

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
N° d'ordre
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2015/1395
R.G. Trib. Trav.
R.G. 11/8/A
Date du prononcé
20 mai 2015
Numéro du rôle
2013/AB/563
En cause de :
SA MATCH C/7

Délivrée à
Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

4e chambre

Arrêt

Droit du travail – contrat de travail – employé – fin de contrat –
licenciement pour motif grave – vol - loi 03/07/1978 art 35

COVER 01-00000185324-0001-0012-02-01-1



EN CAUSE :

La Société Anonyme MATCH, inscrite à la B.C.E. sous le numéro d'entreprise 0426.985.288, dont le siège social est sis à 6220 FLEURUS, Route de Gosselies, 408,

Partie appelante représentée par Maître Kevin DIEU loco Maître Henri-François LENAERTS, avocat,

CONTRE :

Madame Cathy T

Partie intimée représentée par Maître Séverine VINCKE loco Maître Natacha LHOEST, avocate,

INDICATIONS DE PROCEDURE.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 10 mars 2015, et notamment :

- le jugement rendu contradictoirement entre parties le 14 mars 2013 par le tribunal du travail de Nivelles, division Nivelles, 1^{ère} chambre (R.G. 11/8/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 mai 2013 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 24 mai 2013 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 04 septembre 2013 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 10 mars 2015 ;
- les conclusions de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour le 07 février 2014 ;
- les conclusions de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour les 04 et 08 juillet 2014 ;
- les dossiers de pièces des parties déposés respectivement au greffe en date du 09 janvier 2015 pour la partie appelante et à l'audience publique du 10 mars 2015 pour la partie intimée ;



Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 10 mars 2015 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié ;

L'appel, introduit dans les formes et délais, est recevable ;

2. LES FAITS

A la lecture des dossiers de pièces des parties, la Cour, résume les faits de la cause de la manière suivante:

Le 13 avril 1981, Madame T (ci-après dénommée Mme T) est entrée au service de la SA Match (ci-après dénommée l'employeur) en qualité de caissière sous les liens d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps partiel (24 h/semaine) ;¹

En date du 11 mars 2010, alors que Mme T quittait le magasin, un garde, Monsieur J , l'a interpellée et a déclaré ce qui suit²:

«Le jeudi 11 mars 2010, j'ai pris mon service à 19h, posté devant le Match de Nivelles. Vers 19h15, j'ai vu une employée qui sortait de la réserve sur le côté droit du bâtiment avec un sac poubelle noir. Elle se dirigeait vers son véhicule pour mettre le sac en question dans le coffre. A 19h18, le magasin était fermé au public. A 19h22, toutes les lumières étaient éteintes.

A 19h40 le personnel quittait le bâtiment avec des achats en main. Là, je me suis présenté et je leur ai demandé de contrôler les tickets de caisse en rapport avec leurs achats. Sur ce, nous sommes rentrés dans le magasin. Après contrôle des tickets, il y avait des marchandises impayées : 2 pâtisseries, un pain, une bouteille de Sprite et une bouteille de Coca. Suite à cette vérification, j'ai demandé à la personne qui avait mis le sac noir dans sa voiture de pouvoir contrôler le contenu du sac. J'ai constaté qu'il y avait plus de 30 salades préparées et légumes dont la personne en question ne savait pas me prouver que ces marchandises étaient payées.

Je suis rentré dans le magasin et la responsable du magasin m'a justifié que les achats impayés étaient des produits périmés. Je lui ai posé la question de savoir si les bouteilles de

¹ Pièce 2 du dossier de la partie intimée.

² Pièce 1 du dossier de la partie appelante.



Coca étaient périmées aussi, elle n'a pas su répondre. Sur ce, j'ai téléphoné à M. C. ce dernier m'a dit qu'il arrivait au plus vite.

