

27 AVR. 2010

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

4^{ème} chambre - audience publique du 22-04-2010
JUGEMENT

R.G. n° 10822/07

Contrat de travail - ouvrier

RDD - contradictoire

Aud. n°

Rép. n° 10/ 008799

EN CAUSE :

Monsieur Eric N

partie demanderesse, comparaissant par Monsieur Alain DEGOLS et Madame Hauria GHERDAOUI, délégués syndicaux, porteurs de procuration, dont les bureaux sont établis avenue de Stalingrad, 76 à 1000 Bruxelles ;

CONTRE :

La SPRL SAVEURS, , inscrite à la BCE sous le n° 0474.951.392, dont le siège social est situé rue Erasme, 49 à 1070 Anderlecht, partie défenderesse, comparaissant par Me Anne COLSON, avocat, dont le cabinet est sis rue Berckmans, 83 à 1060 Bruxelles ;

* * *

I. LA PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 18 mars 2010, tenue en langue française.

Les parties n'ont pu être conciliées.

Madame P. BERNARD, substitut de l'auditeur du travail de Bruxelles, a rendu un avis oral à cette audience, auquel les parties ont pu répliquer.

Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré à cette même audience.

Le tribunal a pris en considération les pièces de la procédure telles reprises à l'inventaire du dossier, et notamment :

- la citation signifiée le 15 juin 2007 à la requête de Monsieur N.
- les conclusions de synthèse de Monsieur N déposée le 6 août 2009 ;
- les conclusions de synthèse de la SPRL SAVEURS déposée le 7 janvier 2010 ;
- le dossier de pièces de Monsieur N déposées le 6 août 2009 ;
- le dossier de pièces déposées par la SPRL SAVEURS le 16 mai 2008.

II. LA DEMANDE

Monsieur N demande que la SPRL SAVEURS soit condamnée à lui payer les sommes suivantes :

- 239.683,50 € brut à titre de salaire et de sursalaire, dont à déduire la somme de 68.400,00 € déjà payée,
- 4.136,27 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 21.508,63 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 13.385,76 € brut à titre de primes de fin d'année pour les années 2002 à 2006, dont il y a lieu de déduire les sommes déjà payées,

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Dans ses conclusions additionnelles du 25 février 2008, Monsieur N a étendu sa demande sur base de l'article 807 du code judiciaire et sollicité la condamnation de la SPRL SAVEURS au paiement de la somme de 21.508,63 € brut à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Monsieur N précise que sa demande relative à la condamnation de la SPRL SAVEURS à la délivrance des documents de prime syndicale pour les années 2005 et 2006 est devenue sans objet.

Enfin, Monsieur N sollicite de la condamnation de la SPRL SAVEURS au paiement des frais et dépens de l'instance. Il demande de déclarer le jugement à intervenir exécutoire.

III. L'HISTORIQUE DU LITIGE

1.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 2 février 2002, Monsieur N a été engagé par la SPRL SAVEURS à temps partiel, en qualité d'ouvrier « aide atelier ».

Le contrat de travail prévoit que la durée du travail est fixée à 24 heures par semaines: « semaine de 6 jours x 4 heures ». Le salaire est établi sur un taux horaire de 7,81 € brut.

Monsieur N occupait l'appartement au premier étage de l'immeuble où se situe son lieu de travail et qui appartient au gérant de la société.

2.

En mai 2006, Monsieur N porte plainte auprès de l'inspection des lois sociales du SPF Emploi.

Par courrier du 1^{er} juin 2006, cette inspection informe la société qu'elle se présentera dans l'établissement le 15 juin 2006 afin de procéder au contrôle des conditions de travail et de rémunération du personnel de la SPRL SAVEURS.

3.

Le 2 juin 2006, Monsieur N porte plainte pour harcèlement moral auprès du SPF Emploi.

4.

Le 15 juin 2006, le gérant de la SPRL SAVEURS déclare à un inspecteur social :

*« nous occupons actuellement 2 travailleurs : 1 boucher à temps plein (...) et un aide dans l'atelier (...).
L'ouvrier à temps partiel a un contrat 24 hr - à horaires variables. Dans la présence de ce travailleur nous faisons, avec son accord (signature) un avenant au contrat stipulant l'horaire réel qu'il fait, notamment uniquement le matin de 8:30 à 13:00 avec ½ heure de pause (horaire fixe).
Pour le règlement de travail, présent, le nécessaire a été fait. Je vous remets le cahier d'observation à enregistrer. Les salaires sont payés en liquide, et les travailleurs signent pour réception. Ils sont toujours payés à la fin du mois. Je vous remets une copie également du paiement de la Prime de Fin d'année. Si le travailleur à temps partiel travaille de temps en temps l'après-midi, j'établirai un cahier de dérogation. ».*

Lors de l'enquête, la société a remis à l'inspecteur social une copie des fiches de salaires ainsi que des fiches relatives au paiement de la prime de fin d'année, ces documents ayant été signés par Monsieur N

Le même jour, un avenant au contrat travail précisant un horaire fixe est signé par les parties, en présence de l'inspecteur social.

