

Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2014 / 2424
Date du prononcé 1^{er} octobre 2014
Numéro du rôle 2013/AB/161

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000035836-0001-0014-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire (747,\$1CJ)
Définitif

Monsieur A

partie appelante, ne comparaissant pas.

contre

S.A. INTER PARTNER ASSISTANCE, dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise 166/1,

partie intimée,
représentée par Maître ROBERT Frédéric, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

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

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.



Les pièces de la procédure figurent au dossier et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 13 février 2013, dirigée contre le jugement du 3 septembre 2012, prononcé contradictoirement par la 3^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;
- l'ordonnance du 6 mars 2013 ayant, conformément à l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, entériné les délais de conclusions convenus entre les parties et fixé une date de plaidoiries.

L'appelant a déposé des conclusions le 20 septembre 2013 et un dossier de pièces le 29 août 2014.

La partie intimée a déposé des conclusions et des conclusions additionnelles et de synthèse, respectivement le 14 juin 2013 et le 19 décembre 2013.

Lors de l'audience publique du 3 septembre 2014, l'appelant, Monsieur A n'était ni présent ni représenté.

La partie intimée a été entendue en ses dires et moyens. Elle a déposé un dossier de pièces.

Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Monsieur A (ci-après : « l'appelant ») a travaillé au service de la SA INTER PARTNER ASSISTANCE (ci-après : « la société » ou « l'intimée »), en qualité de « gestionnaire soins de santé » dans le cadre de divers contrats à durée déterminée successifs :

- le premier, signé le 27 février 2008, portant sur la période du 3 mars 2008 au 30 juin 2008,
- le deuxième, signé le 24 juin 2008, portant sur la période du 1^{er} juillet 2008 au 30 septembre 2008,
- le troisième, signé le 30 septembre 2008, portant sur la période du 1^{er} octobre 2008 au 31 janvier 2009,



- le quatrième signé le 27 janvier 2009, portant sur la période du 1^{er} février 2009 au 30 avril 2009.

Fin janvier 2009, ont débuté des négociations entre la société et les organisations syndicales. Ces discussions ont débouché sur la conclusion, le 17 février 2009, d'un protocole d'accord et, le 13 mars 2009, de 3 conventions collectives de travail d'entreprise, à savoir :

1. une convention collective de travail à durée déterminée « *concernant le passage de CDD en CDI – accord 2009* », par laquelle, « *pour des raisons exceptionnelles liées au départ de plusieurs clients, les parties conviennent pour l'année 2009 dans le département Soins de Santé, de porter à 18 mois la durée du contrat à durée déterminée pour 13 personnes* » ;
2. une convention collective de travail à durée indéterminée « *concernant le passage de CDD en CDI* », en cas de poste à pourvoir à durée indéterminée, pour les travailleurs ayant un an de service et ayant fait l'objet d'une évaluation positive ;
3. une convention collective de travail à durée déterminée « *concernant la sécurité d'emploi* », s'appliquant aux membres du personnel sous contrat de travail à durée indéterminée qui ne sont plus en période d'essai et uniquement dans le cadre de licenciements pour motifs économiques ou techniques.
Cette CCT prévoit qu'en cas de manquement par l'employeur à l'engagement de ne pas procéder à des licenciements individuels ou collectifs pour des motifs économiques ou techniques, durant la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009, il sera dû, en plus du système légal, une indemnité égale à 3 mois de salaire pour le travailleur dont l'ancienneté se situe entre 1 an et 5 ans et de 6 mois de salaire pour le travailleur dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans, ainsi qu'une formule « *full outplacement* » dont le coût global est de 8.000 €.

Dans le cadre de la convention collective de travail – accord 2009 et du protocole d'entreprise 2009 du 17 février 2009 concernant la prolongation des contrats de travail à durée déterminée de 13 personnes, dont l'appelant, pour une période maximale de 18 mois, la société a proposé à l'appelant de « *substituer* » son dernier (quatrième) contrat de travail à durée déterminée (qui devait prendre fin le 30 avril 2009), par un autre contrat de travail à durée déterminée prenant cours le 1^{er} février 2009 et courant jusqu'au 31 août 2009, de manière à totaliser 18 mois.

En pratique, la société entendait que l'appelant lui remette son contrat de travail signé le 27 janvier 2009 (qui serait détruit) et signe un nouveau contrat de travail, (anti)daté du 27 janvier 2009 et couvrant la période du 1^{er} février 2009 au 31 août 2009.

