

rep.nr 2012/698

ARBEIDSHOF TE BRUSSEL

ARREST

**OPENBARE TERECHTZITTING VAN 6 MAART TWEEDUIZEND EN
TWAALF.**

3e KAMER

bediendecontract

tegenspraak

definitief

In de zaak :

N P

Appellante op hoofdberoep en geïntimeerde op
incidenteel beroep, die op de openbare terechtzitting
wordt vertegenwoordigd door mevrouw Godts Ingrid,
syndicaal afgevaardigde, volmachtdrager,

tegen :

S W

Geïntimeerde op hoofdberoep en appellant op incidenteel
beroep, die op de openbare terechtzitting wordt
vertegenwoordigd door meester Vaes Raf, advocaat te
Leuven,

*

Na beraad, spreekt het arbeidshof te Brussel volgend arrest uit :

Gelet op de stukken van de rechtspleging en meer bepaald op :

- het voor eensluidend verklaard afschrift van het bestreden vonnis, uitgesproken op tegenspraak, door de 1^{ste} B kamer van de arbeidsrechtbank te Leuven op 28 oktober 2010 ;
- het verzoekschrift tot hoger beroep, ontvangen ter griffie van dit hof op 10 januari 2011 ;
- de conclusies voor de appellante neergelegd ter griffie op 29 juli 2011;
- de conclusies voor de geïntimeerde, neergelegd ter griffie op 29 april 2011 en 30 september 2011 ;
- de voorgelegde stukken;

De partijen werden gehoord in de mondelinge uiteenzetting van hun middelen en conclusies op de openbare terechtzitting van 31 januari 2012, waarna de debatten werden gesloten en de zaak voor uitspraak werd gesteld op 28 februari 2012 en verdaagd werd naar heden.

* *
*

FEITEN EN RECHTSPLEGING

Mevrouw N trad op 15-7-1999 als administratief bediende in dienst van de heer S met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die door partijen werd ondertekend op 5-7-1999.

Met een aangetekende brief van 24-12-2008 beëindigde de heer S de arbeidsovereenkomst met een opzegtermijn van 6 maanden die zou ingaan op 1-1-2009. De opzegtermijn werd gepresteerd.

Mevrouw N werkte op dat ogenblik in het kader van het tijdskrediet met vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^{de} tot 31-3-2009.

Op 30-6-2009 nam de arbeidsovereenkomst definitief een einde.

Met dagvaarding van 31-3-2010 spande mevrouw N een geding aan voor de arbeidsrechtbank.

Zij vorderde de veroordeling van de heer S tot betaling van:
10.456,05 euro als aanvullende verbrekingsvergoeding
120,65 euro als aanvullende verbrekingsvergoeding
140,01 euro als feestdagenloon
15,96 euro als vakantiegeld op feestdagenloon
De wettelijke en gerechtelijke intresten op die bedragen en de kosten van het geding.
Zij vorderde tevens de afgifte te bevelen van de sociale en fiscale documenten.

Met het bestreden vonnis verklaarde de arbeidsrechtbank de vordering ontvankelijk en gedeeltelijk gegrond en veroordeelde zij de heer S tot betaling aan mevrouw N van een saldo opzeggingsvergoeding van 112,65 euro en 104,01 euro feestdagenloon, te vermeerderen met de wettelijke en gerechtelijke intresten en 15,95 euro vakantiegeld op feestdagenloon en de gerechtelijke intresten op het nettobedrag.

Zij sloeg de kosten om als volgt: 4/5 dagvaarding ten laste van mevrouw N en 1/5 ten laste van de heer S en verwees voor het overige iedere partij in haar eigen kosten.

De rechtbank achtte een opzegtermijn gelijk aan 6 maanden loon toereikend gelet op de opgedane ervaring en de nog jonge leeftijd van mevrouw N en de omstandigheid dat haar jaarloon nauwelijks de grens voor hogere bedienden overschreed.

VORDERINGEN IN HOGER BEROEP

Mevrouw N is het niet eens met de uitspraak van de arbeidsrechtbank.

