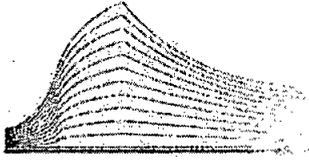


Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire 2016 / 373
Date du prononcé 03 février 2016
Numéro du rôle 2014/AB/148

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

03 FEB. 2016

COVER 01-00000374961-0001-0013-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur F

partie appelante au principal, intimée sur incident,

représentée par Maître TOMASI Claire loco Maître JOURDAN Mireille, avocat à BRUXELLES,

contre

ALTEA CONSEIL SPRL, dont le siège social est établi à 7000 MONS, Boulevard initialis 7/3,

partie intimée au principal, appelante sur incident,

représentée par Maître BEUSCART Arnaud, avocat à TOURNAI (HAVINNES).

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur Miguel R: a interjeté appel le 14 février 2014 d'un Jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 20 décembre 2013 en cause de lui-même contre la SPRL ALTEA CONSEIL.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

┌ PAGE 01-00000374961-0002-0013-01-01-4 ─┐



Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 mars 2014, prise à la demande conjointe des parties sur la base de l'article 742, §1^{er}, du Code judiciaire.

Monsieur Miguel F. a déposé ses conclusions le 19 août 2014 et ses conclusions de synthèse le 21 janvier 2015.

La SPRL ALTEA CONSEIL a déposé ses conclusions le 15 mai 2014, ses conclusions additionnelles le 22 octobre 2014 et ses conclusions de synthèse le 20 mars 2015.

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 6 janvier 2016.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits

Monsieur Miguel R. (ci-après : « l'appelant ») a été engagé par la SPRL ALTEA CONSEIL (ci-après : « l'intimée » ou « la société »), en qualité de « *Consultant Analyste Fonctionnel* », à dater du 24 mars 2011, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée signé par les parties le 22 mars 2011.

Il a travaillé pendant toute la durée de son occupation auprès d'un important client de l'intimée, à savoir la SA TOURING et ce, dans le cadre d'un contrat d'entreprise conclu entre les deux sociétés.

Le 28 février 2012, l'intimée a notifié à l'appelant son licenciement immédiat pour motif grave par lettre recommandée rédigée comme suit :

« Par la présente, nous sommes contraints de vous faire savoir que nous avons décidé de rompre votre contrat de travail pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

En effet, nous avons appris ce lundi 27 février 2012 dans le courant de l'après-midi par le Directeur Informatique de notre principal client Touring que vous teniez des propos injurieux à l'encontre de Monsieur O. et que mieux encore vous aviez rédigé

PAGE 01-00000374761-0003-0013-01-01-4



un email infamant à son égard en y adjoignant une photo prise à son insu que vous avez diffusée au sein de la Direction Informatique Touring.

Ce comportement porte atteinte à la réputation de notre entreprise et nous ne pouvons d'aucune manière l'avaliser.

Il est d'autant plus grave que nous vous avons déjà notamment admonesté au terme d'une réunion qui s'était tenue le 26 octobre 2011 suite à des plaisanteries à caractère raciste et que vous avez également été flashé à près de 180 km/heure avec un véhicule de notre Société !!!

Nonobstant les remarques que nous vous avons formulé, celles-ci n'ont visiblement pas porté leurs fruits.

En conséquence, vous ne faites plus partie de notre personnel à compter de ce jour, votre comportement gravement fautif rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle. (...). »

Par courrier recommandé du 17 avril 2012, l'organisation syndicale de l'appelant a contesté le licenciement et réclame pour son affilié une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois, sous réserve de dommages et intérêts pour abus de droit, la prime de fin d'année au prorata des mois prestés ainsi que la délivrance des documents sociaux, dont le C4 sans mention du motif grave.

N'ayant pas reçu de réponse, le syndicat a adressé un rappel à la société en date du 3 mai 2012.

Entre-temps, l'intimée avait envoyé à l'appelant une facture pour la réparation de dégâts causés à la voiture de société.

