

Rep.N°.

2010/8-44

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 MARS 2010.

2^{ème} chambre

Loi du 19 mars 1991
Contradictoire
Définitif

En cause de:

INTRASOFT INTERNATIONAL SA, dont le siège social est
établi à 1000 BRUXELLES, rue Montoyer, 40,

partie appelante, représentée par Maître SWENNEN Remi,
avocat à ZELLIK,

Contre :

1. **K**

2. **CGSLB**, dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES,
Boulevard Poincaré, 72-74,

parties intimées, représentées par Maître PIRET Etienne, avocat
à BRUXELLES,

★

★

★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 12 janvier 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 30 décembre 2009 par la 1re chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme dudit jugement,
- des conclusions de la partie appelante du 25 février 2010,
- des conclusions de la partie intimée du 9 février 2010,
- des conclusions de la partie intimée du 1^{er} mars 2010,
- du dossier de la partie appelante, déposé le 14 janvier 2010,
- du dossier des parties intimées, joint à leurs conclusions d'appel.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 4 mars 2010.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

1.

La SA INTRASOFT INTERNATIONAL est une société de services en informatique et téléphonie. Son principal client est la Commission européenne.

Monsieur Omer K... technicien informatique de réseau, a été engagé par la société en qualité de « *Technicien* » à partir du 1er avril 2006, suivant contrat de travail à durée indéterminée pour employés signé par les parties le 9 mars 2006.

Lors des élections sociales de 2008, Monsieur K. a été élu représentant du personnel au CE et au CPPT. Sa candidature avait été présentée par la CGSLB.

2.

Par lettre recommandée du 12 octobre 2009, la SA INTRASOFT INTERNATIONAL a informé Monsieur Omer K. qu'elle envisageait de le licencier pour motif grave. La lettre se réfère aux « incidents qui se sont produits ce jeudi 8 octobre dernier ». Les griefs formulés à l'encontre de Monsieur K. sont notifiés de la manière suivante :

« 1. L'attitude de monsieur K. Omer vis-à-vis de monsieur J.P. S (responsable de la section relations sociétés civiles) auprès de la Commission Européenne qui a signalé dans son e-mail du 8.10.2009 ce qui suit :

« ... Cet après-midi à 14.45 h une personne inconnue à moi est rentré dans mon bureau, sans frapper à la porte et sans saluer, et prétendait devoir faire des travaux du type réseau informatique. Puisque je n'avais ni demandé d'intervention à mon PC, ni on ne m'avait averti qu'une intervention était planifiée, je me suis adressé à la personne pour demander des renseignements complémentaires. Elle a refusé de m'éclaircir sur le type de sa mission.

Puisque dans le doute, je lui ai demandé de vouloir patienter pour un instant, juste le temps de contacter le helpdesk AGRI. Sur cela, cette personne m'a répliqué qu'elle n'avait pas le temps d'attendre, mais elle est finalement quand même sorti, pas sans m'insultant de "putain".

Sur cela j'ai téléphoné au helpdesk AGRI qui n'était pas au courant d'une intervention dans mon bureau.

Dans le couloir j'ai pu toucher la personne et je lui ai demandé de me dire son nom, ce qu'il a refusé. Après avoir insisté, il m'a quand même montré sa carte avec le nom de « Omer K. » y figurant.

Après un contact ultérieur avec le helpdesk AGRI, j'ai su qu'il s'agissait probablement d'un externe de la compagnie "Intrasoft".

Je considère que je ne suis pas obligé de me laisser insulter de "putain", s'agissant effectivement d'une infraction au code pénal belge.

Je vous demande dès lors de faire une enquête et, le cas échéant, de porter plainte aux autorités belges. Je vous saurais reconnaissant de me tenir au courant de votre enquête et de m'informer du résultat.

Bien entendu, je suis à votre disposition pour des renseignements ultérieurs. ».