Zij vordert dat het hof deze zou hervormen en de heer S zou veroordelen tot betaling van volgende bedragen:

10.456,05 euro als aanvullende verbrekingsvergoeding
120,65 euro als aanvullende verbrekingsvergoeding
140,01 euro als feestdagenloon
15,96 euro als vakantiegeld op feestdagenloon
De wettelijke en gerechtelijke intresten op die bedragen en de kosten van het geding.
Zij vorderde tevens de afgifte te bevelen van de sociale documenten meer in het bijzonder de overeenkomstige loonafrekening

De heer S stelde bij conclusie incidenteel hoger beroep in.

Hij verzoekt het hof het principaal hoger beroep ontvankelijk, doch ongegrond te verklaren, het bestreden vonnis te bevestigen wat de ontvankelijkheid betreft en in de mate het de bijkomende opzegvergoeding van 4 maanden loon en de toekenning van een bijkomende opzeggingsvergoeding van 120,65 euro en de intrest daarop heeft afgewezen, voor het overige het bestreden vonnis te hervormen en de overige vorderingen van mevrouw N als ongegrond af te wijzen en haar te veroordelen tot de kosten van het geding, minstens tot 4/5^{de} ervan.

In ondergeschikte orde,
Voor zover zou worden geoordeeld dat er aanwijzingen zijn om de vordering van mevrouw N m.b.t. een aanvullende opzegvergoeding wegens een te korte opzegtermijn gegrond te verklaren,

Vooraleer deze nader te bepalen,
In het raam van art 877 Gerechtelijk Wetboek, te bevelen dat mevrouw N de met haar toenmalige nieuwe werkgever gesloten en door beide partijen getekende arbeidsovereenkomst zou overleggen en bij het dossier van de rechtspleging zou voegen.

In nog meer ondergeschikte orde vordert ze dat de aanvullende opzegvergoeding zou worden bepaald overeenkomstig een duurtijd van minder dan 4 maanden loon.

BEOORDELING

I. ONTVANKELIJKHEID

Nu geen betekeningakte van het bestreden vonnis wordt voorgelegd, kan worden aangenomen dat het hoger beroep dat regelmatig is naar vorm, binnen de wettelijke termijn werd ingesteld. Aan de andere ontvankelijkheidsvereisten is eveneens voldaan. Het is derhalve ontvankelijk.

Dit geldt eveneens voor het incidenteel hoger beroep.

II.TEN GRONDE

De toepasselijke opzegtermijn voor de berekening van de opzegvergoeding

Mevrouw N acht het feit dat haar loon de loongrens bepaald bij art 82§3 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (WAO) nauwelijks overschreed, geen reden om slechts de wettelijke minimumtermijn van 6 maanden toe te passen, zoals de arbeidsrechtbank heeft gedaan, evenmin als het feit dat zij spoedig een nieuwe betrekking heeft gevonden.

Aangezien haar loon de in 2008 geldende loongrens van 28.580 euro (en niet 29.729 Euro) overschreed, meent zij dat art 82§3 onverkort van toepassing was en een opzeggingstermijn van 10 maanden had moeten nageleefd worden op grond van volgende criteria:

Leeftijd 31 jaar 6 maanden (°27-4-1977)

Anciënniteit: 9 jaar en 5 maanden

Jaarloon 30.014, 47 euro

Volgens haar kan ook rekening worden gehouden met de algemene economische toestand en de getrouwheid aan de onderneming.

Verder stelt zij dat de opzegtermijn met 1 dag verlof moest worden verlengd.

Voor de berekening van de opzeggingsvergoeding diende volgens haar het voltijds loon in aanmerking te worden genomen en niet het deeltijds loon overeenstemmend met de deeltijdse arbeidsregeling, naar analogie van wat door het Hof van Justitie werd beslist i.v.m. het ontslag van werknemers met ouderschapsverlof.

De heer S legt uit dat de onderliggende reden van het ontslag was dat er een relatie was gegroeid tussen mevrouw N en een andere werknemer en dat mevrouw N voor die persoon die tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst voor eigen rekening was beginnen werken, eveneens prestaties leverde. Met die andere werknemer werd de arbeidsrelatie onmiddellijk beëindigd op 28-12-2008.