La société ayant fait savoir le 7 mai 2012, via son conseil, qu'elle maintenait sa position, l'appelant a saisi du litige le Tribunal du travail de Bruxelles par requête déposée le 31 août 2012.

1.2. Les demandes originaires.

A.- Demande principale.

Par sa requête introductive d'instance, l'actuel appelant, demandeur originaire, sollicitait du Tribunal du travail de Bruxelles qu'il condamne la SPRL ALTEA CONSEIL au paiement des sommes suivantes :

- 11.118,81 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 3 mois ;

┌ PAGE 01-00000374961-0004-0013-01-01-4 ─┐



- 4.262,18 € à titre de pécules de vacances ;
- 482,91 € à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* pour l'année 2012 ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes précitées ;
- les dépens, soit 1.210 € d'indemnité de procédure

Il demandait que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision.

B.- Demande reconventionnelle.

Par voie de conclusions prises les 15 janvier 2013, 15 mai 2013 et 30 septembre 2013, la société a introduit une demande reconventionnelle tendant à entendre condamner Monsieur R... à lui payer :

- 1.981,40 €, étant le montant de la facture payée par la société pour la réparation du véhicule BMW 318d, à titre de dommages et intérêts réclamés sur la base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires à dater du 5 mai 2012 jusqu'à complet paiement ;
- 300 €, étant les avances sur les amendes de Monsieur R..., à titre de dommages et intérêts réclamés sur la base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires à dater des décaissements jusqu'à complet paiement.

I.3. Le jugement dont appel

Par le jugement attaqué du 20 décembre 2013, le Tribunal du Travail de Bruxelles a statué contradictoirement comme suit :

« Dit la demande principale de Monsieur Miguel R... recevable mais non fondée et, en conséquence, l'en déboute pour le tout ;

Déclare la demande reconventionnelle de la SPRL ALTEA CONSEIL recevable mais non fondée et, en conséquence, l'en déboute pour le tout ;

Délaisse à Monsieur Miguel R... ses propres dépens et le condamne aux dépens de la SPRL ALTEA CONSEIL, liquidés par celle-ci à la somme de 1.210 € à titre d'indemnité de procédure. »

PAGE 01-00000374961-0005-0013-01-01-4



III. OBJET DES APPELS – DEMANDES DONT LA COUR DU TRAVAIL EST SAISIE.

III.1.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, l'appelant demande à la Cour du travail de réformer le jugement *a quo* en ce qu'il l'a débouté de ses demandes originaires et, statuant à nouveau, d'y faire droit et donc de condamner la société intimée à lui payer les sommes suivantes :

- 11.118,81 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 3 mois ;
- 482,91 € à titre de prime de fin d'année *pro rata temporis* pour l'année 2012 ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes précitées ;
- les dépens des deux instances, étant un montant provisoire de 1.210 € d'indemnité de procédure par instance.

L'appelant sollicite de la Cour du travail qu'elle dise l'appel incident de l'intimée non fondé et l'en déboute pour le tout.

III.2.

La société intimée postule que la cour du travail déclare l'appel principal non fondé et, en conséquence, confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré les demandes de Monsieur R non fondées et l'en a débouté.

Elle forme appel incident du jugement pour ce qui concerne sa demande reconventionnelle originaire et demande la condamnation de Monsieur R au paiement des sommes de 1.981,40 € et 300 €, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires et des frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure fixées à 2.420 € (1.210 € + 1.210 €).