Ce mail a d'ailleurs été transmis aux instances de la Commission par le nommé Sⁱ le même jour et également porté à la connaissance de la Direction de la société ;

2. Le comportement inadmissible de Monsieur K Omer a déjà été épinglé par le passé :

a. Par lettre du 16.10.2007 il a été signalé à Monsieur K

« En date du 8.10.2007, vous avez reçu de nos services l'action n° A 210870 pour conditionner les postes au bâtiment J-27. Comme vous savez par la formation que vous avez reçu ce travail consiste en la mise en état esthétique des équipements postes de téléphone, tabulateurs, postes d'opérateurs, téléphones sans fil, répondeurs... Par le nettoyage avec un produit spécifique et l'enregistrement à l'aide d'un lecteur optique du n° d'inventaire et de la localisation de l'équipement nettoyé.

En date du 9.10.2007, le service qualité de notre projet a effectué une vérification sur place et il a constaté que plusieurs postes téléphoniques n'étaient pas nettoyés et les utilisateurs des postes ont confirmé qu'il n'y a jamais eu nettoyage des postes mais seulement inventarisation.

Nous considérons que les faits mentionnés ci-dessus démontrent que vous effectuez votre travail conformément à votre gré sans prendre en considération les procédures et la qualité de travail exigé par votre contrat. Ce manque de qualité pourra provoquer des plaintes de la part du client et par conséquent des pénalités pour notre société. Votre comportement met en péril notre projet. Par la présente nous vous demandons de modifier votre comportement et d'exécuter votre travail avec conscience professionnelle, conformément aux procédures et vos obligations professionnelles. Nous considérons donc la présente lettre comme un blâme et insistons pour que ce type de comportement ne se reproduise plus à l'avenir.

Si dans l'avenir nous constatons des manquements similaires nous serons dans l'obligation de prendre des mesures disciplinaires. »

b. Par lettre du 25.8.2008 il a été signalé à Monsieur K

Que son salaire serait suspendu pour le 25.8.2008 puisque suite à une visite d'un médecin de contrôle à son domicile en date du 18.8.2008 il avait été invité à se présenter le 20.8.2008 ce qu'il n'a pas fait et il n'a pas non plus ouvert la porte lors du passage du médecin contrôleur qui a laissé finalement une convocation pour le soir même mais l'employé en question ne s'est pas présenté au rendez-vous ;

c. Par lettre du 4.11.2008 :

La société a, de nouveau, été obligée d'adresser un avertissement par lettre recommandée à Monsieur K compte tenu de son comportement très agressif envers le médecin contrôleur lors d'un contrôle qui s'est produit en date du 28.10.2008.

La société a estimé que le comportement inacceptable de Monsieur K Omer était de nature à rompre immédiatement et définitivement la collaboration professionnelle.

Le fait d'avoir développé à plusieurs reprises une telle attitude d'abord vis-à-vis du médecin-conseil et plus tard vis-à-vis d'un haut responsable de la Commission Européenne (laquelle est d'ailleurs la cliente la plus importante de la société depuis plusieurs années) constitue aux yeux de la société un motif grave de nature à rompre immédiatement et définitivement la collaboration professionnelle.

D'ailleurs, chaque personne travaillant au sein de cette Commission a reçu des directives précises et claires selon les termes de la "Code de bonne conduite" où il a été précisé e.a. :

- *« ... ils doivent toujours être adressés de façon polie et professionnelle. L'équipe CISS doit éviter toute friction, particulièrement dans les conditions critiques et stressantes. Selon leur rôle, ils doivent donner l'information nécessaire, avec pour objectif unique la satisfaction de l'utilisateur final ... » ;*
- *« ... un effort doit être fait pour fournir aux personnes non techniques des explications vulgarisées, simples et acceptables ... » ;*
- *« ... les membres de l'équipe CISS doivent rester calmes et professionnels, même si leur perception était d'être provoqués de quelque façon que ce soit. Si un incident se produit pendant un contact avec le client, il devra être immédiatement signalé à la Direction de l'équipe CISS, qui a la responsabilité de prendre des mesures immédiates pour étudier et résoudre le problème. L'expérience à la C.E. montre qu'une attitude ouverte et contrôlée en ce qui concerne tout conflit apporte des solutions raisonnables et permet d'éviter l'escalade et la complication inutiles du problème... » ;*
- *« ... si un fonctionnaire de la C.E. se trouve dans le bureau, le technicien devra se présenter, expliquer la raison de la visite et demander l'autorisation pour procéder. Si le fonctionnaire de la C.E. ne lui permet pas de procéder, il devra contacter le Dispatching de l'équipe CISS, pour signaler le problème ... » ;*