Entretemps, j'avais des doutes sur l'honnêteté de la responsable vu qu'il y avait un pain et une bouteille de Coca qu'elle n'avait pas payé. Je lui ai demandé également de m'ouvrir son véhicule et dissimulés en dessous d'une couverture, il y avait 2 cartons avec des articles impayés,

Par la suite, M. C. est arrivé. Nous avons contrôlé une 2ème fois les véhicules. Nous avons sorti les caisses pour pouvoir faire un inventaire des marchandises impayées.

Conclusions

- Une caissière et sa fille (qui ne fait pas partie du personnel) ont sorti un sac contenant plus de 30 salades et légumes divers, 2 pâtisseries et une bouteille de Sprite (50cl).
- La responsable : un pain, une bouteille de Coca (50cl) et 2 caisses d'articles divers pour un montant de +/- 95 €. » ;

Le jour même, Mme T a confirmé les faits par écrit³ :

« Je soussignée Mme T reconnaît par la présente les faits suivants.

Ce jour vers 18h45 j'ai scanné en perte 30 paquets de marchandises fraîches (légumes à préparer, plat préparé) et j'ai placé toute cette marchandise dans 1 sac poubelle, j'ai demandé à Madame M. si je pouvais les emporter elle m'a autorisé à le faire. Alors j'ai été porté le sac à ma voiture qui était au parking. Ma fille m'a rejoint vers 18h45 au moment de sortir nous avons été contrôlé par un vigile qui a vérifié mes courses. Tout était payé à l'exception d'une bouteille de 50 cl de sprite que ma fille emportait elle avait aussi sur elle 2 paquets de pâtisserie à la date de ce jour. J'avais ma fille que ma fille avait 1 sprite avant de sortir.

Fait à Nivelles le 11 mars 2010. 21h20 » ;

Madame M. la supérieure de Mme T, a quant à elle déclaré ce qui suit⁴ :

« Je soussignée M. reconnaît par la présente les faits suivants. Ce jour vers 17h30 j'ai préparé 2 cartons de marchandises diverses pour un montant global 96,90 EUR. J'ai été passé ces deux cartons dans ma voiture sans avoir pointer ces marchandises aux caisses. Vers 19h00 nous avons été contrôlés à la sortie par un garde qui m'a demandé d'attendre l'arrivée de Mr C. J'étais alors en possession d'un pain et 1 bouteille de coca qui n'avait pas été pointé. A 20h50 Mr Carlier et le garde m'ont demandé de pouvoir contrôler ma voiture et ont trouvé les 2 cartons de marchandises non payées. Je n'avais pas l'intention de payer ces marchandises. Je reconnais que cela n'était pas la première fois que j'agis de la sorte et que ceci est de nature à rompre le contrat de confiance qui me lie à mon employeur.

M. Le 11 mars 2010 »

³ Pièce 2 du dossier de la partie appelante.

⁴ Pièce 3 du dossier de la partie appelante.



Le 12 mars 2010, Mme T s'est vu notifier son licenciement pour motif grave par courrier recommandé du 15 mars 2010 confirmant cette décision et lui notifiant les motifs de ce congé en ces termes:

« Nous vous confirmons notre décision du 12 mars 2010 de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail pour motif grave.

Dans le présent courrier, nous vous notifions les motifs qui justifient notre décision de rompre votre contrat de travail pour motif grave.

Vous étiez employée dans notre magasin Match de Nivelles dans la fonction de caissière. Le 11 mars 2010 vous avez quitté le magasin vers 19H40, à la fin de votre journée de travail. Le garde de la société Russo vous a demandé de contrôler le coffre de votre voiture. Le garde a constaté un sac poubelle contenant une trentaine de salades préemballées, des tomates et des salades composées. Vous n'étiez pas en mesure de montrer un ticket de caisse afin de justifier l'achat de cette marchandise. Vous avez emporté ces produits sans les avoir payés.