A titre subsidiaire, la société sollicite qu'avant de statuer au fond, la Cour du travail l'autorise à prouver par toutes voies de droit, témoignages compris, les faits suivants :

1. La photographie du postérieur de Monsieur O a été prise à l'insu de ce dernier par Monsieur Miguel R alors qu'il travaillait sur le site de TOURING à Bruxelles et il l'a jointe à un e-mail adressé à des collègues de travail le 24 février 2012 pour nuire à Monsieur ORIOL qu'il ne supportait plus.
2. Le 24 février 2012, Monsieur Miguel R a adressé un email qui a été réceptionné par Monsieur H, gérant de la SPRL ALTEA CONSEIL, à la suite d'un email envoyé par Monsieur R, Directeur Informatique chez TOURING.
3. Le 26 octobre 2011, lors d'une réunion, la SPRL ALTEA CONSEIL, par le biais de ses représentants, dut admonester Monsieur Miguel R pour des plaisanteries à caractère raciste.



En ce cas, la société demande qu'il soit réservé à statuer sur les dépens.

IV. EXAMEN DE L'APPEL PRINCIPAL.

IV.1. Griefs et moyens de l'appelant.

L'appelant (au principal) élève trois griefs à l'encontre du jugement du 20 décembre 2013.

IV.1.1.

Tout d'abord, il critique l'appréciation des premiers juges selon laquelle l'e-mail litigieux du 24 février 2012 a un caractère infamant à l'encontre de Monsieur C... t constitue un motif grave justifiant la rupture sans indemnité ni préavis.

Il fait valoir que le motif grave doit être apprécié *in concreto*.

Il reproche au tribunal de n'avoir pas pris en compte les explications qu'il a fournies quant au contexte dans lequel il a effectué l'envoi de cet e-mail, à savoir qu'il s'est trouvé dans une situation de désespoir et d'incompréhension face aux comportements irrespectueux et aux agissements offensants, intentionnels et répétés de son voisin de bureau (Monsieur ORIOL) à son encontre.

Il ajoute qu'il n'a jamais eu l'intention de déshonorer un collègue de travail ou de nuire à la réputation de celui-ci et en veut pour preuve qu'aucun élément dans l'e-mail litigieux ne permet d'identifier l'intéressé.

Il revendique son droit de s'exprimer – dans un cadre privé – sur ses conditions de travail en s'élevant contre une attitude déplacée et délibérée dont il était la victime depuis plusieurs mois.

IV.1.2.

Le deuxième grief qu'il forme à l'encontre du jugement dont appel est la non-prise en compte par les premiers juges de la circonstance qu'une offre de mission indépendante lui a été relayée, dès le lendemain du congé pour motif grave, par le Directeur commercial de l'intimée, et ce au motif que l'initiative et le contexte précis de cette offre sont contestés par l'intimée et ne sont établis par aucun élément du dossier.

Il rappelle que la condition de l'impossibilité de poursuivre les relations de travail est essentielle au concept de motif grave, lequel doit, en raison de sa gravité et de ses effets sur la relation de travail, ne plus permettre à l'une des parties au contrat de travail d'avoir encore confiance dans les services de l'autre partie.

Or, selon lui, il ressort des éléments du dossier que, le jour même de la notification du

PAGE 01-00000374961-0007-0013-01-01-4



licenciement pour motif grave, l'intimée a proposé à l'appelant de continuer leur collaboration professionnelle mais cette fois, en qualité d'indépendant, ce qui démontre que l'intimée n'avait absolument pas perdu confiance en ses services.

IV.1.3.

Le troisième grief formulé par l'appelant à l'encontre du jugement *a quo* est le refus des premiers juges – alors qu'ils avaient estimé que les faits litigieux étaient constitutifs d'une faute, ce que l'appelant conteste – d'appliquer le « *test de proportionnalité* » entre le motif du licenciement (la faute commise) et la sanction (le licenciement pour motif grave), considérant que cela reviendrait à ajouter une condition à la loi.

L'appelant estime que le juge amené à examiner la réunion des éléments constitutifs du motif grave doit avoir recours au principe de proportionnalité, lequel repose sur le caractère spécifique de la notion de motif grave, impliquant l'existence d'une hiérarchie dans les fautes, mais également sur le caractère exceptionnel du motif grave (réservé aux cas les plus graves).

Il soutient qu'en l'espèce, au vu des éléments exposés, la décision de rompre le contrat de travail pour motif grave était disproportionnée.

