



Chambre 3
Numéro de rôle 2014/AM/229
GRANDORAMA IMPORT CUISINE SA / B.I.
Numéro de répertoire 2015/
Arrêt contradictoire, en grande partie définitif, réservant à statuer pour le surplus à la demande des parties (renvoi au RP)

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
13 octobre 2015**

Contrat de travail – Employé – Fin du contrat – Congé avec préavis – Nullité – Abus de droit.

Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

La **S.A GRANDORAMA IMPORT CUISINE**, dont le siège social est établi à.....,

Appelante, comparissant par son conseil Maître de Bonhome loco Maître Haenecour, avocat à Le Roeulx ;

La **S.P.R.L. C....**, anciennement dénommée S.P.R.L. B. & CIE, dont le siège social est établi à

Appelante, comparissant par son conseil Maître de Bonhome loco Maître Haenecour, avocat à Le Roeulx ;

CONTRE :

B. I., domiciliée à

Intimée, comparissant en personne, assistée de son conseil Maître Gallez loco Maître Balate, avocat à Mons ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel déposée au greffe le 20 juin 2014, visant à la réformation du jugement contradictoire prononcé le 28 avril 2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division Mons ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 14 octobre 2014 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 8 septembre 2015 ;

Vu les dossiers des parties.

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

M. M.B. et son épouse, Mme L.R., parents de Mme I.B., étaient à l'origine propriétaires des actions et parts sociales de la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et de la S.P.R.L. M.B. & CIE, sociétés actives dans la vente de mobilier de cuisines équipées.

Par « pacte entre associés/actionnaires » du 17 octobre 2011, une S.P.R.L. M-F-D CAPITAL, à laquelle ont été cédés deux tiers des actions de la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et deux tiers des parts de la S.P.R.L. M.B. & CIE, s'est engagée à octroyer à Mme I.B. un contrat de travail sous statut d'employée tant que cette dernière détiendra des parts/actions des deux sociétés.

Mme I.B., à laquelle ses parents avaient cédé un tiers des actions de la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et 83 parts sur 250 de la S.P.R.L. M.B. & CIE, a, par convention du 19 juillet 2012, cédé à la S.P.R.L. M-F-D CAPITAL 186 parts représentant 100% du capital d'une S.P.R.L. CRI, détentrice de 67 actions de la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et de 84 parts de la S.P.R.L. M.B. & CIE. Cette convention prévoit que Mme I.B. remettra son préavis fin juillet 2012 auprès de la S.P.R.L. M-F-D CAPITAL, laquelle, agissant pour compte de la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE, s'engage « à signer avec elle, dès ce 19 juillet 2012, un nouveau contrat d'engagement au régime de 40h/semaine sur 5 jours (lundi, mardi, jeudi, vendredi, samedi). Ce contrat prendra cours le 1^{er} août 2012 au salaire net de 1.800 €/mois. Madame B. conservera son ancienneté, travaillant pour compte de la société IMPORT CUISINE GRANDORAMA depuis le 16/05/1994. (...) ».

Un contrat de travail a été conclu sur ces bases le 19 juillet 2012 par la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et Mme I.B..

Par lettre du 27 août 2012, la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE a rappelé à Mme I.B. ses obligations en matière de respect des horaires de travail, utilisation des outils de travail mis à sa disposition, . . .

Mme I.B. a été en incapacité de travail les 17 et 18 septembre 2012 ainsi que du 20 au 22 septembre inclus. Par lettre du 20 septembre 2012, la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE a reproché à Mme I.B. l'envoi tardif du certificat médical justifiant la dernière incapacité de travail.

Chacune des parties produit aux débats un document daté du 24 septembre 2012, étant un courrier « recommandé » notifiant à Mme I.B. son congé moyennant préavis. Le document produit par celle-ci indique « *Votre préavis prendra cours le 1^{er} octobre*

2012 » et est signé par Mme M-F.L.. Le document produit par la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE indique « *Votre préavis prendra cours le 1^{er} octobre 2012, pour une période 18 mois, il se terminera donc le 31 mars 2014* » et ne comporte pas de signature. Les explications respectives des parties quant à cette discordance seront examinées ci-après.