Suite à ce constat Mr. C , Security Manager est arrivé vers 20H50. Vous avez déclaré à Mr. C et au garde que vous aviez scanné en perte tous ces produits vers 18h45, à votre propre initiative, malgré le fait que scanner les pertes ne fait pas partie de votre fonction. Vous avez déposé le sac poubelle contenant les marchandises dans votre voiture vers 19H.

Le 12 mars vous avez été vue par Mr. C Directeur d'Exploitation, Mme. P Manager Ressources Humaines et Mr. C . Pour votre défense vous avez déclaré que vous aviez eu un jour l'autorisation de Mme M d'emporter les produits que vous aviez scannés vous-même en perte. Pourtant vous avez avoué n'avoir jamais informé votre gérant de cette pratique et vous êtes bien consciente que de tels actes ne sont pas admis au sein de notre entreprise,

De plus, votre fille, qui vous a rejoint en magasin vers 18H45, a emporté une bouteille non payée de 50cl de Sprite. Vous avez reconnu devant Mr. C et le garde que vous étiez consciente que cette bouteille n'avait pas été payée. A 19H40, lors du contrôle, votre fille n'a pas pu présenter un ticket justifiant cet achat.

Ces faits sont extrêmement graves, rompent définitivement la confiance que nous avons en vous et justifient la rupture immédiate sans préavis ni indemnité de votre contrat de travail.
» ;⁵

Madame M a également été licenciée pour motif grave en raison des vols qu'elle a commis ;⁶

Le 15 mars 2010, l'employeur indiqua sur le C4 comme motif précis du chômage : » faute grave » ;⁷

⁵ Pièce 4 du dossier de la partie appelante.

⁶ Pièce 5 du dossier de la partie appelante.

⁷ Pièce 2 du dossier de la partie intimée.



3. L'ACTION ORIGINALE

Par requête contradictoire déposée au greffe du Tribunal le 03 janvier 2011, Mme T sollicite la condamnation de son employeur :

- *à lui payer la somme brute de 28.364,78 € à majorer des intérêts de retard sur le brut à dater du 11 mars 2010,
- *à lui délivrer un nouveau C4 dans les 7 jours de la signification du jugement à intervenir sous peine d'astreinte de 50 € par jour de retard,
- *à lui accorder son droit à la procédure d'outplacement dans les 7 jours de la signification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 100,00 € par jour de retard ;
- *à lui payer l'indemnité de procédure de 2.000,00 € ;

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le premier juge a condamné l'employeur à payer à Mme T la somme brute de 28.364,78 € à majorer des intérêts légaux à dater du 12 mars 2010 et l'indemnité de procédure de 2.200,00 € ;

5. L'APPEL

L'employeur sollicite que le jugement intervenu le 14 mars 2013 soit réformé en ce qu'il a considéré que la gravité des faits reprochés à Mme T n'était pas suffisante pour justifier un licenciement pour motif grave et que cette dernière pouvait dès lors prétendre au paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 18 mois de rémunération;

L'employeur reproche au premier juge de ne pas avoir considéré que Mme T a eu un comportement inacceptable sur le plan de l'honnêteté vis-à-vis de son employeur ;

Il estime que Mme T s'est en effet rendue coupable de vol de marchandises appartenant à son employeur, et a permis à une tierce personne - sa fille - de se rendre également coupable de vol ;

L'employeur relève que Mme T a d'ailleurs violé les procédures applicables au sein de la société et s'est rendue coupable d'insubordination à son égard ;



6. FONDEMENT

6.1 EN DROIT

«Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »⁸;

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ;

« Il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement en fait si le manquement reproché constitue un motif grave au sens de la loi »⁹;

En outre, la faute commise doit être intrinsèquement grave ;

Plusieurs arrêts de la Cour de Cassation soulignent que : « pour qu'il y ait faute grave, il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »¹⁰ ;

Ainsi, « il ne suffit pas que le travailleur ait commis une faute grave mais il faut encore que cette faute, en raison de sa gravité particulière et de ses effets sur la relation de travail ne permette plus à la partie qui la subit d'avoir confiance dans les services de l'autre »¹¹ ;

⁸ Article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).