IV.2. Position de la Cour du travail.

IV.2.1.

L'appelant a été licencié sur-le-champ, le 28 février 2012, pour avoir « *tenu des propos injurieux à l'encontre de Monsieur O* » et pour avoir « *rédigé un email infamant à son égard en y adjoignant une photo prise à son insu que vous avez diffusé au sein de la Direction Informatique de Touring* ».

Il n'est pas contestable ni contesté que l'appelant a bien envoyé l'e-mail litigieux.

Celui-ci était accompagné d'une photo du voisin de bureau de l'appelant, prise de dos alors que l'intéressé, assis à son poste de travail, semblait occupé à consulter l'écran de son ordinateur et laissait apparaître son pantalon très bas sur ses fesses. Il apparaît du cliché lui-même que celui-ci a été pris à l'insu de l'intéressé.

L'e-mail, quant à lui, est rédigé dans les termes suivants :

« **Subject** : *La vue que j'ai depuis mon bureau...*

*Est-ce normal de voir ça, **TOUTE LA JOURNÉE, TOUS LES JOURS**, à côté de moi au bureau ?*

PAGE 01-00000374961-0008-0013-01-01-4



Quand on ajoute à cela le bruit et l'odeur (odeur de transpiration clairement visible par les auréoles sous les bras dès le matin), et les éternuements répétés « à l'air libre » (il se retourne pour éternuer librement derrière, pulvérisant ses microbes dans l'espace de travail, en se moquant totalement des règles d'hygiène élémentaires) ... c'est pour devenir fou !

Ajoutez à cela que depuis quelque temps il déjeune à son bureau et il mange du poisson (bonjour l'odeur !).

Je n'aime pas dénoncer ou dire du mal d'un collègue, mais là, il y a des limites qui sont difficiles à accepter.

Bien sûr, il suffirait que je change de place, diront certains. Mais le fait est qu'il n'y en a pas beaucoup de libres et puis, est-ce à moi de devoir bouger ??? ».

A raison, la société a jugé ces propos injurieux et infamants à l'égard de Monsieur OI

Les destinataires de l'e-mail travaillant au sein de la direction Informatique de TOURING ne pouvaient avoir aucun doute sur l'identité de la personne visée, puisque l'appelant a indiqué qu'il avait « ça » à côté de lui au bureau. Or, suivant les précisions données par l'appelant lui-même, les différents bureaux se trouvaient dans un « open space ». En conséquence, chacun savait ou pouvait savoir qui était le voisin de bureau de l'appelant.

L'appelant prétend en vain qu'il n'aurait envoyé cet e-mail qu'à trois de ses collègues d'ALTEA CONSEIL travaillant sur d'autres sites que TOURING. En effet, l'e-mail a été transféré à Monsieur Lionel H. ; gérant de la SPRL ALTEA CONSEIL, par Monsieur Olivier R. directeur informatique de TOURING, lui-même l'ayant reçu via un intermédiaire. Comme justement relevé par les premiers Juges, ceci démontre à tout le moins que l'e-mail litigieux a été diffusé dans la sphère professionnelle de Monsieur R (et de Monsieur OI).

La lettre de licenciement pour motif grave mentionne, comme circonstance aggravante, notamment le fait que l'intimée avait déjà admonesté l'appelant au terme d'une réunion qui s'était tenue le 26 octobre 2011 suite à des plaisanteries à caractère raciste.

Cet élément est attesté par la pièce 2 du dossier de l'intimée, étant un courriel adressé par le Project Manager M. & BI chez TOURING, Monsieur Jean-François I. à Monsieur Lionel H., dont le contenu est le suivant) :

« Objet : à propos de Miguel.

Olivier R. me disait qu'il avait demain réunion avec Antoine au sujet de Miguel.

PAGE 01-00000374961-0009-0013-01-01-4



Antoine aurait eu de nouvelles plaintes (de Christel) sur des propos racistes.

Olivier me dit qu'il lui a fait deux fois des remarques la dessus, que rien ne change ... (...).

Ce qui les embête c'est que côté boulot, rien à dire mais plusieurs personnes sur le plateau ne le supporte [sic] plus (dixit ADC).

Donc une solution de substitution va devoir s'imposer. (...) ».

Dans les lettres émanant de son syndicat, l'appelant n'a pas contesté ces faits, pas plus qu'il n'a contesté l'autre élément invoqué par la société au titre de circonstance aggravante, à savoir avoir été flashé avec la voiture de société à 180 km/h.

Le jugement dont appel a examiné avec attention et de manière pertinente les explications opposées par l'appelant, qui prétend avoir été excédé, désespéré par les « *comportements irrespectueux et aux agissements offensants, intentionnels et répétés* » qu'il aurait eu à subir de la part de Monsieur O. Ces allégations ne sont pas davantage prouvées en appel qu'en première instance. A raison, le tribunal a indiqué que, le cas échéant, il appartenait à Monsieur R de s'adresser à son employeur, lequel aurait dû prendre les mesures adéquates.

Les premiers juges ont correctement apprécié la gravité de la faute en tenant compte des circonstances de fait de la cause. La Cour partage leur point de vue à cet égard et se réfère à la motivation du jugement, qu'il y a lieu de considérer comme entièrement reprise dans le présent arrêt.

La Cour est d'avis que le comportement inacceptable de l'appelant est de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail et justifie, dès lors, le licenciement pour motif grave.

IV.2.2.

Contrairement à ce que prétend l'appelant, les premiers juges ont bien tenu compte de la circonstance qu'une offre de mission indépendante ait été relayée à l'appelant, le lendemain du congé pour motif grave, par le directeur commercial de la société.

Ils ont analysé les éléments qui leur étaient soumis à ce sujet et ont constaté de manière tout à fait pertinente : (i) que l'offre de collaboration indépendante alléguée était contestée par la société et (ii) que l'appelant restait en défaut d'établir que cette initiative aurait été faite ou validée par la ou les personne(s) habilitée(s) à prendre ce genre de décision.

L'appelant n'apporte aucun élément nouveau en degré d'appel.

IV.2.3.

Le jugement dont appel a également répondu, « *surabondamment* », au moyen développé

PAGE 01-00000374961-0010-0013-01-01-4



par l'appelant tenant au critère de proportionnalité de la sanction et ce, en se référant notamment à une jurisprudence de cette Cour du travail qui considère qu'en aucun cas, le critère de proportionnalité ne peut conduire le juge à décider qu'une faute grave, qui serait de nature à rendre impossible la poursuite du contrat, ne peut être considérée comme telle parce qu'elle entraîne des conséquences trop lourdes pour le travailleur (Cour trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, p. 142).

Cette position n'a pas pour but ou pour effet, comme semble le soutenir l'appelant, d'empêcher l'examen par le juge de la réunion des éléments constitutifs du motif grave en tenant compte, d'une part, de ce que la notion de motif grave implique une faute intrinsèquement grave et, d'autre part, de ce que le licenciement pour motif grave est la sanction suprême qui ne peut être admise que dans les cas les plus graves.

Il va de soi que, dans le cadre de sa mission judiciaire, le juge ne reconnaît le motif grave de rupture qu'après avoir examiné si les faits qui lui sont soumis constituent une faute, si cette faute est grave et, enfin, si elle est suffisamment grave pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, c'est-à-dire, si elle est de nature à rompre immédiatement et irrémédiablement la confiance que l'employeur doit avoir en son travailleur, rendant ainsi impossible la poursuite du contrat. Lors de cet examen, le juge doit avoir égard au caractère exceptionnel du motif grave et donc faire la balance entre la gravité de la faute et la gravité de la sanction. Cet examen comporte donc un contrôle de proportionnalité.

Mais, une fois constatée la réalité de tous les éléments constitutifs du motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, donc une fois pesé notamment le rapport entre la faute et la sanction, le juge ne doit et ne peut décider, sur la base d'éléments extrinsèques (tels que la grande ancienneté du travailleur, sa situation financière ou familiale ou autre), que le motif grave ne sera pas reconnu comme tel en raison des conséquences d'un licenciement sans préavis ni indemnité.

Ce moyen développé par l'appelant n'est pas de nature, en l'espèce, à remettre en cause l'appréciation du motif grave telle qu'elle a été faite par le tribunal et par la cour.

V. EXAMEN DE L'APPEL INCIDENT.

V.1.

La société réitère sa demande relative aux frais de réparation de la voiture de société en se fondant sur :

- l'article 5.1. de l'accord spécifique « véhicule de société » qui prévoit qu' « en cas d'utilisation abusive, le conducteur prendra sur lui tous les frais pour lesquels sa responsabilité a été constatée » ;

PAGE 01-00000374961-0011-0013-01-01-4



- l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail vu les fautes légères à caractère répétitif.

Avec les premiers juges, la Cour du travail constate que la société n'établit pas suffisamment sur la base des pièces produites (restées les mêmes en degré d'appel), que les conditions permettant d'engager la responsabilité de Monsieur P sur le fondement de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 seraient remplies.

V.2.

S'agissant des décaissements consécutifs aux amendes que la société, en sa qualité de civilement responsable, a dû régler suite aux infractions commises par l'appelant à bord du véhicule mis à sa disposition, l'intimée, appelante sur incident, invoque toujours l'article 18 de la loi sur les contrats de travail (en invoquant des fautes légères à caractère habituel) et, par ailleurs, l'article 5.6 de la « Car Policy » qui énonce que dans les cas où l'employeur serait amené à subir des frais et/ou amendes du fait de l'utilisation du véhicule par l'employé, celui-ci serait tenu responsable de ces frais et amendes et en serait redevable envers l'employeur.

L'appelant, intimé sur incident, conteste l'existence d'un dommage réparable dans le chef de la société. Des éléments qu'il fournit, il ressort que la société a déjà été remboursée des montants qui lui étaient dus. En tout cas, la société ne prouve pas qu'il subsisterait un dommage réparable dans son chef.

C'est dès lors à bon droit que le jugement dont appel a rejeté la demande reconventionnelle de la société.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Reçoit les appels et les déclare non fondés.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions y compris en ce qui concerne les dépens.

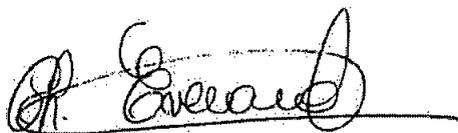
Condamne Monsieur Miguel R aux dépens d'appel de la SPRL ALTEA CONSEIL, liquidés à la somme de 1.210 € étant l'indemnité de procédure d'appel.

PAGE 01-00000374961-0012-0013-01-01-4

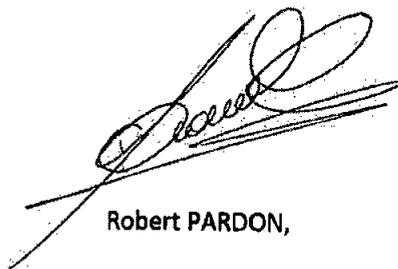


Ainsi arrêté par :

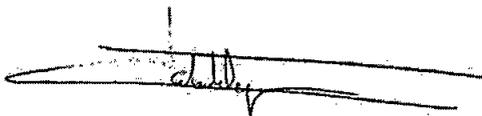
Loretta CAPPELLINI, président,
Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



Jean-Christophe VANDERHAEGEN,



Loretta CAPPELLINI,

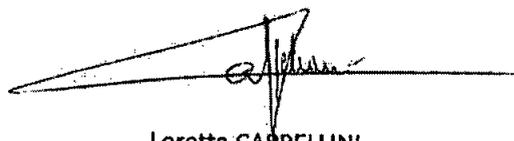
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 février 2016, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,