5.

Suite à cette enquête, les relations entre parties se sont détériorées.

6.

Ainsi, lors de son audition par la police de la zone Montgomery le 17 juin 2006, Monsieur N déclare :

*« L'inspection du travail est venue à la boucherie le 15/06/2006.
Mon patron avait été mis au courant par un courrier. Je vous montre ce courrier.
Mon patron l'a reçu début du mois. Il a donc eu le temps de mettre des choses en ordre. Je vous signale qu'il m'a fait signer de nombreux papiers comme des fiches de paies les primes de fin d'année.
Le jour du contrôle, il a demandé aux deux autres personnes qui travaillent avec moi en noir de rentrer chez elle. Il les a fait revenir après le passage de l'inspecteur.*

Moi et m'a dit qu'il avait un contrôle et que si on me demandait quelque chose je devais dire que j'avais commencé à 08 :30 et que je finissais à 13:00 avec 30 minutes de repas.

L'inspecteur est arrivé le 15/06/2006. Il était dans le bureau avec le comptable du patron.

Ils m'ont appelé.

Le comptable a voulu que je signe mon horaire.

Je lui ai dit devant l'inspecteur qu'il s'était trompé dans mon horaire et que je travaillais plus.

L'inspecteur s'est rendu compte de la situation.

L'inspecteur m'a dit que je devais suivre l'horaire 8:30 - 13:00 et qu'il viendra vérifier.

Tout de suite quand l'inspecteur est parti mon patron m'a menacé et m'a insulté. Il a dit que j'allais payer ce que j'avais fait et m'a dit que j'allais payer des contributions.

Je lui ai dit que j'étais d'accord de payer des contributions si il me payait.

Il m'a attrapé par le T-shirt m'a poussé sur le mur.

J'ai quitté la boucherie à midi et j'ai été à la police à Anderlecht. Ils m'ont dit d'aller au tribunal du travail. J'ai été au tribunal mais c'était fermé.

Le 16/06/2006 j'ai été travaillé à 8 :30.

Mon patron a dit que je ne pouvais plus toucher à la viande car j'intoxique la viande.

Il m'a envoyé nettoyer à la cave, chose que je ne faisais jamais

Il a continué à m'insulter et à me menacer.

Je suis parti à 13:00.

Le 17/06/2006 j'ai été travaillé à 8 :30.

Il a voulu que je signe un papier d'horaire. J'ai refusé et je lui dis que je ne signalais plus rien.

Il a dit connard de merde, sort ici c'est chez moi. Je lui ai dit de me payer ce qu'il me devait.

Il disait que je ne devais plus venir

Il m'a jeté dehors et a voulu me frapper. (..)

La police est intervenue sur place suite à ma demande.

Ils ont calmé la situation et m'ont dit d'aller au service juridique du syndicat (..)

Je n'ai pas été blessé physiquement. Je ne vais pas aller voir de médecin. ».

7.

Le 17 juin 2006, les gérants de la société portent plainte auprès de la police de la zone Midi contre Monsieur N .. Ils déposent des certificats de coups et blessures établis à la clinique Sainte-Anne.

8.

Par courrier recommandé du 18 juin 2006, la SPRL SAVEURS met fin au contrat de Monsieur N pour motif grave dans les termes suivants :

« Suite aux actes violents perpétrés par Monsieur N contre ses employeurs, la poursuite des relations contractuelles est devenue impossible, notamment les coups et blessures données par celui-ci contre Mme V Mirella et M. V » *Etore dans les locaux de l'entreprise ; faits qui ont été*

*constatés par le docteur FLEURISCA, médecin de garde de la clinique St Rémy.
Plainte a été déposée pour ces faits auprès de la police locale Midi.
Ce fait constitue un motif grave justifiant la rupture de contrat de travail et ce avec effet immédiat et sans indemnité aucune. »*

9.

