

Rep. N° 6011/3122

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 30 novembre 2011

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
En partie définitif  
+renvoi au RP

En cause de:

UNISTEEL SA, dont le siège social est établi à 1060 BRUXELLES,  
Chaussée de Charleroi, 163,

partie appelante,  
représentée par Maître MARKEY Laurence, avocat à 1400  
NIVELLES, rue de la Procession 25

Contre :

Madame P            A

partie intimée,  
représentée par Maître REMOUCHAMPS Sophie, avocat à 1050  
BRUXELLES, rue Lesbroussart 89

★

★

★

La Cour du travail 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.UNISTEEL contre les jugements prononcés le 26 novembre 2009 et le 11 février 2010, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 30 juin 2010 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la S.A.UNISTEEL reçues au greffe de la Cour le 6 juin 2011 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de Madame P , reçues au greffe de la Cour le 28 juillet 2011 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 28 septembre 2011 ;

Où le Ministère public, en son avis oral donné à cette même audience , les parties renonçant à y répliquer;

### **I. RECEVABILITE DE L'APPEL**

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.  
Il est partant recevable.

### **II. L'OBJET DE L'APPEL**

Il convient de rappeler que Madame P fut engagée par la S.A.UNISTEEL en tant que stagiaire au terme de deux contrats de stage successifs d'une durée de 6 mois chacun, signés respectivement le 3 septembre 1987 et le 1<sup>er</sup> mars 1988.

Le 1<sup>er</sup> septembre 1988, Madame P fut engagée par la S.A.UNISTEEL dans le cadre d'un contrat de travail employé, à durée indéterminée, afin d'effectuer des « travaux divers de bureau ».

En juin 1993, la S.A.UNISTEEL a licencié tout son personnel. Cependant, à l'issue de la période de préavis, Madame P et un délégué commercial sont restés au service de la société.

Le 1<sup>er</sup> février 2001, les parties ont signé un avenant au contrat d'emploi, réduisant le temps de travail de Madame P à un tiers à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 jusqu'au 31 décembre 2006.

Dans le courant de l'année 2007, Madame P a sollicité auprès de son employeur une régularisation salariale, le salaire versé étant, selon elle, inférieur aux barèmes applicables selon la CP 218, admise par la société.  
La régularisation est intervenue en mai 2007.

Au début du mois de janvier 2008, Madame P via son organisation syndicale, a réclamé une nouvelle régularisation salariale.

Les lundi 4 et mardi 5 février, Madame P sollicite via plusieurs mails, le solde de sa rémunération de janvier ainsi que les chèques repas utiles.

Le 8 février 2008, la S.A. UNISTEEL notifie à Madame P sa décision de rompre le contrat les unissant en ces termes :

*« (...) Nous avons le regret de vous notifier par la présente notre décision de mettre fin à votre contrat de travail et ce, immédiatement, sans prestation de préavis.*

*Cette rupture prend effet immédiatement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 mois de rémunération, et ce, tenant compte de votre rémunération, de votre ancienneté et de votre âge, et ce conformément à l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978.*

*En dépit du fait que la loi ne nous oblige absolument pas à motiver notre décision de vous licencier, nous ne pouvons que constater depuis un certain temps un relâchement plus qu'évident dans votre travail ainsi qu'un manque de motivation, avec des conséquences bien entendu en ce qui concerne la qualité de celui-ci.*

*Vous aviez récemment sollicité dans un premier temps de réduire votre temps de travail d'un tiers temps, ce que nous avons accepté, et ce pour une période déterminée, à savoir du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2006.*

*Par la suite, vous avez repris votre temps de travail à temps plein mais malheureusement pas avec la même motivation qu'auparavant.*

*Notre société doit pouvoir compter sur des collaborateurs proactifs, effectuant leurs tâches avec diligence, promptitude et efficacité. Nous ne pouvons donc que constater que vous ne convenez plus pour la fonction que vous exercez au sein de notre société (...) ».*

Le certificat de chômage C4 mentionne comme motif précis de chômage  
*« inadéquate au travail requis à ce jour ».*

Par requête contradictoire du 31 octobre 2008, Madame P a sollicité le Tribunal du travail de Nivelles de condamner la S.A. UNISTEEL à lui payer les sommes suivantes :