Mme I.B. indique qu'elle a reçu le pli recommandé le 26 septembre 2012 et a consulté un avocat le 27 septembre 2012, lequel l'a informée de l'irrégularité du congé.

Par lettre datée du 27 septembre 2012, la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE a reproché à Mme I.B. son départ prématuré du bureau le mardi 25 septembre.

Le 1^{er} octobre 2012, le conseil de Mme I.B. a adressé à la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE une lettre recommandée libellée en ces termes :

« Ma cliente me remet le courrier du 24 septembre 2012 par lequel vous lui avez notifié son licenciement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, signé le 19 juillet 2012, mentionnant une ancienneté à dater du 16 mai 1994.

La notification du congé ne répond pas au prescrit de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail qui est libellé comme suit :

« A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis. Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortant ses effets le 3^{ème} jour ouvrable suivant la date de sa son expédition ou par exploit de huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge ».

En effet, il ne mentionne pas la durée du préavis.

En conséquence, la jurisprudence ne relevant de conséquences que pour la nullité, non pas du congé, mais du délai de préavis (...), ma cliente sollicite le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

*Je vous adresserai prochainement un décompte de cette indemnité.
A celle-ci s'ajouteront notamment, les 4% de commissions relatives à deux ventes qui n'ont pas été versées à ma cliente.*

Le contrat de travail étant rompu, ma cliente ne présentera donc, pas pour prester un préavis le 1^{er} octobre 2012, comme vous l'indiquiez.

En outre, le véhicule de marque Toyota Verso et la carte d'essence mis à la disposition de ma cliente par la société seront remis ce mardi 2 octobre à 10h.

Enfin, conformément au prescrit de l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, je vous invite à adresser à ma cliente, dans les plus brefs délais, l'intégralité de ses documents sociaux et notamment, le C4 qui doit mentionner le motif du licenciement.

(...) ».

Par lettre recommandée du 2 octobre 2012, la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE a notifié à Mme I.B. son licenciement pour motif grave :

« Par la présente, nous vous notifions le licenciement pour motif grave prenant cours ce jour, notre secrétariat social vous fournira les documents ad hoc.

Les motifs Invoqués sont ceux-ci :

- 1. Malgré des rappels par courrier (cfr recommandés des 27 août 2012, 24 septembre 2012 et 27 septembre 2012), vous vous absentez du travail sans en demander la permission.*
- 2. Votre insubordination est notoire. Malgré nos nombreux avertissements verbaux, vous êtes insultante envers la direction et les autres collaborateurs. J'en ai comme témoins, Monsieur Olivier C....., Monsieur Christian D....., Monsieur Pierre H..... Je vous rappelle en outre, qu'en janvier 2012, vous m'avez traitée devant témoin de « poufiasse ». Quant à mon compagnon David D....., vous l'avez apostrophé en lui disant qu'il pouvait crever alors qu'il souffre d'un cancer du poumon.*
- 3. Enfin, vous vous êtes vantée, devant témoin, que vous ne presteriez pas votre préavis. Et de fait, votre absence injustifiée de ces lundi 1^{er} et mardi 2 octobre prouve que vous n'avez aucune intention de prester le préavis qui vous a été notifié par recommandé le 24 septembre 2012 qui stipulait une durée 18 mois prenant cours le 1^{er} octobre 2012 et se terminant de plein droit le 31 mars 2014.*
- 4. Vous avez, sans notre autorisation, ni même, sans remplir de bon de commande, commandé une cuisine à votre nom et quelle fut notre surprise lorsque ce vendredi 28 septembre 2012, vous nous avez demandé, par écrit, une facturation à 6%. Cette demande est, vous le savez, une fraude à la TVA puisque vous prétendez être dans les droits de la clause à 6% alors qu'il s'agit de la cuisine de votre nouvelle habitation où nous devons appliquer une TVA de 21%.*
- 5. Tout ceci montre en suffisance, votre duplicité. Dès lors, à ce jour, vous ne faites plus partie de notre personnel car la confiance est irrémédiablement rompue ».*