Le 19 juin 2006, Monsieur N porte à nouveau plainte auprès de l'inspection des lois sociales contre la SPRL SAVEURS pour violence physique, menace de licenciement, non-paiement de la rémunération et des primes de fin d'année depuis 2002, et non délivrance des comptes individuels depuis le début de l'occupation.

10.

Convoqué le 23 juin 2006 par la police de la zone Midi suite à la plainte déposée par les gérants de la société, Monsieur N déclare qu'il n'a jamais porté de coups à ces personnes.

IV. LA DISCUSSION

1. Les arriérés de salaire et de sursalaire et les primes de fin d'année pour les années 2002 à 2006

a) Droit

11.

Selon l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978, le contrat de travail conclu pour un travail à temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur commence l'exécution de son contrat.

Cet écrit doit mentionner le régime de travail à temps partiel et l'horaire convenu.

12.

L'article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989 a instauré des mesures de publicité des horaires de travail à temps partiel variables : les horaires journaliers de travail doivent être portés à la connaissance des travailleurs intéressés, au moins cinq jours ouvrables à l'avance, par l'affichage d'un avis, daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, dans les locaux de l'entreprise à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté.

L'article 171 de la même loi a prévu la sanction en cas de non-respect des mesures de publicité. Cet article a été modifié une première fois par la loi du 20 juillet 1991 et une seconde fois par la loi du 26 juillet 1996.

Le texte actuel est : *« A défaut de publicité des horaires prévue dans les articles 157 à 159, les travailleurs sont présumés avoir effectué leurs prestations à temps plein ».*

Les conséquences de cette présomption ont été analysées par la doctrine. Selon Th. Claeys¹, le travailleur à temps partiel peut invoquer cette disposition à l'encontre de son employeur en défaut d'avoir respecté les règles de publicité. Il en découle que le travailleur doit *« être traité comme s'il avait travaillé à temps plein : la durée du préavis et le montant de l'indemnité qui en tient lieu devront être calculés comme s'il avait un droit à une rémunération pour des prestations à temps plein. De même, il pourra réclamer des arriérés de rémunération ».*

En revanche, cette présomption n'est pas irréfragable, de sorte que *« l'employeur pourra, par toute voie de droit, échapper à cette sanction s'il établit qu'en réalité le travailleur n'a pas travaillé à temps plein ».*

13.

Certains auteurs ne partagent pas cette analyse² : selon ces auteurs, *« il en résulte toutefois nullement des travaux préparatoires de la loi que la présomption réfragable pourrait également être invoquée par les travailleurs ».*

Le tribunal ne partage pas cette dernière analyse. En effet, ainsi que l'écrit Th. Claeys, *« l'exposé des motifs de la loi du 26 juillet 1996 ne laisse, lui, planer aucun doute sur l'intention du législateur de voir le travailleur rémunéré comme s'il avait travaillé à temps plein, sauf si l'employeur apporte la preuve de ce que les prestations n'étaient que partielles ».*

L'exposé des motifs dont il est question est ainsi libellé : *« La preuve du contraire de l'occupation à temps plein peut être désormais apportée, mais à défaut d'une telle preuve, le travailleur devra être considéré et rémunéré comme s'il avait travaillé à temps plein pendant toute la période pendant laquelle les obligations de publicité n'ont pas été remplies ».*

En conséquence, le tribunal est d'avis que cette présomption peut être invoquée par un travailleur dont l'employeur n'a pas respecté les mesures de publicité imposées, cet employeur ayant cependant la possibilité de prouver la réalité des prestations à temps partiel.

¹ Claeys, Th., "Travail à temps partiel : la présomption de l'article 171 de la loi-programme du 22 décembre 1989", JTT, 1996, p.329. Dans le même sens : Savostin D., "Temps partiel. Présomption de contrat de travail à temps plein", Obs? sous C.T. Mons, 18-4-1996, JTT, 1996, p. 335

² Wantiez C. et Cordier J.-P., « La portée limitée de la présomption instituée par l'article 179 alinéa 2, de la loi du 22 décembre 1989 dans ses rédactions successives. », Obs. sous C.T. Liège, 28-2-1997, JTT, 1997, p.344.

b) Application en l'espèce**14.**

Le contrat de travail d'ouvrier (aide atelier) de Monsieur N fait l'objet d'un écrit daté du 02/02/2002. Il est conclu à durée indéterminée. La durée du travail est fixée à 24 heures par semaine (semaine 6 jours x 4 heures).

