

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 / 1712.
Date du prononcé
28 juin 2017
Numéro du rôle
2015/AB/646

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000871226-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur R

partie appelante,

représentée par Maître Carine GUIGUI, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

La S.A. SECURITY GUARDIAN'S INSTITUTE, dont le siège social est établi à 1348 LOUVAIN-LANEUVE, Parc Scientifique Fleming 12, Inscrite auprès de la Banque carrefour des Entreprises sous le n° 0429.008.729

partie intimée,

représentée par Maître Anne PEETERS loco Maître Bernard BURHIN, avocat à 1060 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur R contre le jugement contradictoire prononcé le 21 avril 2015 par la 2ème chambre du Tribunal du travail de Nivelles - Division Wavre (R.G. n° 13/2945/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 6 juillet 2015 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 2 novembre 2015 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 21 juin 2017 ;

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

┌ PAGE 01-00000891226-0002-0012-01-01-4 ┐



I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement par défaut du 1^{er} octobre 2013, le Tribunal du travail de Nivelles - Section de Wavre a condamné la société Security Guardian's Institute au paiement des sommes réclamées par monsieur R. soit :

- 2.937,50 € brut à titre d'indemnité de rupture équivalente à 40 jours calendrier,
- 12.729,18 € brut à titre d'indemnité forfaitaire du chef de licenciement abusif,
- les intérêts légaux et moratoires au taux légal sur les dites sommes à dater du 25 juin 2012 ainsi que les intérêts judiciaires et les dépens.

En outre, ladite société a été condamnée à délivrer dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir, le formulaire C4 DRS et, à défaut de se faire dans ledit délai, l'employeur a été condamné au paiement de l'allocation de licenciement, soit la somme de 1.250 €.

Le jugement a été déclaré exécutoire par provision.

Par le jugement a quo du 21 avril 2015 rendu après un débat contradictoire, le Tribunal du travail de Nivelles - division Wavre, a décidé ce qui suit :

«1. CONFIRME le jugement dont opposition en ce qu'il a condamné SECURITY GARDIAN'S INSTITUTE S.A. payer à Monsieur R :

- la somme de 2.937,50 € brut à titre d'indemnité de rupture équivalente à 40 jours calendrier à augmenter des intérêts légaux à dater du 25/6/2012 et ensuite des intérêts judiciaires
- à délivrer à M. R. dans les 8 jours de la signification du présent jugement un formulaire C4 DRS afin de lui permettre d'effectuer les démarches nécessaires auprès de l'ONEM pour obtenir l'allocation de licenciement et à défaut de se faire dans le



délai, condamne SECURITY GARDIAN'S INSTITUTE SA au paiement de cette allocation de licenciement soit la somme de 1.250 €.

2. REFORME pour le surplus le jugement dont opposition.

DEBOUTE en conséquence M. F de ses autres prétentions.

3. DELAISSE à chacune des parties le montant de ses dépens.

4. AUTORISE l'exécution provisoire".

III. L'OBJET de L'APPEL

L'appel a pour objet de mettre à néant le jugement dont appel en ce qu'il déboute monsieur Ri sa demande d'indemnité de licenciement abusif et de condamner la société Security Guardian's Institute au paiement d'une indemnité de licenciement abusif de 12.729,18 €, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 25 juin 2012 et des intérêts judiciaires à dater du jugement et de la condamner aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 1.210 €.

Monsieur Ri sollicite pour le surplus la confirmation du jugement dont appel.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur Ri a été engagé par la société Security Guardian's Institute en qualité d'ouvrier agent garde à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée déterminée prenant cours le 26 avril 2010 et se terminant le 26 juin 2010 et ensuite dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée prenant cours le 27 Juin 2010. L'engagement eut lieu dans le cadre du plan Activa. L'horaire de travail était variable selon le planning.

En date du 17 avril 2012, la société Security Guardian's Institute lui a adressé un avertissement par recommandé pour « avoir été prévenu bien en retard de votre désistement de la mission sous rubrique, à 9 h 43 ce mardi 17/4/2012 plutôt qu'avant le début de votre mission. Nous n'avons par conséquent pas pu vous remplacer sur votre lieu de prestation à l'école européenne II, ce qui nous a valu une plainte officielle de notre client. Vous n'avez pas prévenu au préalable votre chef poste ni le planning tel que requis par notre règlement de travail. Il s'agissait d'une mission datée du 17/4 de 7h30 à 18h30 ».