- « ... si le fonctionnaire de la C.E. revient dans son bureau pendant l'exécution du travail, le technicien doit se présenter, expliquer la raison de sa visite et demander l'autorisation de continuer ... » ;

Monsieur K. Omer n'a pas non plus respecté les dispositions reprises dans ce Code de conduite ;

Votre comportement agressif à l'égard des différentes personnes est inadmissible et il est également contraire à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui impose tant à l'employeur qu'au travailleur d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat de travail.

Au regard de tout ce qui précède, nous estimons que toute collaboration avec vous est devenue définitivement impossible et en application de la loi du 19 mars 1991, nous saisissons par requête le président du Tribunal du travail de Bruxelles en vue de la reconnaissance des faits susvisés comme étant constitutifs de motif grave. »

3.

Par courrier séparé du même jour, la société a avisé l'organisation syndicale de Monsieur K., à savoir la CGSLB, de son intention de licencier Monsieur K. pour motif grave.

4.

A la même date, la SA INTRASOFT INTERNATIONAL a saisi la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles d'une requête sur la base de l'article 4, § 1er de la loi du 19 mars 1991

Par ordonnance du 23 octobre 2009, la Présidente du tribunal a constaté la non-conciliation des parties et a suspendu le contrat de travail liant les parties pendant la durée de la procédure en admission du motifs grave de licenciement.

I.2. La demande originaire.

La citation comme en référé a été lancée le 26 octobre 2009.

Elle tend à entendre déclarer que les faits dénoncés dans les lettres du 12 octobre 2009 sont constitutifs de motif grave justifiant le licenciement de Monsieur Omer K.

I.3. Le jugement dont appel.

Le 30 décembre 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire et après avoir entendu l'avis oral non conforme du

Ministère public ainsi que les répliques orales des parties, a déclaré la demande recevable mais non fondée, en a débouté la SA INTRASOFT INTERNATIONAL et a condamné celle-ci aux dépens, soit la somme de 1.200 € (indemnité de procédure) en faveur de Monsieur K.

II. OBJET DE L'APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

LA SA INTRASOFT INTERNATIONAL fait appel.

Par sa requête d'appel et aux termes de ses conclusions de synthèse prises en degré d'appel, elle demande à la Cour du travail de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- mettre à néant le jugement a quo ;
- faisant ce que les premiers juges auraient dû faire :
 - dire pour droit que les faits précisés ci-dessus constituent un motif grave de résiliation du contrat de travail de Monsieur K sans préavis ni indemnité,
 - condamner les intimés aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure

Subsidiairement :

Si la Cour était d'avis qu'il y avait lieu, pour la société, d'apporter des éléments complémentaires concernant les faits invoqués, autoriser la société à établir la preuve, par toutes voies de droit, témoins compris des deux faits suivants : «

1. *que le nommé K a bien, en date du 8.10.2009, directement insulté Monsieur S de « putain » comme celui-ci l'a bien précisé dans son e-mail du 8.10.2009 ;*
2. *que le nommé K a bien été entendu par la direction, c'est-à-dire par les responsables Mr D Christos et Mr B François, le matin du 9.10.2009, concernant les faits invoqués et en particulier concernant le mail du 8.10.2009 de Monsieur S et que Monsieur K a bien reconnu les faits invoqués lors de cet entretien. ».*

II.2.

Monsieur K et la CGSLB concluent au non fondement de l'appel ; ils demandent la confirmation du jugement et la condamnation de l'appelante aux dépens d'appel.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

Aux termes de l'article 4, § 3 de la loi du 19 mars 1991,

« L'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail. En aucun cas, il ne peut s'agir de faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel. » (souligné par la Cour du travail).

A. Exactitude des motifs invoqués.

1.