Les mesures de publicité imposées par la loi du 22 décembre 1989 n'ont pas été respectées par l'employeur.

Dans ce cas, Monsieur N peut invoquer la présomption prévue à l'article 171 de cette même loi et demander des arriérés de rémunération.

Monsieur N soutient avoir travaillé 13 heures par jour, soit 78 heures semaine. Soit largement plus qu'un temps plein.

Le tribunal estime qu'il n'en apporte pas la preuve. Les diverses attestations déposées par lui n'établissent pas la réalité de prestations de travail d'une telle ampleur.

Les éléments contenus dans les conclusions et le dossier de la SPRL SAVEURS ne sont pas de nature à établir que les prestations de Monsieur N étaient limitées à 24 heures par semaine :

- l'attestation de Monsieur FONTANA ne contient aucune précision quant à la durée des prestations ;
- les considérations relatives aux tâches exécutées par Monsieur N ne sont pas non plus de nature à apporter la preuve de la durée réelle des prestations de travail ;
- la signature apposée par Monsieur N sur les fiches de paie constitue une preuve de paiement de la rémunération mais non celle de la réalité d'un travail à temps partiel.

15.

En conséquence, il y a lieu d'inviter les parties à conclure sur le montant des arriérés de rémunération dus à Monsieur N sur base d'un régime de travail à temps plein entre le 02/02/2002 et le 17/06/2006, en ce compris les primes de fin d'année.

2. L'indemnité compensatoire de préavis**16.**

Monsieur N estime que c'est à tort que la SPRL SAVEURS a rompu son contrat pour motif grave et qu'il a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

a) Droit**17.**

Il appartient à l'employeur qui invoque un motif grave de justifier la validité du licenciement pour motif grave, et plus particulièrement l'existence la gravité des motifs invoqués.

L'employeur peut apporter la preuve du motif grave par toutes voies de droit et recourir aux différents modes de preuve énumérés par les articles 1315 suivants du Code civil.

18.

Il y a motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail chaque fois qu'il est question d'une faute lourde qui empêche immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur³.

Le motif grave consiste en une faute personnellement imputable au travailleur ou à l'employeur. La rupture du contrat pour motif grave doit être basée sur un manquement personnel du travailleur ou de l'employeur.

La faute constitutive de motif grave répond à deux caractéristiques : elle doit être d'une gravité certaine et cette gravité doit entraîner la perte de confiance dans les services du cocontractant⁴.

La Cour du travail de Bruxelles⁵ relève que : « *Les relations de travail étant principalement fondées sur la confiance réciproque des parties, constitue une faute grave celle qui porte définitivement atteinte à cette confiance, rendant impossible la poursuite desdites relations* ».

De même, la jurisprudence estime que constitue une faute grave :

- le fait pour un travailleur d'user de violence à l'encontre de son employeur ;
- l'agression par un travailleur d'un collègue de travail ;
- le fait pour un travailleur d'attaquer verbalement un client, et de proférer des menaces ;

A *contrario*, la jurisprudence estime qu'un simulacre de voie de fait sur la personne de l'employeur ne constitue pas un motif grave.

³ Cass., 6 mars 1995, *J.T.*, 1995, p. 281

⁴ Vannes, V., *Questions approfondies de droit du travail*, Volume 3, page 685

⁵ C.T. Bruxelles, 8 avril 1986, *J.T.T.*, 1986, p. 462.

b) Application en l'espèce**19.**

Les PV de police établis par la police des zones Midi et Montgomery sont contraires quant aux faits.

Chacune des parties accuse en effet l'autre d'avoir proféré des insultes et des menaces ainsi que des coups et blessures.

Le tribunal estime que la SPRL SAVEURS n'apporte pas la preuve certaine d'une faute personnelle imputable à Monsieur N , et donc d'un motif grave dans son chef.

En conséquence de ce qui précède, la demande de Monsieur N relative au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée.

3. L'indemnité pour licenciement abusif**a) Droit****20.**

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule qu'est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée, effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il y a lieu d'interpréter raisonnablement l'article 63, dont le but est de combattre les licenciements décidés par caprice, malicieusement, sans rapport avec l'exercice normal du travail, l'exercice au sujet duquel l'employeur doit conserver une marge d'appréciation.