Mme I.B. a introduit auprès du tribunal du travail de Mons deux requêtes contradictoires en date du 22 novembre 2012, l'une contre la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE, l'autre contre la S.P.R.L. M.B. & CIE. Sa demande avait pour objet d'entendre condamner ces deux sociétés :

- à lui payer :
 - o la somme brute de 70.697 € à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 24 septembre 2012 ;
 - o la somme brute de 15.000 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 24 septembre 2012 ;
 - o la somme provisionnelle de 1 € au titre de toute autre somme dont la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE serait redevable du fait des relations de travail ayant existé entre parties ou du fait de la rupture de celles-ci ;
- à lui délivrer sous huitaine les documents sociaux d'usage sous peine d'une astreinte de 500 € par jour de retard à dater de la signification de la décision à intervenir.

La S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et la S.P.R.L. M.B. & CIE ont introduit une demande reconventionnelle ayant pour objet le paiement de respectivement 3.000 € et 1.500 € au titre de dommages et intérêts.

Par le jugement entrepris du 28 avril 2014, le premier juge, déclarant la demande recevable et déjà partiellement fondée, a condamné la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et la S.P.R.L. M.B. & CIE au paiement de :

- la somme brute de 70.697 € à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 24 septembre 2012 ;
- la somme brute de 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 24 septembre 2012 ;
- la somme provisionnelle de 1 € au titre de toute autre somme (primes, pécules, rémunérations, heures supplémentaires ou autres) dont la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et la S.P.R.L. M.B. & CIE seraient redevables du fait des relations de travail ayant existé entre parties ou du fait de la rupture de celles-ci.

La réouverture des débats a été ordonnée pour permettre à Mme I.B. de préciser le montant définitif de sa demande.²

La S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et la S.P.R.L. M.B. & CIE ont été déboutées de leur demande reconventionnelle.

OBJET DE L'APPEL

La S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et la S.P.R.L. M.B. & CIE (actuellement dénommée S.P.R.L. C.) demandent à la cour de débouter Mme I.B. de ses demandes et de faire droit à leur demande reconventionnelle respective.

DECISION**Recevabilité**

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement**Indemnité compensatoire de préavis**

1. Aux termes de l'article 37, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis (alinéa 1^{er}). A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis (alinéa 2). Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant donné que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge (alinéa 4).

En vertu de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978, les engagements résultant des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée prennent fin par la volonté de l'une des parties. Aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé à des règles de formes déterminées, notamment les formalités prévues à l'article 37, § 1^{er}, alinéa 4, de cette loi qui ne concernent que le préavis.

La nullité du préavis résultant du défaut des indications requises ne rend pas le congé inexistant. Le contrat de travail prend fin immédiatement et non pas à terme.

L'attitude adoptée par le travailleur postérieurement à la notification d'un préavis irrégulier, par laquelle il donne à penser que le congé n'est pas immédiat, ne couvre pas la nullité du préavis mais permet de considérer, après un délai raisonnable, qu'il a renoncé à son droit de se prévaloir du congé immédiat. Dans ces circonstances, l'exécution du contrat de travail est poursuivie jusqu'à ce qu'il y soit autrement mis fin.

La renonciation à un droit est d'interprétation stricte et ne peut se déduire que d'éléments qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation.

2. Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, chacune des parties produit aux débats un document daté du 24 septembre 2012, étant un courrier « recommandé » notifiant à Mme I.B. son congé moyennant préavis. Le document produit par celle-ci indique uniquement « *Votre préavis prendra cours le 1^{er} octobre 2012* » et est signé par Mme M-F.L.. Le document produit par les appelantes indique « *Votre préavis prendra cours le 1^{er} octobre 2012, pour une période 18 mois, il se terminera donc le 31 mars 2014* » et ne comporte pas de signature.