La société appelante invoque, comme motif grave se situant dans le délai de trois jours ouvrables précédant l'envoi des lettres à Monsieur K. et à la CGSLB, un incident survenu avec un haut fonctionnaire de la Commission européenne et qu'elle entend établir par la seule production d'un courriel émanant de celui-ci.

Elle soutient que ce document est authentique, très clair et qu'il établit de manière certaine que son auteur – qui comprend parfaitement le français – a bien été « *insulté de putain* » par Monsieur K., comme il l'a précisé dans son e-mail du 8 octobre 2009, de sorte qu'« *une deuxième version* » n'était absolument pas nécessaire contrairement à ce que le Tribunal du travail a estimé.

2.

Bien que les parties intimées persistent à émettre des doutes quant à la réalité et à l'exactitude des propos attribués à Monsieur S., la Cour du travail partage l'avis des premiers juges, selon lequel :

« la pièce 1 du dossier de INTRASOFT rend compte de manière crédible du déroulement des événements, étant une impression des messages électroniques adressés, dans l'ordre, par Monsieur S. à diverses instances de la Commission européenne et, quelques minutes plus tard par le même S. à d'autres services de la Commission dont DIGIT ; ce dernier service fait ensuite suivre le message de Monsieur S. à un responsable au sein de la société INTRASOFT, lequel encore un peu après transmet ceux-ci à deux collaborateurs de l'entreprise. »

Cette succession d'emails a eu lieu dans un laps de temps assez court dans l'après-midi du 8 octobre 2009 en manière telle que INTRASOFT n'avait pas de raison de croire que Monsieur S n'était pas l'auteur du récit de l'incident avec son préposé » (jugement du 30 décembre 2009, 5e feuillet).

3.

Les parties intimées mettent à nouveau en évidence les contradictions, les incohérences, voire les invraisemblances dans la déclaration écrite de Monsieur S concernant la manière dont les faits se seraient déroulés.

La SA INTRASOFT ne répond pas à ces remarques dans ses conclusions.

La Cour du travail rejoint, en partie, le jugement dont appel lorsqu'il relève qu'il est

« finalement assez vain de vouloir reconstituer, minute par minute, le déroulement des faits qui se sont produits sur un laps de temps qui ne pouvait être que court. » (6e feuillet).

4.

Il apparaît à tout le moins établi qu'il s'est passé « quelque chose » le jeudi 8 octobre 2009 à 14h45 entre Monsieur K et Monsieur S P, dont ce dernier s'est offusqué au point de dénoncer les faits comme un « incident de sécurité » et un « acte criminel de la part de M. Omer K (cf. sujet de l'e-mail adressé le 8 octobre 2009 à 16h25 par Monsieur S à EC SECURITY VOLS & DELITS).

Il peut être tenu pour acquis que le mot litigieux a été prononcé.

5.

Comme relevé dans le jugement dont appel, la société INTRASOFT a repris à son compte la relation des faits telle que décrits par Monsieur S dans son e-mail, sans entendre la version de Monsieur K.

A cet égard, la société soutient à présent que Monsieur K aurait été entendu le 9 octobre 2009 au matin par deux membres de la direction, Messieurs D et B, et demande de pouvoir établir ce fait par toutes voies de droit. Elle produit, en annexe à ses conclusions de synthèse remises au greffe le 25 février 2010, une lettre de la CGSLB du 9 octobre 2009, faisant référence à une rencontre entre Monsieur K et ses deux supérieurs hiérarchiques.

La Cour du travail relève, toutefois, que loin de faire état d'une audition de Monsieur K par deux membres de la direction, cette lettre dénonce le fait que les « deux supérieurs hiérarchiques l'ont prié de quitter le lieu de travail,

lui ont enlevé ses badges d'accès et annoncé qu'il sera convoqué la semaine prochaine. ».

La Cour constate également que, si l'audition alléguée a eu lieu, aucun compte-rendu n'en est produit ; il n'apparaît pas que Monsieur K ait été préalablement informé de l'objet de l'entretien ni qu'il ait pu être assisté d'un délégué syndical.