L'appelant a signé le nouveau contrat de travail à durée déterminée. Il avait cependant gardé l'original ou un double du contrat de travail à durée déterminée couvrant initialement



la période du 1^{er} février 2009 au 30 avril 2009. Il s'est informé auprès de son syndicat et, ayant appris l'illégalité du procédé utilisé par la société, a revendiqué l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par courrier du 25 mai 2009 recommandé et remis en mains propres à l'appelant, la société a notifié à l'appelant son intention de mettre fin anticipativement au contrat de travail et ce, pour les motifs suivants :

« En effet, vous avez accepté de signer un nouveau contrat de travail à durée déterminée jusqu'au 31 août 2009. Nous vous avons toutefois signalé que notre intention n'était pas à l'échéance de ce contrat de vous offrir un contrat de travail à durée indéterminée.

Toutefois, vous invoquez aujourd'hui la présomption suivant laquelle les contrats à durée déterminée successifs constituent un contrat à durée indéterminée.

Il n'entre pas dans nos intentions de nous soustraire aux dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. Néanmoins, cela ne change en rien notre position. Nous notons, par ailleurs que votre comportement s'est clairement détérioré ces derniers temps. Vous faites preuve d'agressivité vis-à-vis de vos collègues, vous critiquez ouvertement les décisions prises par le management, ce qui crée une ambiance contre-productive et perturbatrice pour l'entente générale au sein des équipes.

Dans ce contexte, nous nous voyons contraints de prendre nos responsabilités.

Conformément à l'article 4 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi du 19 février 1979, coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008, nous informons la délégation syndicale de notre intention de mettre fin avec effet immédiat à votre contrat de travail moyennant une indemnité compensatoire de préavis légale de 3 mois, afin de permettre une possibilité pratique d'intervention de cette délégation. Le délai d'intervention est fixé à 5 jours.(...). ».

Par lettre du même jour, l'appelant a précisé que lors de la signature du contrat se terminant le 31 août 2009, celui-ci lui avait été présenté comme un « avenant » au quatrième CDD signé pour la période du 1^{er} février 2009 au 30 avril 2009. D'autre part, l'appelant a contesté avoir eu un comportement agressif vis-à-vis de ses collègues et avoir critiqué ouvertement les décisions prises par le management.

Par lettre recommandée du 29 mai 2009, la société a notifié à l'appelant sa décision de mettre fin au contrat de travail à dater du 1^{er} juin 2003 et ce, sans prestation de préavis et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois,



conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le 3 juin 2009, la délégation syndicale a adressé une lettre de protestation aux membres du comité de direction.

La société a réagi en relevant qu'elle avait accepté la position suivant laquelle elle se trouvait en présence d'un contrat de travail à durée indéterminée et avait donc licencié Monsieur A conformément aux dispositions applicables à la rupture d'un tel contrat. Elle a rappelé que les dispositions de l'article 4 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi du 19 février 1979, coordonnée par la convention collective de travail du 18 décembre 2008 (information de la délégation syndicale) avaient été respectées. Enfin, elle a fait savoir qu'elle considérait que les dispositions de la CCT d'entreprise relative à la stabilité d'emploi n'étaient pas réunies en l'espèce.

I.2. L'action originale.

Par citation signifiée le 21 mai 2010, l'actuel appelant, demandeur originaire, a assigné la SA INTER PARTNER ASSISTANCE devant le Tribunal du travail de Bruxelles. Son action tendait à entendre condamner la société à lui payer :

- la somme de 735,94 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis,
- la somme de 866,73 € à titre de solde de prime de fin d'année,
- la somme de 7.338,89 € à majorer de la somme de 8.000 € à titre d'indemnité complémentaire de licenciement (3 mois de rémunération + indemnité d'outplacement)
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes,
- les dépens.

I.3. Le jugement dont appel.

Le 3 septembre 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a prononcé le jugement suivant :

« Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la SA INTER PARTNER ASSISTANCE à payer à Monsieur A :

- *735,94 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 25 mai 2009 jusqu'à parfait paiement ;*



- 866,73 € à titre de solde de prime de fin d'année, à majorer des intérêts moratoires au taux légal, depuis le 25 mai 2009 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la SA INTER PARTNER ASSISTANCE aux dépens, liquidés jusqu'à présent à 1.210 €, étant l'indemnité de procédure (montant de base) ;

Déboute les parties pour le surplus ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire. ».

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

II.1.

Monsieur A a interjeté appel.