Hij meent dat mevrouw N geen aanspraak kan maken op een langere opzegtermijn
- omdat haar loon nauwelijks de loongrens voorzien in art 82§3 WAO overschreed,

- omdat zij reeds voor de beëindiging van haar opzegtermijn een andere vergelijkbare en gelijkwaardige betrekking had gevonden doch deze slechts wilde aanvatten na eerst vakantie te hebben genomen zodat ze pas op 17-8-2009 haar nieuwe tewerkstelling aanvatte.

Voor de berekening van de opzegvergoeding moet volgens hem worden uitgegaan van het deeltijds loon.

Opzegtermijn

Voor de bepaling van de duur van de opzegtermijn van een bediende met verminderde prestaties in het raam van het tijdskrediet, moet rekening worden gehouden met het voltijds loon. Dit bedroeg voor mevrouw N 30.014,47 euro per jaar, dit is boven de loongrens van 28.580 euro bepaald in art 82§3 WAO, zoals van toepassing in 2008.

Overeenkomstig art 82§3 WAO wordt de opzegtermijn van bedienden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarvan het jaarloon boven het daarin bepaalde grensbedrag ligt, bepaald door de rechter, bij gebreke aan een overeenkomst daarover tussen partijen.

Volgens de constante rechtspraak van het Hof van Cassatie bepaalt de rechter deze met in acht name van de op het ogenblik van de opzegging of van het ontslag zonder opzegging voor de bediende bestaande kans om spoedig een gelijkwaardige betrekking te vinden. Daarbij worden de leeftijd, de anciënniteit, het jaarloon en de aard van de functie relevante criteria geacht. (Cass. 17 september 1975, *TSR* 1976, 14; Cass. 8 september 1980, *Arr. Cass.* 1980-1981, 17; Cass. 3 februari 1986, *JTT* 1987, 58; Cass. 4 februari 1991, *RW* 1990-1991, 1407; Cass. 9 mei 1994, *Soc. Kron.* 1994, 253).

Aangezien de passende opzegtermijn op het ogenblik van de opzegging of van het ontslag zonder opzegging moet worden bepaald, kan geen rekening worden gehouden met omstandigheden die zich na het ontslag hebben voorgedaan.

Er kan evenmin rekening gehouden worden met omstandigheden die het ontslag vooraf gaan en die geen invloed hebben op de kans op het vinden van een gelijkwaardige betrekking. (Cass. 3-2-2003, *JTT* 2003, 274; Cass. 6-11-1989)

Het hof meent dat het verzoek van de heer S in
ondergeschikte orde om mededeling van de nieuwe
arbeidsovereenkomst van mevrouw N te bevelen bijgevolg

zonder grond is.

Mevrouw N beschikt over een diploma A2 kantoorautomatisering met een 7^{de} specialisatiejaar en was werkzaam als administratief bediende, Zij had een anciënniteit van 9 jaar en 5 maanden en was 31 jaar en 6 maanden oud.

Gelet op die omstandigheden is het hof van oordeel dat de passende opzegtermijn 9 maanden bedraagt, zodat mevrouw N aanspraak kan maken op een aanvullende opzegvergoeding gelijk aan 3 maanden loon.

Berekeningsbasis van de opzegvergoeding.

Overeenkomstig art 39 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (WAO) dient de opzegvergoeding te worden berekend op grond van het lopend loon dat de werknemer genoot op het ogenblik van het ontslag.

Dit is in het geval van mevrouw N het loon dat zij genoot voor haar 4/5^{de} prestaties.

Het Hof van Cassatie bevestigde dit in een arrest van 11-12-2006.(Soc. Kron. 2007, 456, NOOT J.HERMAN)

Dat voor werknemers in ouderschapsverlof wel het voltijds loon in aanmerking moet worden genomen dat zij zouden hebben genoten indien hun arbeidsprestaties niet verminderd waren, betekent niet dat die regel naar analogie moet worden toegepast op werknemers met tijdskrediet, wier situatie verschillend is.