La Cour du travail de Bruxelles a jugé que :

« le maintien de ce pouvoir de licenciement permet de conclure que l'employeur conserve une marge appréciable, dans son appréciation d'une situation le poussant, à un certain moment, à renoncer au service du travailleur ;

(...)il importe de faire une approche raisonnable de cet article ; (...) une analyse purement théorique et étroite du texte entraîne la conséquence que tout travailleur, correctement licencié (avec préavis ou paiement d'indemnité) pourra toujours prétendre à l'indemnité pour abus avec la circonstance supplémentaire que son rôle est purement passif puisque la charge de la preuve de l'absence d'abus incombe à l'employeur ;

(...)le législateur n'a nullement voulu obliger l'employeur à conserver un travailleur même médiocre ou plus ou moins inapte ou peu consciencieux ne l'autorisant à licencier ce travailleur que si l'inaptitude est manifeste ; qu'en d'autres termes, il faut laisser à l'employeur une marge appréciable d'appréciation en cette matière, au nom de son pouvoir de licenciement ; »⁶

La Cour de cassation confirme que le licenciement d'un ouvrier qui, pour le juge, s'avère motivé par son comportement, même s'il n'est ni fautif, ni critiquable, n'est pas arbitraire⁷.

Ainsi, dans un arrêt du 22 janvier 1996, elle a décidé qu'une Cour du Travail avait violé l'article 63 en qualifiant d'abusif le licenciement du travailleur, tout en déclarant que les faits invoqués à la base du licenciement n'étaient ni constitutifs de 'faute grave', ni critiquables alors qu'ils relevaient de la conduite du travailleur⁸.

La Cour a ainsi opté résolument pour une lecture littérale de la loi qui a pour effet de limiter la portée de l'article 63⁹.

21.

Le licenciement notifié par mesure de représailles à l'égard d'un travailleur qui entend faire respecter ses droits ou émettre une revendication légitime est abusif.

Le licenciement a alors pour but d'empêcher le travailleur d'exercer un droit évident.

La jurisprudence a ainsi estimé que le travailleur fait l'objet d'un licenciement abusif lorsqu'il est licencié après avoir demandé le respect de son droit au paiement d'heures supplémentaires ou fait intervenir l'inspection sociale.

b) Application en l'espèce

22.

Le licenciement de Monsieur N par lettre recommandée du 18 juin 2006, est intervenu deux jours après la visite de l'inspection des lois sociales dans l'établissement de la SPRL SAVEURS le 15 juin 2010, et suite à plusieurs altercations avec son employeur au sujet de son horaire et de ses conditions de travail.

⁶ C. Trav. Bruxelles, 9 novembre 1981, *J.T.T.*, 1983, 23.

⁷ Cass., 8 décembre 1986, *Pas.*, 1987, I, 428 ; Cass., 6 juin 1994, *R.W.*, 1994-95, 296 ; Cass., 9 octobre 1995, *R.W.*, 1995-96, 965.

⁸ Cass., 22 janvier 1999, *J.T.T.*, 1996, 236.

⁹ M. Devos, « Het gedrag dat het ontslag van een voor onbepaalde tijd in diens genomen werknemer niet willekeurig maakt », *R.W.*, 1996, 737.

La SPRL SAVEURS n'apporte pas la preuve que le licenciement de Monsieur N est fondé sur des motifs qui ont un lien avec son attitude, sa conduite ou qui sont fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'établissement.

En conséquence de ce qui précède, la demande de Monsieur N relative au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif est fondée.

4. Les dommages et intérêts du chef de harcèlement moral

a) Droit

23.

L'article 32bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que l'employeur est tenu de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'article 32ter précise que pour l'application de la loi, on entend par :
1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2° harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Lorsqu'un travailleur a déposé une plainte motivée du chef de harcèlement moral, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte du travailleur.

b) Application en l'espèce

24.

Monsieur N a déposé plainte du chef de harcèlement moral auprès de l'inspection sociale le 19 juin 2006.

La SPRL SAVEURS a rompu le contrat de travail de Monsieur N par courrier recommandé du 18 juin 2006 en invoquant des faits de coups et blessures.

La société n'aurait pas pu être informée de cette plainte avant le licenciement.

En outre, la lettre de rupture pour motif grave invoque des faits étrangers à la plainte.

Enfin, et en tout état de cause, Monsieur N. n'apporte pas la preuve de l'existence de faits de harcèlement dans le chef de son employeur.

En conséquence de ce qui précède, la demande de Monsieur N relative au paiement du chef de harcèlement moral est non fondée.