Par sa requête d'appel et ses conclusions prises en degré d'appel, l'appelant sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a rejeté l'application de la CCT d'entreprise du 13 mars 2009 et a débouté l'appelant de sa demande originaire tendant au paiement d'une indemnité complémentaire de licenciement (« *sécurité d'emploi* ») d'un montant de 7.339,89 € et d'une indemnité complémentaire de licenciement (« *indemnité d'outplacement* ») d'un montant de 8.000 €.

Dans sa requête d'appel, l'appelant forme, à titre subsidiaire, une demande nouvelle : dans l'hypothèse où la Cour du travail estimerait que les motifs économiques ayant conduit à son licenciement, ne sont pas suffisamment prouvés et ne lui accorderait pas les indemnités complémentaires de licenciement prévues par la CCT d'entreprise du 13 février 2009, l'appelant demande de constater que son licenciement a été causé par les revendications qu'il a émises et est, en conséquence, abusif. Il évalue provisoirement son préjudice à 6 mois de rémunération, soit $6 \times 2.480,14 \text{ €} = 14.880,84 \text{ €}$.

II.2.

La société intimée ne forme pas appel incident du jugement du 3 septembre 2012, de sorte que les condamnations qu'il prononce sont définitives.

Concernant l'appel principal, elle réitère les moyens et arguments qu'elle a développés devant les premiers juges et postule la confirmation du jugement en ce qu'il a débouté l'actuel appelant de ses demandes relatives aux indemnités complémentaires de licenciement.



Concernant la demande nouvelle, elle invoque, à titre principal, la prescription de l'action conformément à l'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; à titre subsidiaire, le défaut de preuve de l'abus de droit de licencier ; et, à titre plus subsidiaire, le défaut de preuve de l'existence d'un dommage distinct de celui que couvre l'indemnité de préavis.

La société demande, en conséquence, à la cour de dire l'appel non fondé et de condamner l'appelant aux dépens des deux instances, dont elle fixe le montant à 2.750 €.

III. EXAMEN DE L'APPEL PRINCIPAL.

III.1. Quant à la convention collective d'entreprise applicable.

III.1.1.

L'appelant revendique l'application de la CCT d'entreprise « *concernant la stabilité d'emploi* », qui s'applique aux membres du personnel sous contrat de travail à durée indéterminée qui ne sont plus en période d'essai.

La société conteste l'application de cette CCT à l'appelant. Elle relève qu'au moment de la signature des CCT d'entreprise du 13 mars 2009, l'appelant, était valablement lié à la société par le contrat de travail à durée déterminée signé par les parties le 27 janvier 2009 et portant sur la période du 1^{er} février 2009 au 30 avril 2009. Il n'était donc pas concerné par la CCT « *concernant la stabilité d'emploi* » mais bien par la CCT à durée déterminée « *concernant le passage de CDD en CDI* » qui prévoyait de porter à 18 mois la durée du contrat de travail à durée déterminée de 13 membres du personnel, dont l'appelant.

Il est exact que le nom de Monsieur A figure, en premier lieu, sur la liste nominative des personnes concernées, jointe au protocole d'accord du 17 février 2009.

La société soutient que le quatrième contrat de travail de l'appelant, qui arrivait à échéance le 30 avril 2009, n'aurait pas été renouvelé. Conformément aux stipulations de la CCT d'entreprise du 13 mars 2009 et du protocole d'accord du 17 février 2009, ce contrat était prolongé *de facto* jusqu'au 31 août 2009. C'est uniquement dans le but de se conformer à cette situation que le cinquième contrat a été signé.

Suivant la société, ce cinquième contrat conclu le 23 avril 2009 mais daté du 27 janvier 2009, nove les obligations découlant du contrat de travail à durée déterminée signé le 27 janvier 2009, de sorte que la CCT d'entreprise « *concernant la stabilité d'emploi* » ne lui est pas applicable.



III.1.2.

La position de la société ne peut être suivie.

Il est, d'une part, incontestable que la signature, qui plus est antidatée, du cinquième contrat de travail a eu pour effet de transformer ce contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

A cet égard, la cour relève que, dès que la problématique a été soulevée par l'appelant, la société a immédiatement admis (cf. sa lettre du 25 mai 2009, partiellement reproduite plus haut dans l'exposé des faits) l'application des dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Il résulte, en effet, des articles 9, 10 et 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que :

- a) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci ;
- b) Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée ;
- c) Par dérogation à l'article 10, il peut, sous certaines conditions, être conclu des contrats successifs pour une durée déterminée mais au maximum quatre.

En l'espèce, il s'agissait bien d'un cinquième contrat à durée déterminée, sans interruption entre celui-ci et les précédents et, en outre, signé après son entrée en vigueur.