Het Grondwettelijk Hof heeft bij arrest van 15-12-2011 (nr. 191/2011)geoordeeld "dat uit het gegeven dat, op grond van de rechtspraak van het Hof van Justitie (arrest van 22-10-2009 C-116/08, Meerts) tot uitlegging van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en van art 105§3 van de wet van 22-1-1985 voor het bepalen van een eventuele opzeggingsvergoeding in geval van ontslag door de werkgever, van een werknemer tijdens diens ouderschapsverlof moet worden uitgegaan van het loon alsof de werknemer geen ouderschapsverlof heeft opgenomen, niet volgt dat het kennelijk onevenredig zou zijn om voor het bepalen van een eventuele opzeggingsvergoeding in geval van ontslag door de werkgever, van een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, uit te gaan van het lopende loon voor zijn verminderde prestaties, rekening houdend zowel met art 103 van de wet van 22-1-1985 als met het gegeven dat naar Belgisch recht naast de opzeggingsvergoeding voor die werknemer wordt voorzien in een beschermingsvergoeding van zes maanden loon ten laste van de

werkgever, indien deze de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de vermindering van de arbeidsprestaties.” (B.8)

Het Grondwettelijk Hof wees erop dat uit de parlementaire voorbereiding ter gelegenheid van de aanpassing van art 105§3 van de wet van 22-1-1985 bij wet van 30-12-2009 naar aanleiding van het arrest van het Hof van Justitie van 22-10-2009 inzake ouderschapsverlof, bleek dat die regeling enkel betrekking had op het ouderschapsverlof en niet op andere vormen van deeltijdse arbeid en dat een amendement om de regeling uit te breiden tot alle vormen van vermindering van arbeidsprestaties met toepassing van de afdelingen 3 en 3 bis van de wet van 22-1-1985 niet was aangenomen, met verwijzing naar Parl. St. Kamer 2009-2010, DOC 52-2299/016 p 31 en DOC 52-2299/003 p 11.

Mevrouw N werpt op dat zij bij het verstrijken van de opzegtermijn opnieuw voltijds aan het werk was daar het tijdskrediet was beëindigd.

Dit is echter niet relevant aangezien het recht op de (eventuele) aanvullende vergoeding wordt bepaald op het ogenblik dat de opzeg wordt betekend, zodat het op dat tijdstip geldende lopende loon in aanmerking moet worden genomen.

De aanvullende vergoeding waarop mevrouw N aanspraak heeft bedraagt bijgevolg:
 $1724,97 \times 13,92 / 12 \times 3 = 6.002,89$ euro

Verlenging van de opzegperiode met één dag

De heer S betwist niet dat mevrouw N tijdens de opzegtermijn één dag verlof heeft opgenomen. Bijgevolg diende de opzegtermijn met één dag te worden verlengd, wat niet gebeurd is. Bijgevolg heeft mevrouw N eveneens recht op een aanvullende vergoeding voor 1 dag, berekend op het lopend loon, hetzij

$2.253,46$ euro $\times 13/12 \times 3/65 = 112,67$ euro

Feestdag binnen de maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Mevrouw N vordert loon voor de feestdag van 21-7-2009 en vakantiegeld daarop. Die vordering is gesteund op art 14 van het KB van 18-4-1974 feestdagen.

Volgens die bepaling is de werkgever ertoe gehouden de feestdagen te betalen die vallen binnen de dertig dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien de werknemer niet in dienst is getreden van een andere werkgever.

De heer S acht die vordering niet gegrond, omdat mevrouw N reeds een arbeidsovereenkomst had ondertekend met haar nieuwe werkgever. Hij betwist echter niet dat mevrouw N pas in dienst is getreden van haar nieuwe werkgever op 17-8-2009.

Tijdens de periode van 1-7-2009 tot 15-8-2009, was mevrouw N werkloos. Zij toont dit aan met een attest van volledige werkloosheid.

Bijgevolg is het loon voor de feestdag van 21 juli 2009 die viel binnen de maand na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een ogenblik dat mevrouw N nog niet in dienst was van haar nieuwe werkgever ten laste van de heer Stroobants.

De heer S betwist eveneens vakantiegeld verschuldigd te zijn op het feestdagenloon betaald overeenkomstig art 14 van het feestdagenbesluit KB van 18-4-1974.

Hij verwijst hiervoor naar een cassatiearrest van 4-2-2002 waarin werd overwogen dat het vakantiegeld bij uitdiensttreding slechts verschuldigd is op de bedragen die tegenprestatie voor de arbeid vormen.

Bovendien stelt hij dat het feestdagenloon geen tegenprestatie kan zijn voor in het raam van de arbeidsovereenkomst gepresteerde arbeid, aangezien de arbeidsovereenkomst reeds beëindigd was.