Par ailleurs, la société n'a fait état de ce prétendu entretien, ni dans les lettres de notification visées à l'article 4, § 1er de la loi du 19 mars 1991, ni dans le cadre des débats devant les premiers juges. Au contraire, le jugement relève très adéquatement et pertinemment qu'il est

« frappant de constater que l'employeur n'a pas cru utile de faire sa propre enquête avant d'entamer la procédure et d'étoffer le dossier qu'il présente au Tribunal :

- *interroger Monsieur K et le confronter au message email de Monsieur S ;*
- *demander à sa cliente, la Commission européenne, de préciser les circonstances de l'incident ;*
- *demander à Monsieur S de faire une seconde relation des faits et en particulier en ce qui concerne le contexte et le moment où le propos litigieux a été tenu par Monsieur K*

Ces informations, qui auraient été utiles, font défaut. » (7e feuillet).

L'article 10, alinéa 4 de la loi du 19 mars 1991 énonce que la demande d'enquête formulée par voie de conclusions mentionne les nom, prénoms, domicile ou, à défaut, lieu de travail des témoins et que, pour le surplus, les règles du Code judiciaire sont d'application.

En vertu de l'article 915 du Code judiciaire, une offre de preuve par témoins ne peut être admise que si elle porte sur un fait précis et pertinent.

En l'espèce, la société appelante demande de prouver qu'un entretien a eu lieu le matin du 9 octobre 2009 entre Monsieur K et la direction *« concernant les faits invoqués et en particulier concernant le mail du 8.10.2009 de Monsieur S et que monsieur K a bien reconnu les faits invoqués lors de cet entretien ».*

Ces *« faits invoqués lors de cet entretien »* ne sont nullement précisés, sauf la référence à l'e-mail du 8 octobre 2009. Rien de ce qui se serait dit lors de cet entretien n'est précisé ni ne ressort d'aucune pièce versée au débat. Dans ces conditions, l'offre de preuve par l'audition de deux membres de la direction d'INTRASOFT ne peut être rencontrée.

6.

En conclusion, le seul fait qui puisse être considéré comme exact en l'état actuel est qu'un « *incident* » s'est produit le 8 octobre 2009 dans l'après-midi et que le mot « *putain* » a été prononcé.

Par contre, il n'est pas démontré que Monsieur K aurait « *insulté de putain* » Monsieur S

Cette accusation n'est pas démontrée ; elle résulte de la seule déclaration de Monsieur S faite dans son e-mail du 8 octobre 2009, qui relate les faits à chaud et de manière unilatérale et purement subjective.

Ici encore, la société appelante demande de pouvoir démontrer le fait (l'insulte) par témoignage, à savoir celui de Monsieur S

Dependant, ce dernier ne peut être considéré comme un « *témoin* » de l'incident, puisqu'en est l'un des deux protagonistes, et il ne peut être neutre et objectif puisque c'est lui qui s'est plaint du comportement de Monsieur K stimant que celui-ci l'avait insulté.

Cette offre de preuve ne peut être admise.

B. Gravité des motifs invoqués.

7.

Le seul fait d'avoir prononcé le mot « *putain* » est certes fautif et contraire au comportement à adopter vis-à-vis des clients, tel que décrit dans le « *Code de bonne conduite* » produit par l'appelante.

Est-il, pour autant, constitutif de motif grave justifiant le licenciement de Monsieur K sans indemnité ni préavis ?

8.

Pour apprécier la gravité de cette faute, il convient d'avoir égard aux faits et au contexte réel dans lequel ceux-ci se sont déroulés .

Monsieur K explique que le 8 octobre 2009 au matin, il avait reçu, selon le formulaire imprimé la veille à 15h52, pour tâche d'effectuer une intervention dans le bâtiment Loi 102, au 1er étage, bureau 16, soit le bureau de Monsieur S ; celui-ci lui indiqua qu'il n'avait pas été informé de cette intervention ; il contacta le helpdesk AGRI, qui confirma qu'aucune intervention n'était prévue dans son bureau mais bien dans un autre. L'ordre de mission en possession de Monsieur K (pièce 12 de son dossier) porte une annotation, en haut, de la main de Monsieur S : « *M. B* », ce qui semble confirmer l'erreur. Contrarié d'avoir reçu de mauvaises instructions de son employeur et retardé dans l'exécution des tâches lui imparties pour la matinée, Monsieur K quitta les lieux en proférant un juron (« *putain* »). Ce mot n'était nullement adressé à

Monsieur S[...] . D'ailleurs, une telle insulte à l'égard d'un autre homme n'a aucun sens.