Par courriers recommandés du 19 avril 2012, la société Security Guardian's Institute a envoyé plusieurs avertissement à monsieur Ri

PAGE 01-00000891226-0004-0012-01-01-4



- L'un intitulé « second avertissement » lui reproche d'avoir prévenu en retard (c'est-à-dire à 8h14) de son désistement de la mission du mercredi 18 avril 2012 (de 7h30 à 13 h 30) en manière telle que son remplacement sur son lieu de prestation à l'Ecole européenne Il n'avait pas pu être assuré, donnant lieu à une plainte du client. Ledit courrier l'avertissait qu'après trois avertissements pour la même raison, une faute grave sera retenue.
- Un autre intitulé « troisième avertissement » lui fait grief d'avoir prévenu bien en retard (c'est-à-dire la veille à 21h36) de son désistement de la mission du jeudi 19 avril 2012 de 7h30 à 18h30 plutôt qu'à la sortie du cabinet de son médecin ou à l'occasion de l'envoi de son certificat, en manière telle que son remplacement sur son lieu de prestation à l'Ecole européenne Il n'avait pas pu être assuré, donnant lieu à une plainte du client. Il y est précisé que le certificat a été reçu par la poste le 19 avril et a donc été déposé durant les heures du bureau par monsieur R le 18 alors qu'il porte sur la période du 17 au 23 et comme la société n'était pas prévenu de ses désistements avant le début de ses missions des 17 et 18, il sera renseigné en absence injustifiée.
- Un avertissement lié cette fois à un comportement inadéquat lui a été adressé pour s'être emporté au téléphone à l'égard du responsable du planning en date du 18 avril 2012 lors de son appel à 8h14 et pour avoir utilisé le GSM de son chantier précédent, en l'informant que toute utilisation à des fins privées serait considérée comme un vol.

Par courrier recommandé daté du 27 avril 2012, monsieur R a contesté les avertissements en ces termes repris tels quels :

« Le 19 avril 2012 vous m'avez envoyé trois avertissements.

Dans le premier avertissement vous me reprochez d'avoir gueulé dans le cornet du téléphone, ce qui n'est pas vrai :

Le 17/4/2012, je vous avez mis au courant que j'étais malade et que je ne pouvais pas aller travailler le 17 et le 18/04 (certificat a été envoyé le 18/4/2012 par recommandé). Le 18/4/2012, j'avais téléphoné de nouveau pour vérifier si vous étiez au courant de mon absence. A ce moment vous m'avez dit de me présenter au chantier quand-même et vous m'avez menacé avec licenciement si je venais pas travailler.

Vous me reprochez aussi de commis un acte de vol, parce que j'utilisais le GSM de mon chantier précédent. Pourtant, vous étiez bien au courant que le GSM était encore dans ma possession et nous avons déjà convenu que vous l'allez chercher chez moi. Sur mon point de vue c'est pas un acte de vol de téléphoner avec un GSM que vous m'avez donné pour effectuer mon travail quand je téléphone dans le cadre de mon travail.



Le deuxième avertissement je conteste également, comme j'avais téléphoné le 17/4 pour vous dire que j'étais en maladie le 17/4 et le 18/4/2012. Ce n'était donc pas le 18/4/2012 à 8h14 que je vous ai annoncé la nouvelle de maladie mais le jour avant.

Le troisième avertissement que je conteste aussi, comme j'avais vous informé de mon absence le 17/4/2012. Je suis allé chez le médecin le 18/4/2012 parce que le médecin ne pouvait pas donner un rendez-vous plus tôt; Je suis donc pas d'accord que vous m'avez déclaré absent injustifié et que vous me payez pas le salaire garanti pour ces deux jours.

Par conséquent, je vous demande de retirer vos avertissements et de me payer le salaire garanti pour le 17 et le 18/4/2012 »

Par courrier recommandé daté du 23 mai 2012, l'employeur a adressé plusieurs avertissements à monsieur R

-L'un qualifié de « quatrième avertissement » pour avoir prévenu bien en retard, c'est-à-dire le jour même à 11h, de son désistement de la mission du lundi 21 mai 2012 prévue de 12h à 15h de telle manière qu'il n'a pas pu être remplacé sur son lieu de prestation à l'Ulb salle Allende, ce qui a valu une plainte officielle du client.