La thèse de la novation, qui aurait substitué aux obligations existantes résultant du contrat de travail signé le 27 janvier 2009, des obligations nouvelles résultant du contrat signé le 23 avril 2009 mais antidaté du 27 janvier 2009, ne peut être admise.

D'une part, cette nouvelle convention constitue un écrit frauduleux destiné à contourner les dispositions impératives précitées de la loi du 3 juillet 1978. Elle a une cause illicite et ne respecte donc pas une des conditions de validité des contrats contenues à l'article 1108 du Code civil. D'autre part, elle est également frappée de nullité en vertu de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 qui dispose que : « *Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.* ».

C'est dès lors à bon droit que le Tribunal du travail a considéré qu'au moment de la rupture, les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée.



Et, du reste, la société a procédé au licenciement de l'appelant en se référant aux dispositions de l'article 39 de la loi sur les contrats de travail (relatif à la résiliation du contrat conclu pour une durée indéterminée) et non à celles de l'article 40 (relatif à la résiliation du contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini).

En conséquence, et dès lors qu'il faut se placer à la date de la rupture du contrat de travail et non à celle de la signature des CCT d'entreprise, l'appelant se trouvait dans la catégorie des « *membres du personnel sous contrat de travail à durée indéterminée qui ne sont plus en période d'essai* » au moment du congé et c'est la CCT « *concernant la sécurité d'emploi* » qui devait s'appliquer à sa situation.

III.2. Quant au motif du licenciement.

La CCT d'entreprise du 13 mars 2009 « *concernant la sécurité d'emploi* » s'applique uniquement dans le cadre de licenciements pour motifs économiques ou techniques.

Les premiers juges ont rejeté l'application de cette CCT aux motifs que :

1. Monsieur A lui-même soutient que son licenciement a été décidé en raison de ce qu'il a « *revendiqué ses droits* » concernant la durée (indéterminée) du contrat qui le liait à la société. Cela n'implique pas que son licenciement aurait été notifié pour des motifs économiques ;
2. Le contexte économique (départ de plusieurs clients) a été évoqué pour justifier la conclusion du protocole d'accord du 17 février 2009 et de la CCT prévoyant qu'au sein du département « *soins de santé* », les contrats de travail de 13 travailleurs engagés à durée déterminée puissent à titre exceptionnel atteindre une durée totale de 18 mois. Ceci ne concerne plus Monsieur A qui, au moment de son licenciement, n'était plus un travailleur sous contrat de travail à durée déterminée ;
3. Le fait pour Monsieur A de contester les reproches de comportement agressif et de critiques à l'encontre du management de la société, n'entraîne pas non plus que son licenciement ait été opéré pour des motifs économiques ;
4. Aucun motif d'ordre technique n'a été invoqué en l'espèce.

L'appelant critique ce raisonnement des premiers juges et les conclusions qu'ils en ont tirées.

Il soutient tout d'abord qu'il n'y a pas lieu d'accorder à ses déclarations plus de portée qu'elles n'en ont réellement. Selon lui, il appartient aux juridictions du travail de déterminer



quels furent les motifs réels du licenciement sans se limiter aux « *impressions premières* » de l'appelant.

Or, loin de ressortir d' « *impressions premières de l'appelant* », les motifs du licenciement sont expressément mentionnés dans la lettre que la société a adressée à l'appelant en date du 25 mai 2009 (reproduite supra), à savoir :

(1) le fait qu'après avoir accepté de signer un nouveau contrat de travail à durée déterminée jusqu'au 31 août 2009, en sachant que la société n'avait pas l'intention de le garder dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée après cette date, l'appelant ait invoqué la présomption suivant laquelle les contrats à durée déterminée successifs constituent un contrat à durée indéterminée et

(2) le fait que le comportement de l'appelant se soit clairement détérioré : agressivité vis-à-vis de ses collègues et critiques ouvertes des décisions prises par le management, créant une ambiance contre-productive et perturbatrice pour l'entente générale au sein des équipes.

Il est exact que, derrière ces motifs exprimés par la société, pourraient se cacher des motifs économiques ou techniques. La charge de la preuve en incombe à l'appelant, demandeur originaire. Celui-ci reste cependant totalement en défaut de rapporter cette preuve. Il invoque le fait que la société ait indiqué qu'elle n'avait pas l'intention de poursuivre la relation contractuelle après le 31 août 2009 et que la rupture intervenue le 29 mai 2009 n'a fait qu'anticiper l'échéance. La cour n'aperçoit dans cette circonstance la preuve du caractère économique ou technique du motif du licenciement.