Selon Mme I.B., le lundi 24 septembre 2012, elle est arrivée sur son lieu de travail vers 9 heures. Seule Mme M-F.L. était présente. Celle-ci l'a agressée verbalement mais n'a nullement évoqué l'éventualité d'un licenciement. Le mercredi 26 septembre 2012, elle a pris connaissance de deux courriers recommandés émanant de la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE, l'un daté du 20 septembre 2012 lui reprochant de ne pas avoir prévenu de son absence du même jour, l'autre du 24 septembre 2012 lui notifiant son congé moyennant un préavis prenant cours le 1^{er} octobre 2012. Elle s'est rendue le 27 septembre 2012 chez son avocat, lequel a, par lettre recommandée du 1^{er} octobre 2012, dénoncé la nullité du préavis et signalé qu'en conséquence sa cliente ne se présenterait plus au travail.

La S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE soutient qu'elle a notifié à Mme I.B., par l'intermédiaire de Mme M-F.L., son préavis à prester à dater du 1^{er} octobre 2012 pour une durée de 18 mois, et ce à l'occasion d'un entretien verbal du 24 septembre 2012. Mme I.B. ayant exigé de recevoir l'écrit de cette notification verbale, Mme M-F.L. lui a remis le document que l'intéressée produit aux débats, tout en précisant que « comme de droit, elle lui ferait parvenir le préavis de licenciement par écrit recommandé distinct ». La S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE produit à l'appui de ses allégations deux courriers datés du 2 octobre 2012, émanant de M. Pierre H. (« *Le jour du licenciement d'I.B., j'étais présent au bureau. Vous avez bien donné un document de licenciement à votre employée Ingrid, par la suite vous lui avez bien signifié qu'elle recevrait le document officiel par recommandé et que le document remis plus tôt était un brouillon. (. . .)* ») et de M. Norbert Z. (« *Suite à notre entretien téléphonique de ce jour, je peux vous confirmer que vous avez bien donné à Ingrid un document qui l'informait de son licenciement et que vous êtes revenue dans l'heure, en lui disant qu'elle recevrait par recommandé un document qui correspond à la législation car le document que vous lui avez donné n'était pas le bon. (. . .)* »).

3. Ainsi que l'a considéré le premier juge, la version des faits présentée par la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE ne peut être retenue. Alors que les déclarations de M. Pierre H. et de M. Norbert Z. sont formellement contestées par Mme I.B. et ont été

écartées par le jugement entrepris, la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE ne produit toujours pas des attestations de ces personnes répondant aux conditions des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, pas plus qu'elle ne sollicite leur audition en qualité de témoins selon les règles du Code judiciaire, mesure d'instruction qui présente notamment l'avantage de pouvoir interroger les témoins – entendus sous la foi du serment – pour solliciter de leur part des précisions sur ce qu'ils ont vu ou entendu et de permettre la preuve contraire. Par ailleurs seul le document produit par Mme I.B. porte la signature de Mme M-F.L.. Enfin il convient de souligner l'incohérence de l'argumentation de la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE. Celle-ci fait valoir que si la lettre envoyée sous pli recommandé mentionne expressément l'obligation de prester le préavis, ce l'est parce que, « dès la notification de son licenciement, l'intimée s'est vantée qu'elle ne presterait pas son préavis de licenciement . . . ce dont atteste Monsieur H. qui certifie : « *je ne m'étonne plus maintenant qu'Ingrid se vantait qu'elle ne presterait pas son préavis* ». Or la lettre produite par Mme I.B., laquelle constituerait selon la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE un simple brouillon remis en mains propres le 24 septembre 2012, contenait déjà le rappel de cette obligation libellé en termes identiques.

Il y a lieu de considérer que la lettre produite par Mme I.B. est celle qui a été adressée par pli recommandé du 24 septembre 2012 et que le document produit par la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE a été établi *a posteriori*. En conséquence la notification du préavis est nulle à défaut d'indication de sa durée et le contrat de travail liant les parties a pris fin avec effet immédiat. L'attitude de Mme I.B. ne peut être interprétée comme une renonciation à se prévaloir de cet effet immédiat, dans la mesure où dès le 1^{er} octobre 2012 son conseil dénonçait la nullité du préavis et ses conséquences.