-L'autre qualifié de « cinquième avertissement » pour avoir prévenu bien en retard, c'est-à-dire le jour même à 11h, de son désistement de la mission du mardi 22 mai 2012 prévue de 12h à 15h, de telle manière qu'il n'a pas pu être remplacé sur son lieu de travail à l'Ulb salle Allende, ce qui a valu une plainte officielle du client.

Par courrier recommandé du 19 juin 2012, la société Security Guardian's Institute a notifié deux avertissements à monsieur R :

-L'un qualifié de sixième avertissement lui fait grief de ne pas avoir prévenu de son désistement pour la mission du 18 juin 2012 à la Ville de Bruxelles de 8h30 à 16h30. L'écrit précise sur ce point : « En effet ce ne fut qu'en interrogeant le soir le 2ème agent prévu par précaution à cet endroit, M. K que votre absence nous a été confirmée... ».

-L'autre qualifié de septième avertissement lui reproche de n'avoir prévenu que le jour même à 8h31 de son désistement de la mission du mardi 19 juin 2012 de 8h30 à 16h30 prévue à la Ville de Bruxelles.

Par lettre recommandée du 25 juin 2012, la société Security Guardian's Institute a notifié à monsieur R son licenciement pour motif grave en faisant référence aux différents avertissements adressés les 17 avril, 19 avril, 23 mai et 19 juin 2012 et en constatant qu'il n'avait pas modifié son comportement.



Il ressort du dossier que monsieur F a transmis les certificats médicaux suivants à la société Security Guardian's Institute :

- certificat établi le 18 avril 2012 pour une incapacité du 17 au 23 avril 2012 envoyé par un recommandé déposé au bureau de poste le 18 avril 2012 à 16h17 .
- certificat daté du 24 avril 2012 pour une incapacité du 24 au 30 avril 2012 envoyé par un recommandé déposé au bureau de poste le 25 avril 2012 à 14h59.
- certificat établi le 16 mai 2012 pour une incapacité du 15 mai 2012 au 18 mai 2012 adressé par fax le 16 mai 2012 à 19h36.
- certificat établi le 22 mai 2012 pour une incapacité du 21 mai 2012 au 25 mai 2012 adressé par un recommandé déposé au bureau de poste le 22 mai 2012 à 16h41.
- certificat établi le 30 mai 2012 pour une incapacité du 29 mai 2012 au 1^{er} juin 2012 adressé par un recommandé déposé au bureau de poste le 30 mai 2012 à 15h12 .
- certificat établi le 18 juin 2012 pour, la période du 18 juin au 20 juin 2012 envoyé par un recommandé déposé au bureau de poste le 20 juin 2012 à 14h16.

Par courrier du 16 juillet 2012 suivi de courriers des 17 août et 19 octobre 2012, le syndicat de monsieur R a demandé à la société Security Guardian's Institute de justifier le motif grave et le respect des délais.

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité de licenciement abusif.

Position des parties

Monsieur R invoque que son licenciement est abusif, à défaut pour la société Security Guardian's Institute de démontrer qu'il est lié à son comportement ou à son aptitude ou qu'il est fondé sur les nécessités de fonctionnement du service. Ce licenciement a en réalité eu lieu car son employeur ne bénéficiait plus des avantages conférés par le plan Activa.

La société Security Guardian's Institute fait valoir que le licenciement de monsieur R n'était pas abusif car il était lié à son comportement, à savoir d'une part avoir adopté un comportement inadéquat en date du 18 avril 2012 (usage du téléphone destiné uniquement à l'accomplissement d'une mission liée à un chantier pour téléphoner depuis son domicile au responsable du planning et usage d'un ton grossier et agressif à l'égard de ce responsable) et avoir annoncé tardivement des absences.

Position de la Cour.

Les principes.



Un employeur dispose du droit de licencier ses travailleurs, qu'il s'agisse d'ouvriers ou d'employés.

Sous réserve de l'hypothèse d'un motif grave, l'employeur n'est dès lors en principe redevable d'aucune indemnité s'il respecte le préavis légal ou paye l'indemnité compensatoire de préavis prévue par la loi du 3 juillet 1978.

Dans le souci de rapprocher les niveaux de protection contre le licenciement accordés aux ouvriers, d'une part, et aux employés, d'autre part, le législateur a toutefois instauré une protection spécifique contre le licenciement abusif en faveur des ouvriers (voir les arrêts de la Cour Constitutionnelle n° 56/93 du 8 juillet 1993 et 84/2001 du 21 juin 2001).

Le droit de licenciement n'est dès lors pas discrétionnaire. Ainsi qu'il fut précisé dans les travaux préparatoires en rapport avec l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, *« d'autres dispositions, à caractère social également, concernant (...) la répression des licenciements abusifs. Il n'est dorénavant plus permis d'affirmer que l'employeur a un pouvoir discrétionnaire de licencier par préavis. Désormais, même lorsqu'il donne le préavis légal, l'employeur peut être interpellé sur les motifs de son acte »* (Doc. Parl., Sénat, 1977-1978, 258, 2°, p. 25).

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ainsi :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, §1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi... ».

Dans son appréciation du caractère abusif ou non du licenciement fondé sur la conduite de l'ouvrier, le juge ne peut se contenter de vérifier si la preuve est rapportée que le licenciement a un lien avec la conduite de l'ouvrier, qu'elle qu'en soit la nature, mais doit vérifier si ledit motif constituait un motif légitime de le licencier ou si au contraire le licenciement fondé sur ce motif est manifestement déraisonnable (voir en ce sens Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p.3 ; voir aussi Cass., 27 septembre 2010, J.T.T., 2011, p. 7 et obs. C. Wantiez).



La Cour de Cassation a également considéré que *« l'article 63 alinéa 1er de la loi du 3 juillet 1978 exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail »* (Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117).

"L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement" (Cass., 16 février 2015, RG 13.0085.F, www.juridat.be).

Lorsque l'employeur soutient que le licenciement est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, le juge saisi du litige doit, sans se prononcer sur l'opportunité de la décision de l'employeur, vérifier que les nécessités de fonctionnement sont exactes et que ces nécessités de fonctionnement sont à l'origine du licenciement (voir dans le même sens C.T. Bruxelles, 10 mai 2010, R.G n°2008/AB/51322, www.juridat.be).

Application.

Il est compréhensible que la société Security Guardlan's Institute, en tant qu'entreprise fournissant des prestations de sécurité, soit particulièrement attentive à la ponctualité de ses agents de sécurité et exige d'eux de prévenir de leur absence le plus tôt possible pour qu'elle puisse pourvoir à leur remplacement.

Monsieur Ri ne pouvait ignorer son obligation en la matière puisqu'elle résulte tant de son contrat de travail que du règlement de travail dont une copie lui a été fournie au moment de la signature dudit contrat.

Ainsi, l'article 9 du contrat de travail stipule :

« L'impossibilité faite à l'ouvrier de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident, doit être justifiée par un certificat médical envoyé (à) l'employeur dans les 2 jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité de travail, le cachet de la poste faisant foi, ou, encore, être remis en mains propres dans le même délai.

Le travailleur doit de plus avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Les mêmes obligations incombent aux travailleurs en cas de prolongation de l'incapacité de travail ».

De telles obligations sont d'ailleurs prévues à l'article 31 § 1 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, si ce n'est que le contrat de travail prévoit en plus spécifiquement le cas des prolongations.



Ce qui est en cause dans la présente affaire n'est pas le non-respect de l'obligation d'envoyer le certificat médical dans les deux jours ouvrables du début de l'incapacité de travail mais le non-respect de l'obligation de prévenir immédiatement de cette incapacité.

Le terme immédiatement est clair en français : il signifie : « *à l'instant même, sans délai, sur-le-champ* » (Larousse.fr). L'interprétation donnée par monsieur R selon laquelle ce terme signifie « le jour même » ne repose sur rien et va à l'encontre du type d'activité assurée de gardiennage qui ne permet aucune défaillance à l'égard du client mais aussi de l'article 58 du règlement de travail qui fait état d'un appel préalable et d'urgence à la permanence planning accessible 24h sur 24.

Monsieur R était d'autant mieux informé de l'exigence d'avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail et de ce que signifiait cette obligation qu'il reçut dès le 17 avril 2012 un premier avertissement par courrier recommandé suivi d'autres, dont plusieurs datés du 19 avril 2012, auxquels il répondit le 27 avril 2012. Son employeur lui reprochait d'avoir prévenu tardivement de son empêchement, c'est-à-dire après le début de la mission.

Quelle que soit la réponse qu'il donna, il ne contesta pas que pour prévenir de son absence pour cause de maladie à sa mission prévue le 17 avril 2012 de 7h30 à 18h30, il avait prévenu la société Security Guardian's Institute le jour même à 9h43.

Dès lors qu'il devait débiter sa mission du 17 avril 2012 à 7h30, il devait nécessairement avoir mis son réveil aux alentours de 6h du matin. C'est à ce moment-là qu'il devait savoir si son état de santé lui permettrait ou non d'aller travailler et non deux heures après le début de sa mission. Il peut dès lors lui être reproché d'avoir méconnu l'obligation existante de prévenir son employeur immédiatement de son incapacité de travail.

Même à prendre en considération les explications données en réponse aux avertissements adressés le 19 avril 2012, à cette date-là, monsieur R savait que son employeur serait particulièrement attentif à ce qu'il respecte son obligation contractuelle de prévenir immédiatement de toute nouvelle incapacité de travail.

Or, monsieur R tardera à nouveau à avertir son employeur de son incapacité en mai et en juin 2012, sans que monsieur R adresse une quelconque lettre de contestation ou d'explication à son employeur en réponse aux nouveaux avertissements adressés par recommandés.

Ainsi, si l'on prend l'avertissement du 21 mai 2012, ce n'est qu'à 11h que monsieur R a prévenu qu'il ne pourrait être présent à sa mission du jour même à 12h. A nouveau, si monsieur R était malade ce jour-là, il devait en être conscient dès son levée. L'explication donnée à l'audience selon laquelle il attendait de voir s'il irait mieux et a attendu 11h pour prévenir son employeur est peu compatible avec les nécessités de fonctionnement d'une



entreprise de sécurité qui doit lui trouver un remplaçant, ce que monsieur Ri savait très bien. Cette explication tient de plus peu la route pour l'incapacité du lendemain. Ce n'est que le 22 mai 2012 que monsieur Ri s'est présenté chez son médecin pour faire constater son incapacité à partir du 21 mai 2012. Il n'est pas démontré qu'il a téléphoné à son médecin dès le 21 mai 2012 et que celui-ci n'a pas pu le recevoir avant le 22 mai 2012. Vu l'heure d'envoi dudit certificat médical le jour même à 16h41, il est vraisemblable qu'il ne s'est présenté chez son médecin que l'après-midi. A nouveau s'il était toujours malade en se réveillant le matin du 22 mai 2012, il n'avait pas de raison d'attendre à nouveau 11h pour informer son employeur (ignorant que son incapacité allait se poursuivre) qu'il ne pourrait assurer sa mission du jour même à 12h.

La négligence de monsieur Ri quant à son obligation de prévenir son employeur immédiatement de toute incapacité allait se poursuivre en juin 2012. Il ne prévient pas la société Security Guardian's Institute de son absence à sa mission du 18 juin 2012 dont elle n'apprendra l'existence que par un autre gardien présent sur place et il n'informerait celle-ci de son absence à la mission du lendemain débutant à 8h30 qu'à 8h31, soit après le début de la mission.

Dans ce contexte, la Cour estime que la société Security Guardian's Institute démontre à suffisance qu'elle a licencié monsieur Ri pour un motif légitime lié à son comportement mais également en raison des nécessités de fonctionnement de l'entreprise et que ce licenciement n'apparaît pas comme manifestement déraisonnable.

Monsieur Ri n'a dès lors pas droit à l'indemnité de licenciement abusif qu'il réclame. Le jugement a quo doit dès lors être confirmé.

2. Les dépens.

Monsieur Ri est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire et doit dès lors être condamné aux dépens d'appel liquidés par la société Security Guardian's Institute à la somme de 1.210 € à titre d'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

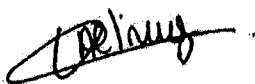
Confirme le jugement a quo en toutes ses dispositions ;



Condamne monsieur R aux dépens d'appel liquidés par la société Security Guardian's Institute à la somme de 1.210 € à titre d'indemnité de procédure ;

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
L. SELLE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

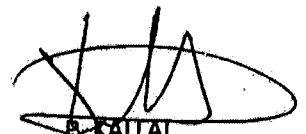


J. ALTRUY,

L. SELLE,



M. POWIS DE TENBOSSCHE,



P. KALLAI,

Madame L. SELLE, conseiller social au titre d'ouvrier, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

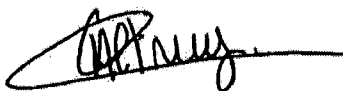
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par P. KALLAI, conseiller, et M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,



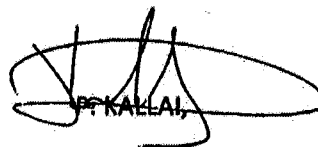
J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 juin 2017, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