- 26.966,06 € provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 20 mois de rémunération ;
  - 1 € provisionnel à titre de régularisation salariale sur la base des barèmes fixés par la commission paritaire n° 213 puis 226, catégorie professionnelle 4 ;
  - 954,12 € provisionnels à titre d'indemnisation du retard dans le paiement des rémunérations ;
  - 16.973,84 € provisionnels à titre de dommages et intérêts du fait du caractère du licenciement abusif,
- le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

Aux termes d'un premier jugement prononcé le 26 novembre 2009, le Tribunal du travail de Nivelles a condamné la S.A. UNISTEEL à payer à Madame

P. une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 20 mois de rémunération, soit une somme provisionnelle de 49.355,60 € augmentée des intérêts depuis le 8 février 2008, sous déduction de toute somme versée à valoir.

Il a par ailleurs considéré que le licenciement de Madame P. était abusif et a condamné à ce titre le S.A. UNISTEEL à payer à celle-ci des dommages et intérêts évalués à la somme de 15.000 €.

La Tribunal a réservé à statuer quant aux autres chefs de demande invitant les parties à fournir un certain nombre de précisions afférentes aux justifications de celles-ci.

Par jugement du 11 février 2010, le Tribunal du travail de Nivelles a condamné la S.A. UNISTEEL à payer à Madame P. la somme de 29,98 € à titre d'indemnisation du retard dans le paiement des rémunérations.

Le Tribunal a considéré que la S.A. UNISTEEL ressortissait à la commission paritaire n° 213 d'abord, et ensuite à la commission paritaire n° 226.

Il a dit pour droit que Madame P. appartenait à la quatrième catégorie professionnelle tant de la commission paritaire n° 213 que de la commission paritaire n° 226.

Il a par conséquent condamné la S.A. UNISTEEL à payer à Madame P. 1 euro provisionnel à titre de régularisation salariale.

Il a enfin condamné la S.A. UNISTEEL aux dépens de l'instance liquidés par Madame P. à la somme de 2.500 €, étant le montant de l'indemnité de procédure.

La S.A. UNISTEEL a interjeté appel de ce jugement faisant grief au premier juge d'avoir mal apprécié en fait et en droit les éléments de la cause.

Elle sollicite partant la réformation des jugements déférés et invite la Cour à déclarer les demandes de Madame P. non fondées.

A titre subsidiaire, si la Cour considérait que la C.P. 226 était applicable en l'espèce, elle sollicite de dire pour droit que Madame P. appartenait à la deuxième catégorie de celle-ci, de réserver à statuer sur les demandes de régularisations salariales, et de déclarer les autres demandes non fondées.

La S.A. UNISTEEL postule enfin, et en toute hypothèse, la condamnation de Madame P. aux dépens des deux instances.

Madame P. sollicite pour sa part la confirmation des jugements déférés en ce qu'ils ont :

1. dit pour droit que la commission paritaire 226 (et 213) s'appliquait,
2. condamné la société au paiement de :
  - Au titre de régularisation salariale : 1 € provisionnel ;
  - Au titre d'indemnisation du retard dans le paiement des rémunérations : 29,98 € ;
  - Au titre de dommages et intérêts : 15.000 € ;

- 2:500 € au titre d'indemnité de procédure ;

Elle invite la Cour à statuer sur le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis, et de condamner l'appelante au paiement de la somme de 26.999,06 €.

Elle sollicite la Cour de confirmer par ailleurs, le jugement en ce qu'il condamne l'appelante aux intérêts sur l'indemnité à partir du 8 février 2008.

Madame P invite également la Cour à condamner l'appelante aux intérêts judiciaires sur les dommages et intérêts fixés par le premier juge à 15.000 € et aux intérêts légaux et judiciaires sur la régularisation salariale.

Madame P demande qu'il soit réservé à statuer sur le montant final de la régularisation salariale.

Elle postule enfin la condamnation de la S.A. UNISTEEL aux dépens d'appel.