⁹ Cass. 08/02/1988, JTT 1988, p. 157; Cass. 06/11/1989, JTT 1989, p. 482.

¹⁰ Cass. 09/03/1987, JTT 1987, p. 128; Cass. 09/03/1995, JTT 1995, p. 281.

¹¹ V. VANNES, la rupture du contrat de travail pour motif grave, in contrats de travail-20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. jeune barreau de Bruxelles, p. 216 et suiv.



Par ailleurs, « avant d'infliger une sanction aussi grave que celle du congé immédiat sans indemnité, ni préavis, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation, ni réaction excessive »¹² ;

« L'auteur du congé peut prouver le motif grave par toutes voies de droit »¹³ ;

« Il importe peu à ce sujet que la faute grave ait été commise intentionnellement ou non »¹⁴ ;

« L'employeur doit poursuivre une politique cohérente en matière de congé pour motif grave. Lorsque différents travailleurs commettent la même faute et que certains d'entre eux ne sont pas punis, cela implique que la faute commise ne constitue pas un motif grave justifiant le congé, de sorte qu'il n'est pas possible de licencier un travailleur sur le champ sur la base de cette faute » ;¹⁵

« Il n'est pas requis que la partie qui donne le congé ait subi un dommage » ;¹⁶

« Une ancienneté importante et un passé professionnel irréprochable ne peuvent avoir pour conséquence qu'un manquement ne puisse pas être considéré comme un motif grave. Il a même été jugé qu'il pourrait s'agir de circonstances aggravantes, dans la mesure où elles sont susceptibles d'atténuer l'attention de l'employeur » ;¹⁷

« En règle générale, le vol est un motif grave de licenciement. Le vol rompt toujours le lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et le travailleur, de sorte que la poursuite de l'exécution du contrat devient impossible. C'est la raison pour laquelle ont été admis les licenciements pour faute grave intervenus dans les circonstances suivantes :

*le vol par une vendeuse d'une paire de bas dans un grand magasin ou d'une cravate en particulier lorsque le travailleur a été pris en flagrant délit,

*le fait de ne pas pointer certains articles à la caisse, (...)

*le fait pour un employé d'avoir pris sans le payer un article d'une valeur de 145 BEF ; il s'agissait d'un acte réfléchi pour lequel une véritable mise en scène avait été imaginée,

*le fait pour une caissière d'un grand magasin de n'avoir pas présenté certains de ses achats (2 paquets de cigarettes, du savon, un déodorant et un paquet de gaufres pour un montant total de 404 BEF) même par inattention ou par distraction, (...)

*le vol est de toute évidence jugé très sévèrement, comme en témoignent les nombreuses décisions publiées dont il ressort qu'il n'est pas tenu compte :

-de la valeur des objets volés,

¹² V. VANNES, op. cit. citant CT Mons, 08/12/1989, J.T.T. 1990, p. 443 et CT Bruxelles, 23/03/1989, CDS 1989, p. 27.

¹³ C. Wantiez, « le congé pour motif grave », Larcier 1998, p. 30.

¹⁴ C.trav.Bruxelles, 17 janvier 1978, J.T.T.1978, 178.

¹⁵ Trib trav. Bruxelles, 21 décembre 1984, J.T.T.1985, 315.

¹⁶ Cass, 6 mars 1995, J.T.T.1995, 281.

¹⁷ C.trav. Mons, 15 décembre 2009, J.T.T.2010, 283 cité dans le compendium social, droit du travail, tome 2, Kluwer 2011, p.2051 et 2052.



-de l'ancienneté, (...)

-du caractère isolé de la faute.