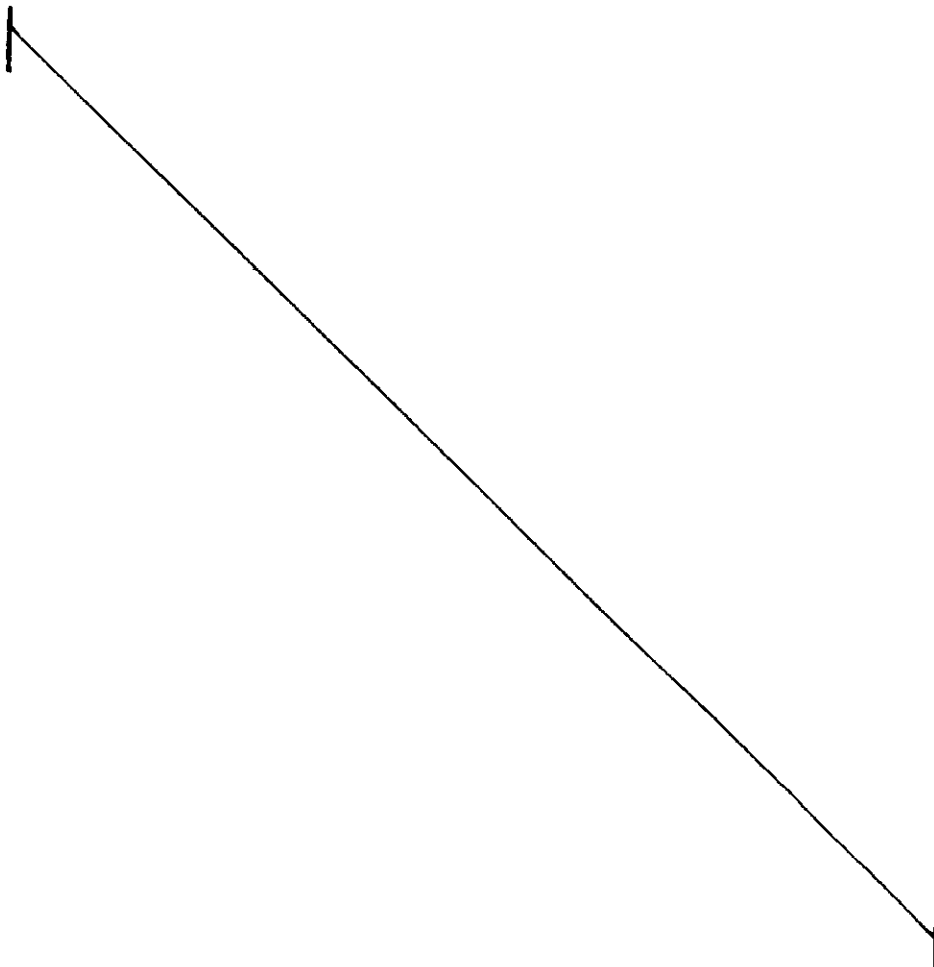
5. L'exécution provisoire

25.

Toute partie à un litige a le droit d'interjeter appel. L'exécution provisoire d'un jugement est une mesure exceptionnelle, qui doit être motivée.

Monsieur N ne présente aucun élément ou pièce qui permettrait de lui accorder le bénéfice de cette mesure.

Il n'y a pas lieu de lui accorder.



PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, Statuant contradictoirement,

Sur avis partiellement conforme de l'Auditeur ;

Déclare les demandes de Monsieur N . . . partiellement fondées.

Par conséquent :

Condamne la SPRL SAVEURS à payer à Monsieur N . . . les sommes suivantes :

- 2.015,11 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - 10.478,56 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Ordonne une réouverture des débats afin de permettre aux parties de conclure sur le montant des arriérés de salaire et des primes de fin d'année pour les années 2002 à 2006 dus à Monsieur N . . . sur base d'un régime de travail à temps plein entre le 2 février 2002 et le 17 juin 2006.

A cette fin, demande aux parties de déposer leurs observations écrites dans les délais suivants :

- la SPRL SAVEURS déposera ses observations écrites au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles et les communiquera à Monsieur N' dans le mois suivant la notification du présent jugement ;
- Monsieur N' . . . déposera ses observations écrites au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles et les communiquera à la SPRL SAVEURS dans le mois suivant l'expiration du précédent délai.

L'affaire sera prise en délibéré le 24 juin 2010 et un jugement sera rendu au plus tard le 8 juillet 2010.

Réserve à statuer sur les dépens.

Déboute Monsieur N . . . pour le surplus de sa demande.