A titre subsidiaire, elle sollicite l'autorisation de la Cour d'établir par toutes voies de droit, témoignages compris, les faits suivants :

1. Madame P, pendant sa période d'occupation au sein de la société, exerçait concernant le « *back office commercial* » (soit le traitement des dossiers achats et ventes) les mêmes tâches que ses collègues, notamment Mesdames M, C et MA ;

2. Dans le cadre de cette activité, elle accomplissait notamment les tâches suivantes :

- confirmation de la vente par la rédaction du contrat si cela n'a pas été fait en amont par la direction ;
- organisation du transport, impliquant la recherche du transporteur ad hoc au regard des considérations de prix et de délai, tâches effectuées d'une manière autonome ;
- suivi du transport jusqu'au client ;
- suivi de la commande ;
- contrôle de facturations de transport ;
- facturation au client.

Afin de permettre le recours effectif aux enquêtes, Madame P invite la Cour à :

- ordonner à l'appelante de produire, dans les 15 jours de l'arrêt à intervenir, un document reprenant les noms, prénoms et numéro de registre national des employés occupés durant la période 1990-2008.
- fixer la date des enquêtes plus d'un mois après le délai visé ci-dessous.

### **III. EN DROIT**

#### **1. Détermination de la Commission Paritaire dont relève la S.A. UNISTEEL**

Après avoir rappelé les principes applicables et les compétences des différentes Commissions paritaires dont les parties faisaient état, le premier juge a précisé que :

*« Le Tribunal estime que la S.A. UNISTEEL ressort de la CP n°213 puis n° 226 , son activité principale étant le commerce international et en veut pour preuve les éléments suivants :*

*- l'article 4 des statuts de la société du 9 avril 1980 : « La société a pour objet le commerce de métaux ferreux et non ferreux et de machines, tant pour elle-même que pour le compte de tiers en Belgique ou à l'étranger. » (c'est le Tribunal qui souligne).*

*- le terme « étranger » vise toute opération réalisée en dehors de la Belgique, le terme ' international ' signifie ' qui a lieu, qui se passe entre plusieurs nations ' (voir PLI 2008) ; il n'y a donc aucune raison de limiter les relations de commerce internationales à celles qui se réalisent hors UE ;*

*- la répartition du chiffre d'affaire de 2003 à 2007 démontre le pourcentage très élevé de transactions passées hors Belgique. (à titre d'exemple : en 2007 : 85,64 %, en 2006 : 80,67 %) ;*

*- la S.A. UNISTEEL se présente elle-même sur son site internet comme étant une société de négoce international « Nous agissons en tant qu'importateur pour le marché européen et en tant qu'exportateur à travers nos différents bureaux et agences ». Le Tribunal considère que les informations reprises sur ce site sont conformes au fonctionnement de la société et ne peuvent être interprétées comme constituant un appât pour le client.*

*Le Tribunal estime que les arguments avancés par la S.A. UNISTEEL sont irrelevants. »*

La S.A. UNISTEEL réitère une série d'arguments devant la Cour, qui ont déjà été pertinemment rencontrés par le premier juge.

Certes elle fait état d'arguments et éléments nouveaux, comme par exemple l'allégation d'une nouvelle activité consistant à la transformation de pièces achetées.

Ces arguments et éléments nouveaux ne permettent toutefois pas d'infirmer la décision du Tribunal sur ce point.

La S.A. UNISTEEL ne peut, par ailleurs, raisonnablement soutenir que son activité n'avait pas un caractère principalement international, en tout cas au moment où Madame P était à son service.

En effet, comme le fait d'abord pertinemment observer cette dernière, non seulement la S.A. UNISTEEL a précisé elle-même en termes de conclusions qu'elle « ... vend, exporte et distribue de l'acier en Belgique où elle dispose d'un

*réseau important et à travers le monde » et que ses activités « ...concernent (...) principalement l'exportation, la distribution et l'importation d'acier ».*

La S.A. UNISTEEL admet par ailleurs elle-même importer de l'acier et l'exporter précisant que ses activités ne se limitent à des actes de pur transit.

En outre, la S.A. UNISTEEL se présente à l'égard du public comme une société de négoce international.

C'est dès lors en vain qu'elle entend soutenir ne pas exercer principalement d'activité internationale, au motif notamment que le commerce international ne viserait que des activités exercées hors du territoire de l'Union européenne, ce qui n'est nullement justifié, et cela sans apporter quelque élément de nature à contrarier le pertinent constat du premier juge qui a mis en évidence le chiffre d'affaires réalisé par la société entre 2003 et 2007 laissant apparaître un pourcentage très élevé de transactions passées hors Belgique.