En conséquence, l'appelant n'établit pas son droit à une indemnité complémentaire équivalente à 3 mois de rémunération ni à une indemnité qui serait équivalente au coût global d'une « *formule outplacement* ».

Le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il rejette ces demandes.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE NOUVELLE.

IV.1. Quant à la prescription.

Contrairement à ce que soutient la société intimée, il n'apparaît pas que la demande nouvelle de l'appelant, tendant à obtenir des dommages et intérêts pour licenciement abusif, soit prescrite.

Suivant l'article 807 du Code judiciaire,



« La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente. ».

Bien que formée plus d'un an après la fin du contrat de travail, la demande incidente de l'appelant était virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance, qui a interrompu la prescription.

On peut, en effet lire dans la citation :

« Que le requérant fut licencié par un courrier du 25 mai 2009, alors qu'il prestait sous le régime du 5^{ème} CCD transformé en CDI ;

Que la raison du licenciement en l'espèce est abusive ; ».

IV.2. Quant au fondement.

Il est manifeste et, du reste, expressément reconnu par la société, que le licenciement de l'appelant a été décidé en raison de son revirement par rapport à la signature du cinquième contrat de travail à durée déterminée. L'autre motif invoqué, lié au comportement de l'appelant, a été immédiatement contesté par ce dernier et n'a jamais été établi.

Il apparaît, en conséquence, que la société a donné congé à l'appelant pour le punir en quelque sorte d'avoir émis une revendication légitime concernant son droit à être reconnu comme étant dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

La Cour du travail estime qu'un tel licenciement est abusif.

L'abus dans le pouvoir de licencier résulte en l'espèce dans le fait que la société a utilisé ce pouvoir en représailles aux revendications conformes à la loi que l'appelant avait formulées.

Certes, la société a payé une indemnité de préavis de trois mois en appliquant correctement l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il n'en demeure pas moins que ce licenciement fautif, intervenu en outre dans un contexte particulier de négociations avec les organisations syndicales en vue de maintenir l'emploi, a occasionné à l'appelant un dommage, essentiellement moral, distinct de celui que l'indemnité de préavis est censée couvrir.

Le montant de 14.880,84 € réclamé à ce titre par l'appelant (équivalent à 6 mois de rémunération) n'est pas justifié et apparaît excessif.



La Cour du travail considère que l'octroi d'une indemnité fixée *ex aequo et bono* à 2.500 € est de nature à réparer adéquatement le préjudice subi par l'appelant.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement par application de l'article 747, § 2, alinéa 6, du Code judiciaire :

Sur l'appel principal de Monsieur A, le déclare recevable mais non fondé,

En conséquence confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, y compris en ce qui concerne les dépens de l'instance.

Sur la demande incidente de l'appelant, la déclare recevable et partiellement fondée,

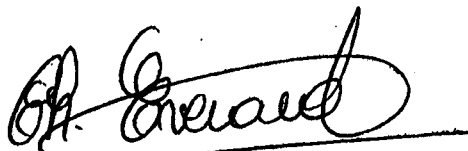
En conséquence, condamne la SA INTER PARTNER ASSISTANCE à payer à Monsieur A la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, majorée des intérêts judiciaires à dater du 13 février 2013, date de l'introduction de la demande.

Sur les dépens : compense les dépens d'appel entre les parties à concurrence de 2/3 de l'indemnité de procédure de base (soit 807 €) à charge de la SA INTER PARTNER ASSISTANCE et 1/3 (soit 403 €) à charge de Monsieur A

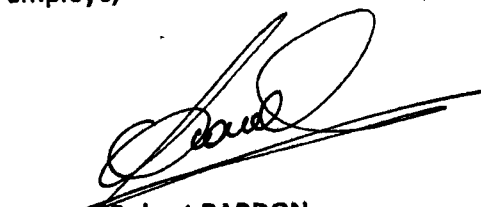


Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Sonja KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



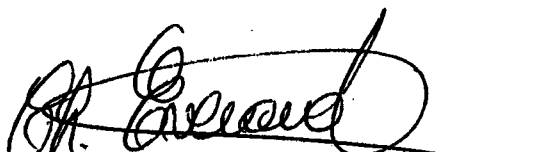
Sonja KOHNENMERGEN,



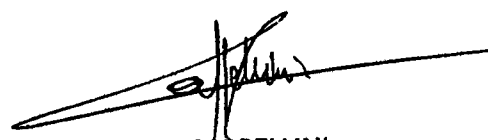
Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 1^{er} octobre 2014, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,