Het feestdagenloon dat nog verschuldigd is op grond van art 14 van het feestdagenbesluit van 18-4-1974 kan beschouwd worden als uitgesteld loon dat zijn oorzaak vindt in de voorheen tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst en waarvan de betaling wordt opgelegd door de wet. Het recht erop is een noodzakelijk gevolg van de voorheen bestaande arbeidsovereenkomst.

Het is bijgevolg een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst die tussen partijen heeft bestaan.

Art 46 van het Uitvoeringsbesluit jaarlijkse vakantie (KB 30-3-1967) bepaalt dat de werkgever aan de bediende wiens contract een einde neemt, een percentage betaalt (15,34%) van de tijdens het vakantiedienstjaar verdiende bruto wedde, eventueel verhoogd met een fictieve wedde voor met effectief gewerkte dagen gelijk gestelde dagen van arbeidsonderbreking.

In arresten van 4-2-2002 en van 26-9-2005, heeft het Hof van Cassatie het algemeen arbeidsrechtelijk loonbegrip in aanmerking genomen voor de berekening van het vakantiegeld voor bedienden, nl. het loon door de werkgever betaald als tegenprestatie voor de arbeid die de werknemer levert in uitvoering van de arbeidsovereenkomst. In het arrest van 26-9-2005 wordt verduidelijkt dat dit echter slechts het geval is voor zover dit loon aan sociale zekerheidsbijdragen onderworpen is. (RW 2001-2002, 1356; Soc.Kron. 2006, 70)

Dit loonbegrip werd reeds in eerdere arresten van het Hof van Cassatie gehanteerd. (Cass 28-10-1985, Arr.Cass.1985-86, nr 130, concl. H.Lenaerts, m.b.t. art 46 uitvoeringsbesluit vakantiewet, Cass.1-6-1987, RW 87-88, 544, m.b.t. art 39 Uitvoeringsbesluit vakantiewet.)

In een bespreking van het door het Hof van Cassatie gehanteerde loonbegrip, wijst M. De Vos erop dat er in de rechtspraak van het Hof van Cassatie nog andere strekkingen kunnen worden opgemerkt:

- In een arrest van 18-9-1989, werd uitgegaan van het loonbegrip van art 2 van de loonbeschermingswet van 12-4-1965 (zie ook C.Wantiez, noot onder Cass. 4-2-2002, JTT 2003, p 124)
- In nog andere arresten gaat het Hof van Cassatie uit van het bijdrageplichtig loon via het loonbegrip van art 2 van de loonbeschermingswet. (Cass. 19-1-1981, Arr.Cass. 1980-81, 534, conclusie adv.gen. H. Lenaerts ; m.b.t. art 39 Uitvoeringsbesluit vakantiewet; Cass. 15-1-1996, RW 1995-96, 1221)(M. D verduidelijking van de sociaalrechtelijke loonbegrippen via de casus groepsverzekering. Het Hof van Cassatie stelt orde op zaken; RW 2002-2003, p 285)

In het arrest van 19-1-1981 heeft het Hof van Cassatie beslist dat ook het feestdagenloon in aanmerking komt voor de berekening van het vakantiegeld op grond van art 39 van het Uitvoeringsbesluit Jaarlijkse vakantie, ook al is het geen arbeidsrechtelijk loon. Het is immers niet de tegenprestatie van de in het raam van de arbeidsovereenkomst geleverde arbeid.

Volgens de arresten van 19-1-1981 en 15-1-1996, impliceren art 41 en 42 van het Uitvoeringsbesluit Vakantiewet, toepassing van het RSZ-loonbegrip voor de dagen van arbeidsonderbreking.

M. De Vos wijst erop dat in beide laatste arresten uitgegaan wordt van het RSZ-loon in het specifieke geval van vergoedingen voor dagen van arbeidsonderbreking en dat daarbuiten het algemeen arbeidsrechtelijk loonbegrip wordt gehanteerd.