Dans certaines entreprises comme les grands magasins, l'employeur qui ne peut exercer une surveillance de tous les instants, doit pouvoir compter sur une fidélité accrue. Le fait que la surveillance des clients et du personnel dans un magasin à rayons multiples est difficile, voire impossible, est parfois considéré comme circonstance aggravante lorsque le travailleur se rend coupable d'un vol de faible importance. »¹⁸

6.2 EN FAIT

La Cour retient que Mme T a dérobé une trentaine de salades et plats préparés appartenant à son employeur et, avec sa fille, une boisson et deux pâtisseries ;

Mme T tente de justifier son geste en prétendant que les salades et plats préparés étaient destinés à la poubelle ;

Les parties n'apportent pas la preuve que les marchandises étaient périmées ;

La Cour lit dans la déclaration de Mme T que cette dernière avait elle-même scanné les marchandises dérobées en perte, alors que cette tâche ne faisait pas partie de ses fonctions ;

La Cour constate que l'employeur ne communique aucun règlement de travail, aucune note de service autorisant ou non la reprise de marchandises impropres à la vente ;

Suivant la jurisprudence majoritaire dans la matière, la Cour admet le postulat qu'il ne peut pas être permis aux travailleurs des grandes surfaces de reprendre des marchandises, même périmées, sans le respect d'une procédure interne, ce qui impose d'agir en toute bonne foi et de manière transparente en le signalant au gérant ou à son responsable et en ne le cachant non plus à l'agent de sécurité à la sortie des locaux à la fin de son service ;

Comme le relève à juste titre l'employeur, il est impossible de surveiller quotidiennement les travailleurs dans un magasin, ce qui impose une confiance absolue du personnel ;

Chronologiquement, Mme T a quitté le magasin avec sa fille (qui était apparemment venue la chercher à la fin de son service), en possession d'une bouteille de Sprite de 50 cl et deux pâtisseries, non payées et non périmées ;

¹⁸ W. Van Eeckhoutte, le compendium social, droit du travail, tome 2, Kluwer 2011, p.2110 à 2114.



Même si le vol de cette bouteille et de ces pâtisseries n'était censé profiter qu'à la fille de Mme T (ce qui n'est pas prouvé), encore suffit-il de constater que Mme T, caissière, a laissé sa fille sortir du magasin avec des articles impayés ;

La Cour relève que Mme T a commis une faute qui lui est personnellement imputable et savait pertinemment que sa fille n'avait pas payé les produits choisis dans le magasin ;

Mme T confirme n'avoir jamais discuté de cette soi-disant pratique de reprendre de la marchandise périmée avec le nouveau gérant, ce qui prouve le manque d'honnêteté et de transparence dans les relations professionnelles ;

Mme T aurait dû parler franchement avec le gérant du sort réservé aux articles invendus et périmés, ce qui aurait clarifié la situation ;

Il est difficilement soutenable pour la Cour d'admettre que Me T était autorisée par sa supérieure hiérarchique, Madame M à procéder de la sorte, alors qu'elle a également été licenciée pour faute grave le même jour pour des faits de vol ;

Madame M non seulement n'a pas contesté en justice son licenciement, mais en plus, est en aveu d'avoir repris des marchandises à plusieurs reprises sans les payer ;

La Cour ne peut pas accorder de crédit aux deux attestations de Madame M datées des 16 et 23 mars 2010, soit quelques jours après le licenciement et rédigées pour les besoins de la cause ;

De plus, ces attestations ne sont pas conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire;¹⁹

Même si Mme T bénéficie d'une longue ancienneté de 29 années, l'employeur a très certainement dû lui faire confiance, ce qui ne doit pas atténuer la responsabilité des faits commis ;

¹⁹ Les attestations sont produites par les parties ou à la demande du juge. Le juge communique aux parties celles qui lui sont directement adressées.

Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoin.

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature".