La notification en date du 2 octobre 2012 du congé pour motif grave n'avait plus d'objet et n'a aucun effet, le contrat étant déjà rompu.

Les appelantes, que le premier juge a désignées toutes deux comme employeur de Mme I.B. (cette disposition du jugement entrepris ne fait pas l'objet d'appel), sont redevables d'une indemnité compensatoire de préavis. Le montant de 70.697 € alloué à ce titre par le premier juge ne fait pas l'objet de contestation.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Dommmages et intérêts pour abus du droit de licencier

1. L'abus du droit de licencier était, en ce qui concerne les ouvriers, régi à l'époque par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

A défaut de règle particulière prévue en faveur des employés, il y a lieu d'appliquer les principes du droit civil, l'abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil, qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

La charge de la preuve incombe au travailleur qui invoque l'abus de droit.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci n'est pas motivé ou s'appuie sur des motifs inexacts, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant notamment s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire ou lorsque l'employeur choisit la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit.

L'employé doit établir d'autre part que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage, matériel et moral, découlant de la rupture irrégulière du contrat.

2. En l'espèce, si la façon de procéder de la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE n'est pas celle qu'aurait adoptée un employeur prudent et diligent, il reste que Mme I.B. doit établir l'existence d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis. L'intéressée invoque à cet égard trois arguments : 1. l'avoir licenciée d'abord de manière irrégulière et ensuite, dans la foulée, pour motif grave sans établir celui-ci conformément au prescrit légal 2. agir en pleine connaissance des conséquences en formulant à son encontre n'importe quel grief sans en établir la réalité et en provoquant les conséquences suivantes : la plonger dans une situation précaire, la priver des allocations de chômage et licencier son époux le 9 octobre 2012 3. La dénigrer systématiquement auprès des employeurs qu'elle a sollicités en vue de retrouver un emploi.

Le premier argument concerne l'attitude fautive reprochée à l'employeur et non le dommage. En ce qui concerne le second argument, Mme I.B. a bénéficié d'allocations de chômage à titre provisoire dans l'attente de l'issue de la présente procédure, ce qu'elle reconnaît d'ailleurs expressément, et le licenciement de son époux, à supposer qu'il soit reconnu comme étant abusif, ne pourrait donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts qu'à celui-ci. Enfin Mme I.B. n'établit pas avoir été dénigrée auprès des employeurs potentiels contactés après son licenciement.

Mme I.B. est en défaut de justifier l'existence d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis et doit être en conséquence déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

L'appel est fondé sur ce point.

Dommages et intérêts réclamés par la S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE et la S.P.R.L. C.

La S.P.R.L. C. n'a pas entrepris les dispositions du jugement déclarant la demande originaire recevable en tant que dirigée contre elle et l'appel est non fondé en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis. La demande originaire n'est donc pas téméraire et vexatoire.

La S.A. GRANDORAMA IMPORT CUISINE n'établit pas que Mme I.B. « n'aurait cessé d'être déloyale dans l'exécution de ses obligations tant de cessionnaire que surtout d'employée ». Au surplus elle fait fi du principe de l'immunité de responsabilité civile du travailleur consacré par l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

Sommes dues du fait des relations de travail ayant existé entre parties ou du fait de leur rupture

Ainsi que l'ont sollicité les conseils des parties, selon déclarations consignées au procès-verbal de l'audience, il est réservé à statuer sur cette demande dont la cour est saisie par l'effet dévolutif de l'appel

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel ;

Le dit dès à présent très partiellement fondé dans la mesure ci-après ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné les appelantes au paiement de la somme de 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 24 septembre 2012 ;

Dit non fondé ce chef de la demande originaire ;

Confirme le jugement entrepris pour le surplus, étant précisé que la S.P.R.L. M.B. & CIE se dénomme S.P.R.L. C. ;

Réserve à statuer pour le surplus ;

Renvoie la cause au rôle particulier de la 3^{ème} chambre ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Gustave MUSIN, conseiller social suppléant au titre d'employeur,
Thierry DELHOUX, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,
qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 13 octobre 2015 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.