Il résulte de ce qui précède que le jugement déféré doit être confirmé sur ce point.

## **2. Détermination de la catégorie professionnelle au sein de la C.P.213 et 226**

La quatrième catégorie dont Madame P. revendique son appartenance, concerne des « *employés formés travaillant de façon autonome, qui possèdent l'expérience voulue et une connaissance professionnelle approfondie et, si nécessaire, une connaissance suffisante d'une deuxième langue nationale ou d'une ou plusieurs autres langues.* »

La Cour relève que l'appelante qui persiste à nier l'accomplissement par Madame P. de tâches autonomes caractérisant la quatrième catégorie revendiquée par celle-ci, confirme l'avoir justement placée dans la troisième catégorie de la C.P.218, alors que cette troisième catégorie concerne précisément des travailleurs exerçant leur activité de manière autonome, sans expliquer cette incohérence expressément mise en évidence par le premier juge.

De surcroît la S.A. UNISTEEL présentait elle-même Madame P. à ses clients comme « *gestionnaire du dossier* » ce qui implique une autonomie évidente.

Il ressort par ailleurs des éléments produits que Madame P. dont on ne peut nier l'expérience au sein de la société, compte tenu notamment de son ancienneté, avait des contacts réguliers avec la clientèle.

Madame P. n'est de plus pas contredite lorsqu'elle affirme maîtriser la langue italienne et la langue espagnole, et posséder des connaissances opérationnelles en anglais.

Le descriptif de fonction dont fait état la S.A. UNISTEEL n'a quant à lui aucun caractère probant, étant unilatéral.

Le fait que Madame P. aurait travaillé sous la « supervision » de Monsieur L. n'est pas davantage pertinent.

En effet, il n'est pas établi, et à supposer même qu'il le fut, il ne pourrait être considéré comme déterminant, la subordination constituant un des éléments essentiels requis pour l'existence d'un contrat de travail.

Cette subordination impliquant un pouvoir de contrôle et de surveillance de l'employeur, n'empêche toutefois pas l'exercice de prestations de travail exécutées de façon autonome, le terme « *autonome* » ne pouvant être confondu avec le terme « *indépendant* ».

Il résulte de ce qui précède que l'appel n'est pas davantage fondé sur ce point.

### **3. L'indemnisation complémentaire de préavis**

La Cour considère qu'en reconnaissant à Madame P. le droit à une indemnité compensatoire de préavis de vingt mois, le premier juge a fait une application juste et correcte des dispositions applicables ainsi que des paramètres et critères devant être pris en compte en vertu de celles-ci, appréciant ceux-ci de façon raisonnable et proportionnée.

Les calculs opérés par Madame P. aux feuillets 33 à 36 de ses conclusions, sur base non pas de la rémunération qu'elle percevait au moment où elle a été licenciée mais de celle qui eût dû lui être payée compte tenu des barèmes applicables, apparaissent après vérification, tout à fait justes et corrects.

Il en résulte qu'outre le montant que Madame P. a déjà perçu à titre d'indemnité de rupture, elle est en droit de se voir octroyer encore, en prenant en considération un préavis de vingt mois et la rémunération conforme aux barèmes, une indemnité complémentaire de 26.999,06 €, cette somme devant être majorée des intérêts sur son montant brut à dater du 8 février 2008.

### **4. L'indemnisation du retard dans le paiement des rémunérations**

Madame P. soutient qu'il résulte des extraits de comptes qu'elle a déposés que la S.A. UNISTEEL versait une avance, à la fin du mois concerné et payait le solde ultérieurement, le paiement de ce solde intervenant systématiquement au-delà du quatrième jour ouvrable suivant la fin de la période de paie précédente.

Elle précise que cela résulte expressément du décompte qu'elle a dressé, de même que de celui figurant au dossier de la S.A. UNISTEEL, les deux documents se rejoignant quant aux dates de paiement.

Elle allègue que la S.A. UNISTEEL lui est par conséquent redevable d'une somme de 29,98 € à titre d'intérêts.

La S.A. UNISTEEL se limite à nier avoir payé l'intimée avec retard ne rencontrant à aucun moment les arguments de cette dernière se fondant sur des pièces produites.

En ce qui concerne le montant réclamé, l'appelante se réfère à justice.

La Cour considère au vu de ce qui précède qu'il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point.