Mme T ne produit aucune preuve incontestable qu'elle avait l'autorisation d'emporter des produits périmés, soit de l'ancien gérant, des collègues directs ou du responsable du service des produits frais (fruits et légumes) ;

Il n'est pas inutile de rappeler que Mme T a caché 30 salades préparées et légumes avant la fin de son service pour aller les déposer dans le coffre de sa voiture, pour ensuite sortir 25 minutes plus tard avec l'ensemble du personnel sans éveiller les soupçons sur le vol de marchandises ;

De plus, Mme T a dû « fermer temporairement sa caisse », le temps de scanner les produits emportés vers 18h45 (15 minutes avant la fermeture du magasin), tâche qui ne rentrait pas dans ses fonctions, ce qui n'est pas contesté ;

Même si pour Mme T, l'employeur n'a subi aucun préjudice parce que les produits étaient (selon sa version) périmés, cet argument n'est pas déterminant puisque la relation de confiance a été ébranlée ;

Sur base des éléments de droit et de fait rappelés ci-dessus, le licenciement pour motif grave est justifié ;

Dans ces conditions, le comportement de Mme T dans le cas d'espèce répond aux conditions légales de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 précitée rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ;

La Cour ne doit plus examiner la demande de droit à la procédure d'outplacement et à la délivrance d'un nouveau C4 ;

Les dépens des deux instances seront à charge de Mme T ;

En conséquence, l'appel est fondé ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

PAGE 01-00000185324-0011-0012-02-01-4



Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

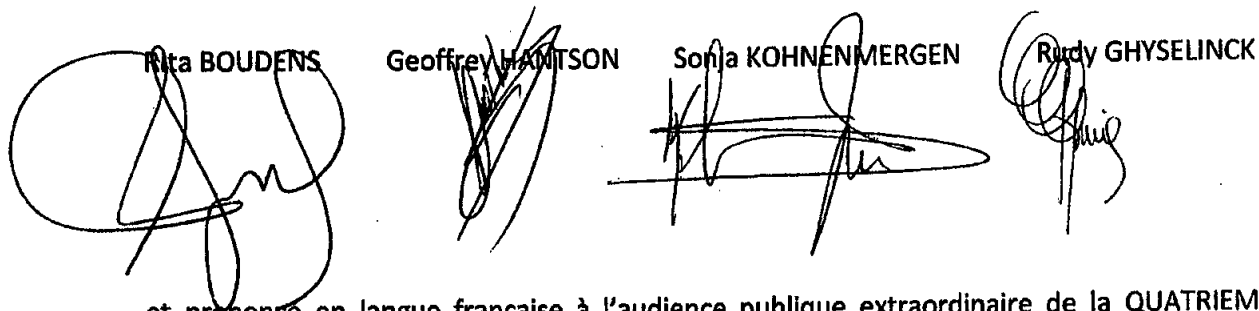
Réforme le jugement dont appel dans toutes ses dispositions;

Condamne la partie intimée à payer à la partie appelante l'indemnité de procédure de première instance de 2.200,00 € et l'indemnité de procédure d'appel de 2.200,00 €.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Rudy GHYSELINCK, conseiller à la cour du travail de Liège, magistrat désigné à présider l'audience publique du 10 mars 2015 de la 6^{ème} chambre de la cour du travail, par ordonnance du 06 février 2015 de Madame la Première Présidente de la cour du travail de Bruxelles,
Sonja KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Geoffrey HANTSON, conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de Mme Rita BOUDENS, Greffier :

Rita BOUDENS Geoffrey HANTSON Sonja KOHNENMERGEN Rudy GHYSELINCK



et prononcé en langue française à l'audience publique extraordinaire de la QUATRIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Bruxelles, place Poelaert, 3, à 1000 Bruxelles, le VINGT MAI DEUX MILLE QUINZE,

par Mr. Rudy GHYSELINCK conseiller à la cour du travail de Liège, magistrat désigné à présider l'audience publique du 10 mars 2015 de la 6^{ème} chambre de la cour du travail, par ordonnance du 06 février 2015 de Madame la Première Présidente de la cour du travail de Bruxelles,
assisté de Mme Rita BOUDENS, Greffier,
qui signent ci-dessous :

Rita BOUDENS, Rudy GHYSELINCK.

