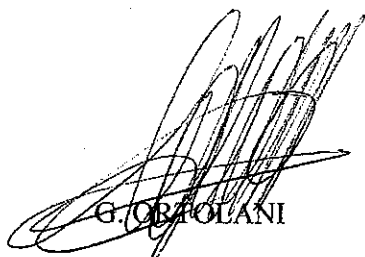
. A. DETROCH

Conseiller social au titre d'employeur

. A. VAN DE WEYER

Conseiller social au titre de travailleur employé

et assisté de G. ORTOLANI Greffier



G. ORTOLANI



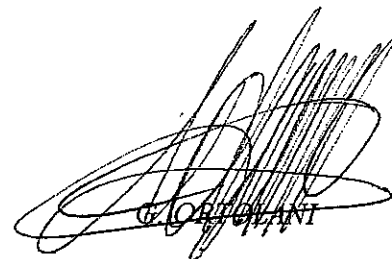
A. VAN DE WEYER



X. HEYDEN

Monsieur A. DETROCH, conseiller social 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 est signé par Monsieur X. HEYDEN, Conseiller et Monsieur A. VAN DE WEYER, Conseiller social au titre d'employé.

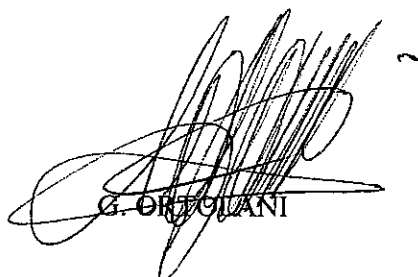


G. ORTOLANI

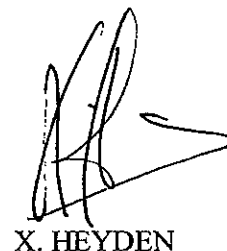
et prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le dix-huit novembre deux mille neuf, par :

X. HEYDEN Conseiller

et assisté de G. ORTOLANI Greffier



G. ORTOLANI



X. HEYDEN