### **5. La régularisation salariale**

Il convient de rappeler que Madame P sollicite la Cour de réserver à statuer quant aux montants restant dus à la suite de la régularisation barémique.

Cette demande est également formulée par la S.A. UNISTEEL, certes à titre subsidiaire.

Il y a lieu d'y faire droit, et de renvoyer partant la cause au rôle particulier de la quatrième chambre sur ce point.

### **6. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif**

La Cour rappelle que Madame P entend justifier sa demande de dommages et intérêts en soutenant qu'elle a été licenciée en représailles à ses justes revendications salariales.

Madame P fait par ailleurs état de ce que le licenciement serait intervenu dans un contexte de harcèlement moral.

La Cour entend d'emblée suivre le pertinent avis du Ministère public aux termes duquel celui-ci a considéré qu'il ne pouvait être octroyé quelques dommages et intérêts à Madame P à ce titre, le harcèlement allégué n'étant ni formellement invoqué, ni par ailleurs valablement justifié.

En outre, le harcèlement n'est pas décrit à suffisance dans le courrier du SETCA, et les pièces médicales produites ne sont quant à elles pas davantage pertinentes.

Le témoignage d'un collègue s'avère quant à lui sans pertinence, ne faisant pas mention de Madame P, à propos des faits attestés.

La Cour rappelle également que le premier juge qui a fait droit à la demande de Madame P sur ce point a justifié sa décision en précisant notamment que « (...) le tribunal considère que le S.A. UNISTEEL a sanctionné purement et simplement Madame P, pour un motif indépendant de l'exécution de son travail. L'abus de droit de licencier est établi. »

Le premier juge a également considéré « (...) qu'il est établi que la rupture du contrat de travail survenue le vendredi 8 février s'inscrit dans le cadre des revendications salariales de Madame P. »

La Cour qui rappelle que le licenciement abusif des employés n'est pas régi par la loi du 3 juillet 1978, comme c'est le cas pour les ouvriers, entend faire observer que l'employeur n'a aucune obligation de motiver sa décision de licencier un employé.

En l'espèce la S.A. UNISTEEL a quand même invoqué dans le courrier notifiant à Madame P la rupture de son contrat de travail, le fait qu'elle avait constaté un relâchement dans le travail de celle-ci de même qu'une absence de motivation.

Si cette allégation n'apparaît certes pas établie à suffisance, il sied de rappeler qu'il n'incombe pas à l'employeur de motiver et partant de justifier sa décision de licencier.

En outre, ce n'est pas parce que les éléments de fait ne sont pas établis qu'ils ne peuvent être conformes à la réalité et avoir réellement motivé la décision de l'employeur.

On ne peut donc pas suivre le premier juge lorsqu'il considère que « *la S.A. UNISTEEL a sanctionné purement et simplement Madame P. pour un motif indépendant de l'exécution de son travail* ».

La Cour ne peut pas non plus suivre le premier juge lorsqu'il précise « (...) *qu'il est établi que la rupture du contrat de travail survenue le vendredi 8 février s'inscrit dans le cadre des revendications salariales de Madame P.* ».

Si c'est à raison que le premier juge a estimé qu'il était inadmissible pour un employeur de contraindre son travailleur à réclamer la rémunération qui lui est due, et qu'il est humiliant et dégradant pour le travailleur de devoir en arriver à justifier la nécessité d'un paiement qui lui est dû, ces circonstances sont bien constatées alors que le contrat est en cours.

L'abus du droit de licencier ne peut être analysé et examiné que dans le cadre du licenciement proprement dit et non dans des circonstances antérieures, celles-ci fussent-elles choquantes.

Certes, Madame P. invoque également le fait que le licenciement trouverait sa cause dans ses justes revendications salariales, considérant qu'il serait intervenu en « représailles » à celles-ci.

Madame P. fait observer la concomitance de son licenciement avec ses revendications salariales.

Si cette concomitance est évidente, il n'en résulte toutefois pas nécessairement que le licenciement soit intervenu en « représailles » auxdites revendications.

On rappellera que le dictionnaire LAROUSSE définit le terme « représailles » comme étant « *des violences que l'on fait subir à un ennemi pour s'indemniser d'un dommage qu'il a causé ou pour se venger* ».

La notion de « représailles » implique donc une intention de nuire, ou en tout cas malveillante.

Or, une telle intention n'est nullement établie en l'espèce.

La concomitance mise en évidence est loin d'en constituer la preuve.

En effet, il n'est pas déraisonnable de penser que l'employeur, qui, il faut le rappeler, n'a aucune obligation de justifier les motifs de sa décision, ait pu, en raison d'un certain nombre d'éléments, parmi lesquels figurent les détériorations des relations contractuelles et la dégradation évidente en l'espèce du climat de travail, qui en a résulté, considérer ne plus pouvoir poursuivre les relations

contractuelles, sans pour autant que cette décision soit prise dans une optique de « vengeance » ou de « représailles ».

Il en résulte qu'il n'apparaît pas établi en l'espèce que l'appelante ait abusé de son droit de licencier.

L'appel est fondé sur ce point, et le jugement doit partant être réformé en ce qu'il a condamné la S.A. UNISTEEL à payer à Madame F des dommages et intérêts à ce titre.

#### 7. Les dépens

Le Tribunal n'a pas épuisé sa saisine, ayant condamné la S.A. UNISTEEL à payer à Madame P à titre de régularisation salariale un montant provisionnel, soit un euro.

Il a toutefois statué quant aux dépens de l'instance.

Si le jugement intervenu est certes définitif sur certains chefs de demandes, il ne l'est cependant pas dans sa totalité de sorte que les dépens auraient dû être réservés.

En toute hypothèse, dès lors que la Cour réforme partiellement les jugements déferés en ce que le Tribunal a condamné la S.A. UNISTEEL à payer à Madame P des dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'appelante ne peut être condamnée à la totalité des dépens.

La Cour considère dès lors qu'il y a lieu de réformer le jugement prononcé le 11 février 2010 en ce qu'il a statué sur les dépens, et de réserver à statuer quant aux dépens des deux instances.

**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,

Vu l'avis conforme rendu par Monsieur le Substitut général de Formanoir de la Cazerie, à l'audience publique du 28 septembre 2011 ;

Reçoit l'appel,

Le dit partiellement fondé, uniquement en ce qu'à tort le tribunal a condamné la S.A. UNISTEEL à payer à Madame P des dommages et intérêts pour licenciement abusif, et a statué quant aux dépens de l'instance,

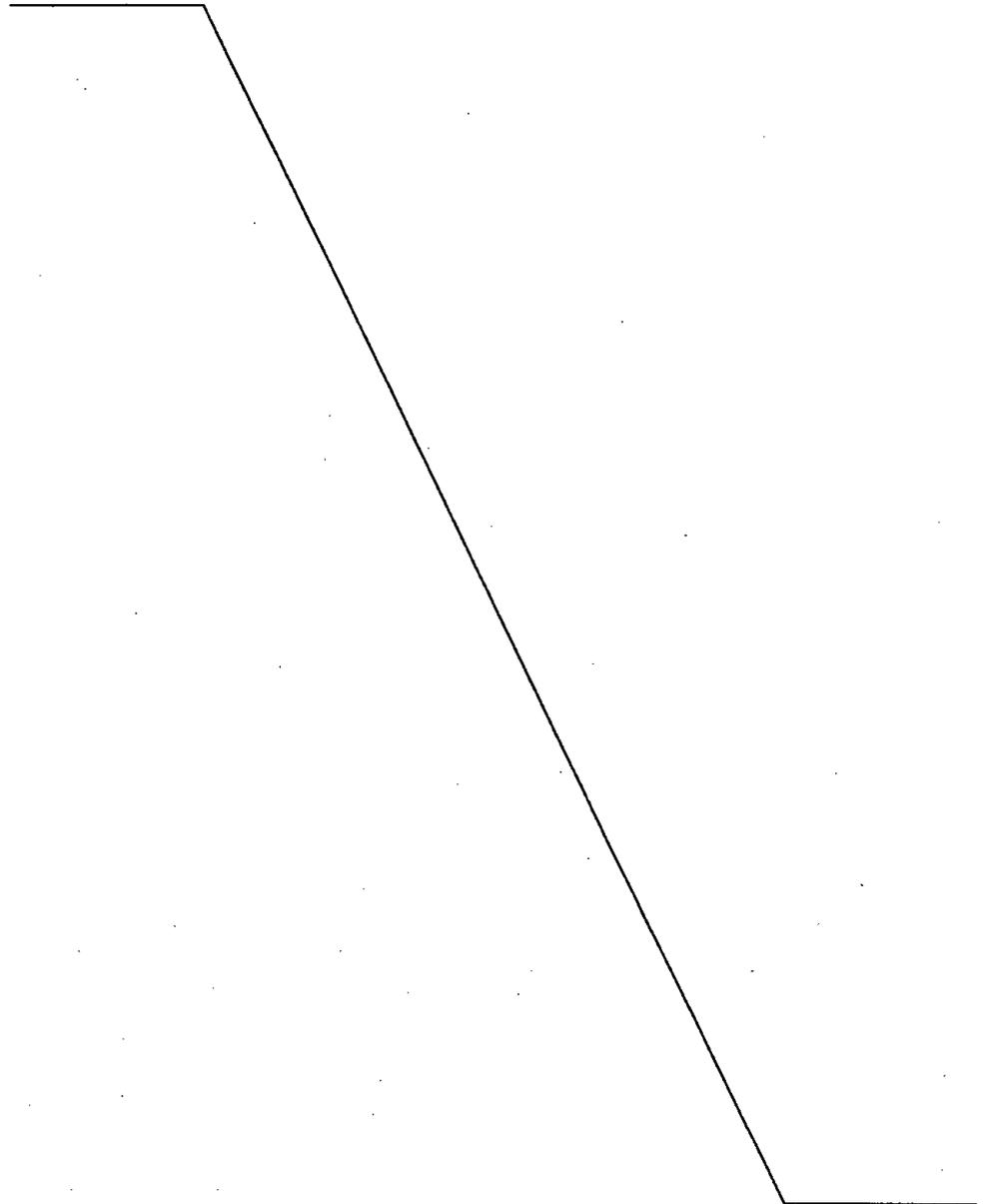
Réforme par conséquent les jugements déferés dans la mesure du fondement de l'appel, et le confirme pour le surplus en précisant toutefois que le montant de