Cette explication est tout à fait plausible et la société INTRASOFT, sur qui pèse la charge de la preuve, n'établit pas le contraire.

Aucun élément ne permet d'objectiver l'impression qu'a eue Monsieur S[...] d'avoir été insulté.

Dans ces conditions, la Cour du travail considère, à l'instar des premiers juges, que l'incident qui s'est produit le 8 octobre 2009 ne présente pas un caractère de gravité tel qu'il rendrait toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

9.

Dès lors que le comportement de Monsieur K[...] le 8 octobre 2009 est déclaré fautif, le motif grave doit être apprécié eu égard à l'ensemble des éléments de la cause.

Les trois autres faits invoqués dans les lettres annonçant l'intention de licencier ne sont pas de nature à conférer à l'incident du 8 octobre 2009 le caractère d'un motif grave :

- la lettre d'INTRASOFT du 16 octobre 2007 fait grief à Monsieur K[...] n'avoir pas nettoyé des appareils téléphoniques ; à supposer que le nettoyage des postes fasse partie des attributions d'un technicien réseau, le fait d'avoir reçu un avertissement à ce sujet n'est pas révélateur d'un comportement fautif ;
- les lettres d'INTRASOFT des 25 août et 4 novembre 2008 font état de ce que Monsieur K[...] aurait fait obstruction au contrôle de ses incapacités de travail par le médecin contrôleur mandaté par la société, à savoir le Docteur Z[...] ; Monsieur K[...] dépose à cet égard une déclaration collective de travailleurs de la société attestant de difficultés répétées avec ce médecin, ainsi que le procès-verbal du conseil d'entreprise du 16 décembre 2008, actant la décision de ne plus faire appel à ses services.

Ainsi donc, même mis en rapport avec ces trois faits antérieurs épinglés dans les lettres notifiées en application de l'article 4, § 1er de la loi du 19 mars 1991 et dans la citation, le comportement fautif de Monsieur K[...] lors de l'intervention du 8 octobre 2009 ne peut constituer un motif grave de rupture du contrat de travail.

10.

Le jugement dont appel sera donc confirmé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Déclare l'appel recevable mais non fondé.

Confirme le jugement du 30 décembre 2009.

Délaisse à la SA INTRASOFT INTERNATIONAL les frais de son appel et la condamne aux dépens d'appel, liquidés à ce jour pour Monsieur Omer K. à la somme de 1.200 € étant l'indemnité de procédure.

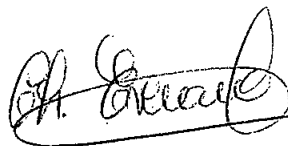
Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

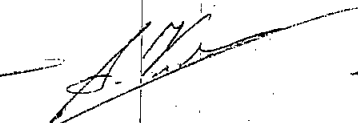
J. DE GANSEMAN, Conseiller social au titre d'employeur

A. VAN DE WEYER, Conseiller social au titre d'employé

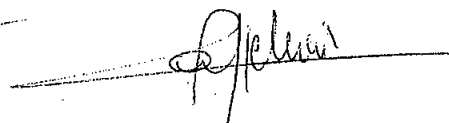
Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



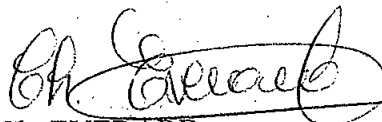
A. VAN DE WEYER



L. CAPPELLINI

Monsieur J. DE GANSEMAN, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur A. VAN DE WEYER, Conseiller social au titre d'employé et Madame L. CAPPELLINI, Président.

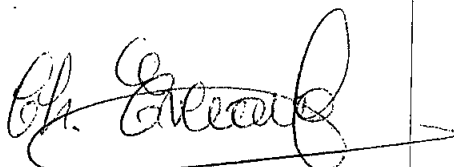


Ch. EVERARD

et prononcé à l'audience publique de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 mars deux mille dix, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI