

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2017 / 226
Date du prononcé
19 janvier 2017
Numéro du rôle
2016/AB/996

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00000759501-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES SA, dont le siège social est établi à 1000
BRUXELLES, Rue des Bouchers, 13,

partie appelante,

représentée par Maître SIMONART Philippe, avocat à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise, 372

contre

1. Monsieur K

**2. La CSC, organisation représentative de travailleurs, dont le siège est établi à 1030
BRUXELLES, Chaussée de Haecht, 579,**

**parties intimées, représentées par madame Mme DEMARET Laurence, déléguée syndicale,
porteuse de procuration**

★

★ ★

I. LES FAITS

Monsieur K est entré au service de la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES le 20 mai 2008 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier en qualité de commis de salle. Il a rapidement été promu à la fonction de chef de rang.

Lors des élections sociales de mai 2016, monsieur K a été présenté par la CSC comme candidat représentant du personnel pour le comité pour la prévention et la protection au travail. Il a été élu délégué suppléant.



Le 23 juin 2016 vers 22 heures, un incident a opposé monsieur K à son collègue, monsieur N.T.

Par une lettre recommandée du 27 juin 2016, la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES a informé monsieur K et la CSC de son intention de mettre fin au contrat de travail de monsieur K pour motif grave. La requête prévue par 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 a été déposée auprès de la présidente du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles.

Les faits invoqués par la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES dans cette lettre recommandée sont les suivants :

« En date du 24 juin 2016, nous avons acquis la connaissance certaine du fait que vous aviez participé à une bagarre avec votre collègue, [monsieur N.T.]. Vous avez usé de la violence physique à l'encontre de ce dernier. Lors de cette rixe des coups ont été échangés entre vous et [monsieur N.T.]. Ces faits se sont déroulés au sein du Restaurant susmentionné et ce, lorsque vous étiez en service. Ainsi des clients du Restaurant et certains de vos collègues ont vu et/ou entendu cette bagarre. Des témoignages et déclarations sont repris ci-après. Ceux-ci indiquent, notamment, que vous avez « étranglé » et « empoigné à la gorge avec beaucoup de violence » [monsieur N.T.] ».

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles a transmis le dossier au tribunal du travail francophone de Bruxelles.

La SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de reconnaître la gravité des motifs exposés dans sa requête de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de monsieur K sans préavis ni indemnité et de condamner monsieur K et la CSC aux dépens.

Par un jugement du 17 octobre 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire à l'égard de la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES, de Monsieur K et de la CSC.

Ecarte des débats les pièces déposées par la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES le 6 octobre 2016.

Déclare la demande de la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES recevable et non fondée.

Dit pour droit que les faits dénoncés dans la lettre recommandée à la poste de la SA



RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES du 27 juin 2016 ne constituent pas un motif grave de licenciement de Monsieur K et ne l'autorise dès lors pas à mettre fin à son contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Condamne la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES aux dépens de l'instance, non liquidés par Monsieur K et la CSC et lui délaisse ses propres dépens ».

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

La SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES demande à la cour du travail de mettre à néant le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 17 octobre 2016 et de déclarer ses demandes originales recevables et fondées. Par conséquent :

- en application de 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, reconnaître la gravité des motifs exposés dans la requête de sorte qu'il puisse être mis fin au contrat de travail de monsieur K sans préavis ni indemnité ;
- en toute hypothèse, condamner monsieur K la CSC aux dépens des deux instances.

Monsieur K et la CSC demandent à la cour du travail de confirmer le jugement attaqué. Avant dire droit, ils demandent à la cour du travail d'écarter la pièce 34 de la SA.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES a été interjeté par une requête envoyée au greffe de la cour du travail par courrier recommandé du 27 octobre 2016.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 18 octobre 2016 et présenté le 19 ou le 20 octobre au siège de la SA ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 2 décembre 2016.

Monsieur K et la CSC ont déposé leurs conclusions le 14 décembre 2016 et leurs conclusions additionnelles et de synthèse le 3 janvier 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES a déposé ses conclusions de synthèse le 26 décembre 2016 ainsi qu'un dossier de pièces. Ce dossier ne contient pas de pièce 34, de sorte que la demande de monsieur K et de la CSC tendant à l'écarterment de la pièce 34 du dossier de la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES est sans objet.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 janvier 2017 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.



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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave¹.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé². Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave³.

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

¹ Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

² C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

³ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.



Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise »*⁴. Le cas échéant, le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont des éléments à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles⁵.

La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁶.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁷.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu⁸.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

La notification des motifs

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

⁴ V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.

⁵ C.trav. Bruxelles, 6 septembre 1988, *J.T.T.*, p. 383.

⁶ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

⁷ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

⁸ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.



En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

La notification du motif grave invoqué à l'appui de l'intention de licencier doit être précise afin de permettre au travailleur et à l'organisation syndicale de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaqués devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification de l'intention de licencier. L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis⁹.

2. Application des principes en l'espèce

Le jugement dont appel n'est pas critiqué en ce qu'il a jugé que la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES a respecté la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 et que cette procédure a été introduite dans le délai légal.

La contestation se concentre sur la preuve des faits et sur leur appréciation.

2.1. Quant à la preuve des faits

Monsieur K ne conteste pas qu'une altercation a eu lieu entre son collègue monsieur N.T. et lui le 23 juin 2016 vers 22 heures, sur leur lieu de travail. Il reconnaît avoir « saisi le cou » de monsieur N.T.¹⁰ ou « attrapé » celui-ci « par le cou »¹¹, après avoir été poussé par monsieur N.T.

Trois membres du personnel ont déclaré le lendemain des faits, sous forme d'attestations établies conformément aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, avoir vu monsieur Platon K « serrer le cou » de monsieur N.T.¹², le « prendre par le cou »¹³, « l'étrangler »¹⁴. Deux autres travailleurs ont rédigé des attestations écrites le confirmant en cours de procédure¹⁵.

Un seul travailleur a attesté que monsieur K et monsieur N.T. se serraient mutuellement le cou.

Les photos produites par la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES établissent que monsieur N.T. présentait, le 25 juin, des griffures au cou.

⁹ C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, J.T.T., 1994, p. 74.

¹⁰ Page 8 de ses dernières conclusions.

¹¹ Page 3 de ses dernières conclusions.

¹² Pièce 4 de la SA.

¹³ Pièce 9 de la SA.

¹⁴ Pièces 9 et 10 de la SA.

¹⁵ Pièces 26 et 27 de la SA.



La cour du travail considère que les cinq attestations produites, manifestement rédigées par leurs auteurs eux-mêmes dans leurs propres mots, selon les formes prescrites par les articles 971/1 et 971/2 du Code judiciaire, sont concordantes quant au fait observé par ces personnes : elles ont vu monsieur K prendre monsieur N.T. par le cou – fait que monsieur K lui-même reconnaît – et le serrer.

Aucun de ces travailleurs ne déclare avoir vu monsieur N.T. pousser monsieur K avant d'être saisi par le cou. Ce n'est pas en tentant de se reténir à monsieur N.T., qui l'aurait prétendument poussé vers l'arrière, que monsieur K a saisi celui-ci par le cou. L'attestation tardive d'un client qui affirme avoir vu monsieur K se faire bousculer par un autre serveur sur le chemin de la cuisine et se rattraper à lui afin de ne pas perdre l'équilibre manque de toute crédibilité, dès lors qu'il n'a jamais été question d'une bousculade et que monsieur Platon K lui-même reconnaît avoir saisi monsieur N.T. par le cou.

L'aveu de monsieur K, l'ensemble des attestations ainsi que les traces laissées sur le cou de monsieur N.T. établissent que monsieur K a serré le cou de monsieur N.T. de ses mains, et ce de manière volontaire et violente. En d'autres mots, il a tenté de l'étrangler.

Il subsiste un doute quant au fait que monsieur N.T. serrait lui aussi le cou de monsieur K, une seule personne en ayant fait état dans son attestation¹⁶.

Le fait que deux autres travailleurs rapportent avoir été témoins « seulement » de cris entre monsieur K et monsieur N.T.¹⁷ ou du fait qu'ils se tenaient par les vêtements¹⁸ n'exclut pas que monsieur K ait violemment serré monsieur N.T. au cou. Ces travailleurs ont pu n'assister qu'à une partie de la scène.

2.2. Quant au motif grave

Monsieur K et la CSC font valoir que les faits ne constituent pas un motif grave en raison des circonstances suivantes :

- la provocation par monsieur N.T.
- la mauvaise gestion des conflits entre travailleurs par la SA
- la réintégration de monsieur N.T.

2.2.1. Quant à la provocation par monsieur N.T.

Plusieurs éléments du dossier soumis à la cour du travail indiquent que les relations entre monsieur K et monsieur N.T. sont conflictuelles depuis longtemps, voire que monsieur N.T. est coutumier des provocations verbales envers ses collègues, dont monsieur K

¹⁶ Pièce 5 de la SA.

¹⁷ Pièces 7 et 8 de la SA.

¹⁸ Pièce 7 de ap.



Cependant, il n'est pas établi qu'au moment des faits, monsieur K ait agi en réaction immédiate à une provocation de monsieur N.T. Il semble plutôt qu'il ait mal interprété un propos qui ne le concernait pas¹⁹.

À supposer même que monsieur N.T. ait provoqué verbalement monsieur K au moment des faits, la réaction de monsieur K, à savoir une tentative d'étranglement en réaction à une provocation verbale, est totalement disproportionnée.

La cour du travail n'a pas à statuer sur le comportement, (gravement) fautif ou non, de monsieur N.T. Le présent arrêt ne peut être interprété comme une approbation de son comportement. La cour ne se prononce pas sur cette question. La cour est uniquement saisie du cas de monsieur K.

La cour considère que la tentative d'étranglement, violence physique exercée sur un collègue pendant le service, est un acte grave et inexcusable dans le chef de monsieur K, quand bien même celui-ci aurait été provoqué verbalement par monsieur N.T. comme il l'affirme.

2.2.2. Quant à la mauvaise gestion des conflits reprochée à la SA

Monsieur K a fait grief à la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être au travail comme l'exige la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

De nombreuses pièces du dossier font état de relations interpersonnelles difficiles entre les travailleurs, notamment sur fond de dissensions intersyndicales.

Les pièces produites par la SA démontrent que certaines initiatives ont été prises par elle, dont, à plusieurs reprises en 2015 et 2016, des réunions de conciliation entre la direction, la fédération patronale, les organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise et les délégués, dans le but d'apaiser les tensions existant entre les membres du personnel²⁰. Par ailleurs, monsieur K reconnaît avoir bénéficié de plusieurs formations²¹, dont une formation en gestion du stress²².

Il est donc inexact de soutenir que la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES, confrontée à des conflits récurrents entre des travailleurs, n'a rien fait pour promouvoir le bien-être au travail au sein de son établissement.

Une fois ce constat minimal posé, la présente procédure n'est pas le lieu approprié pour débattre du caractère suffisant, ou non, des mesures prises par l'employeur en la matière, ni de la qualité de sa gestion du personnel.

¹⁹ Pièce 6 de la SA.

²⁰ Pièces 31 et 32 de la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES.

²¹ Page 16 de ses conclusions.

²² Pièce 29 de la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES.



La responsabilité de l'employeur dans la politique de bien-être au travail en vertu de l'article 5 de la loi du 4 août 1996 n'occulte pas la responsabilité individuelle de chaque travailleur en la matière : en vertu de l'article 6 la loi, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. Chaque travailleur doit également s'abstenir de tout acte de violence au travail.

Deux avertissements formels, avec menace de licenciement pour motif grave, ont été notifiés à monsieur K pour des faits de violence, verbale en 2009 et physique (coups) en 2011. Il ressort de ces avertissements que lors de chacun de ces incidents violents, la direction a tenté de concilier les protagonistes et leur a rappelé leurs obligations.

Après avoir été averti pour violence verbale en 2009 et pour coups en 2011, monsieur K a commis une tentative d'étranglement en 2016. Compte tenu de cette gradation dans le comportement violent, malgré les avertissements qui lui ont été donnés, monsieur K ne peut se retrancher derrière les supposées insuffisances de la gestion du personnel de son employeur pour échapper à ses propres responsabilités.

La circonstance que des faits de violence ont été commis précédemment par d'autres travailleurs et par monsieur K lui-même ne permet pas de considérer que de tels faits sont tolérés au sein de l'entreprise et ne rendent pas immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail. En effet, des avertissements ont été notifiés, notamment à monsieur K et à monsieur N.T., lors de faits précédents. D'autres mesures, telles les tentatives de conciliation en présence des permanents syndicaux, ont été prises pour tenter de remédier aux conflits entre travailleurs, dégénérant parfois jusqu'à la violence. Il en ressort que la SA n'a pas accepté cet état de fait mais a pris des mesures pour y mettre fin, en ce compris des avertissements préalables à la mesure suprême du licenciement pour motif grave.

2.2.3. Quant à la réintégration de monsieur N.T.

Enfin, monsieur K et la CSC font grief à la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES d'avoir réintégré monsieur N.T., alors qu'elle a fait appel du jugement favorable à monsieur K.

La cour du travail observe qu'après avoir pris connaissance de l'existence d'une altercation violente entre monsieur K et monsieur N.T. le 23 juin 2016, la SA a pris la même mesure à l'égard des deux protagonistes, à savoir l'introduction de la procédure tendant à la reconnaissance d'une faute grave dans le cadre de la loi du 19 mars 1991.

Le tribunal du travail n'a reconnu le motif grave ni dans un cas, ni dans l'autre.

Par son jugement du 23 août 2016, le tribunal a considéré que la SA ne démontrait pas l'existence d'une faute dans le chef de monsieur N.T.



En revanche, par le jugement attaqué, le tribunal a reconnu l'existence d'une faute dans le chef de monsieur K S, mais a estimé qu'elle ne franchissait pas le seuil de gravité au sens de l'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991.

Au vu de la différence objective qui existe entre les motivations respectives des deux jugements, notamment l'absence de reconnaissance d'une faute dans le chef de monsieur N.T. par le tribunal, la SA n'a pas manifesté, en n'interjetant pas appel du jugement qui concerne celui-ci, qu'elle ne considérerait pas les faits comme graves. Dans le cas de monsieur KI, le tribunal a considéré des faits fautifs comme établis, ce qui n'est pas de la cas pour monsieur N.T. Les deux cas ne sont dès lors pas comparables.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ; réforme le jugement attaqué ;

Statuant à nouveau, déclare la demande originaire fondée ;

Dit pour droit que les faits notifiés à monsieur K et à la CSC par la lettre recommandée du 27 juin 2016 constituent un motif grave au sens des articles 2 et 4 de 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 ;

Condamne monsieur K et la CSC à payer à la SA RESTAURANT AUX ARMES DE BRUXELLES les dépens des deux instances, liquidés à 1.440 euros par instance, soit 2.880 euros jusqu'à présent.

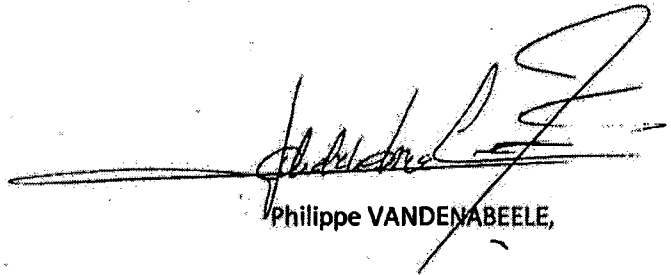
Ainsi arrêté par :

**Fabienne BOUQUELLE, conseiller,
Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Philippe VANDENABEELE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Jonathan ALTRUY, greffier assumé**

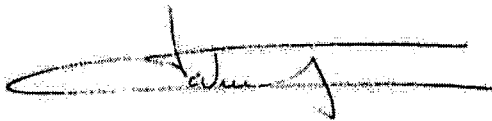




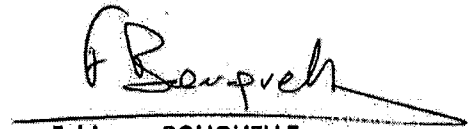
Jonathan ALTRUY,



Philippe VANDENABEELE,



Jean-Christophe VANDERHAEGEN,



Fabienne BOUQUELLE,

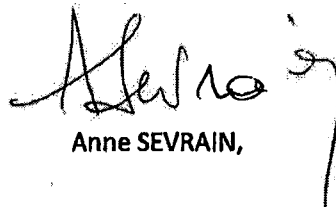
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 janvier 2017, où étaient présents :

Anne SEVRain, Premier Président, désigné par ordonnance du 19 janvier 2017 pour remplacer Madame Fabienne BOUQUELLE, légitimement empêchée au moment du prononcé

Jonathan ALTRUY, greffier assumé



Jonathan ALTRUY,



Anne SEVRain,