l'indemnité complémentaire de préavis restant dû à Madame P doit être fixé définitivement à la somme de 26.999,06 € (vingt-six mille neuf cent nonante-neuf euros six eurocents) , cette somme devant être majorée des intérêts au taux légal à dater du 8 février 2008 ;

Réserve à statuer en ce qui concerne les montants restant dus à Madame P suite à la régularisation salariale, à la demande des parties ;

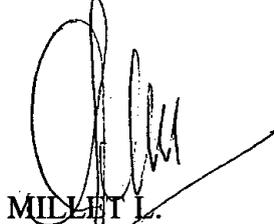
Renvoie la cause au rôle particulier de la quatrième chambre à cette fin ;

Réserve également les dépens des deux instances.



Ainsi arrêté par la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles,  
composée de :

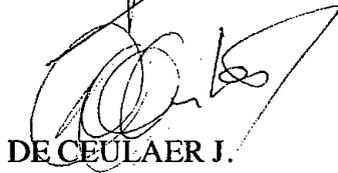
Monsieur HEYDEN X.,                    Conseiller président la Chambre,  
Monsieur MILLET L.,                    Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur VAN MUYLDER Ph.,        Conseiller social au titre employé,  
assistés de  
Madame DE CEULAER J.,                Greffier en chef ff.



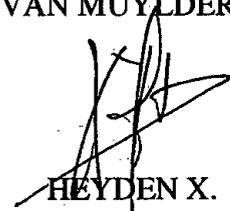
MILLET L.



VAN MUYLDER Ph.



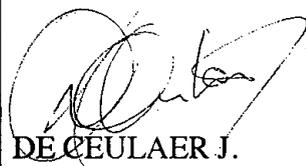
DE CEULAER J.



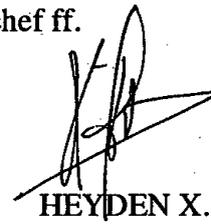
HEYDEN X.

et prononcé, en langue française, à l'audience publique extraordinaire de la 4<sup>ème</sup>  
chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 30 novembre 2011,  
où étaient présents :

Monsieur HEYDEN X.,                    Conseiller président la Chambre,  
assisté de  
Madame DE CEULAER J.,                Greffier en chef ff.



DE CEULAER J.



HEYDEN X.