(M. De Vos, o.c. p 287; M. De Vos, De loonbegrippen ter berekening van vakantiegeld voor bedienden na het Koninklijk Besluit van 18-2-2003, JTT 2003, p 17)

In een arrest van 18-2-2002 heeft het Hof van Cassatie beklemtoond dat een aan werknemers toegekend voordeel deel uitmaakt van het loonbegrip in art 2 van de loonsbeschermingswet wanneer de individuele werknemer ingevolge de dienstbetrekking en ten laste van zijn werkgever aanspraak maakt op de toekenning ervan. (M. De Vos, o.c. p 289)

Met betrekking tot voorliggend geschil, besluit het hof
- dat het feestdagenloon dat verschuldigd is binnen de 30 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een voordeel is op de toekenning waarvan de werknemer lastens zijn gewezen werkgever aanspraak maakt krachtens de wet

- dat het een uitgesteld voordeel is dat de arbeidsovereenkomst die tussen werkgever en werknemer heeft bestaan als oorzaak heeft

- dat dat feestdagenloon ontegensprekelijk deel uitmaakt van de wedde verdiend tijdens het vakantiedienstjaar en dat het onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen

- dat er bijgevolg vakantiegeld op verschuldigd is op grond van art 46 van het uitvoeringsbesluit feestdagenwet, onder de opschortende voorwaarde dat de werknemer binnen de 30 dagen na de beëindiging van de overeenkomst niet in dienst is getreden van een andere werkgever, evenals het geval is voor het feestdagenloon zelf.

OM DEZE REDENEN HET ARBEIDSHOF

Gelet op de Wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het bijzonder op het artikel 24;

Rechtsprekend op tegenspraak;

Verklaart het principaal en het incidenteel hoger beroep beide ontvankelijk, het principaal hoger beroep gedeeltelijk gegrond in de hierna bepaalde mate, het incidenteel hoger beroep ongegrond;

Hervormt het bestreden vonnis

Veroordeelt de heer W S tot betaling aan mevrouw
N van
- 6.002,89 euro als aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan 3

maanden loon

- 112,67 euro als aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan 1 dag en de wettelijke en gerechtelijke intresten daarop
 - 104,02 euro als feestdagenloon voor 21-7-2009
 - 15,96 euro als vakantiegeld op het feestdagenloon
- De gerechtelijke intresten op die bedragen.

Legt de kosten van beide aanleggen ten laste van de heer
S

Door appellante partij begroot op :

- 115.50 € dagvaardingskosten

Door geïntimeerde partij begroot op :

- 1.100 € rechtsplegingvergoeding eerste aanleg
- 1.210 € rechtsplegingvergoeding hoger beroep

Aldus gewezen door de derde kamer en ondertekend door:

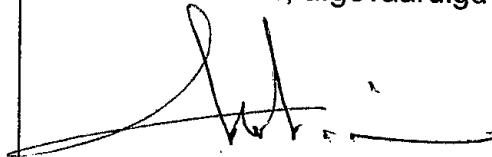
G. Balis, kamervoorzitter;

S. Alaerts, raadsheer in sociale zaken, als werkgever;

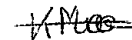
R. Vandenput, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-
bediende;

Bijgestaan door

K. Maes, afgevaardigd griffier.



G. Balis



K. Maes

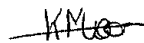


R. Vandenput

S. Alaerts

Mevrouw S. Alaerts, raadsheer in sociale zaken, als werkgever, die bij de debatten aanwezig was en aan de beraadslaging heeft deelgenomen, verkeert in de onmogelijkheid om het arrest te ondertekenen.

Overeenkomstig artikel 785 Gerechtelijk Wetboek wordt het arrest ondertekend door G. Balis, kamervoorzitter en R. Vandenput, raadsheer in sociale zaken, als werknemer-bediende.



K. Maes, afgevaardigd griffier.

en uitgesproken op de openbare terechtzitting van de derde kamer van het arbeidshof te Brussel op 6 maart tweeduizend en twaalf door :

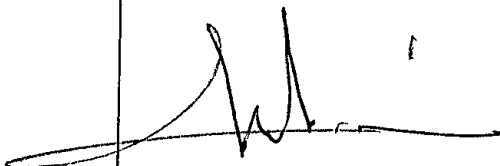
G. Balis

kamervoorzitter

Bijgestaan door

K. Maes

afgevaardigd griffier.



G. Balis



K. Maes