

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

2^{ème} chambre - audience publique du 14-09-2009

JUGEMENT

R.G. n° 5306/08

Aud. n°

Contrat de travail employé

définitif

Rép. n° 09/ 018024

EN CAUSE DE :

Madame N D

Partie demanderesse au principal, partie défenderesse sur reconvention, comparaissant par Maître Sophie REMOUCHAMPS loco Maître Mireille JOURDAN, avocat, rue Lesbroussart 89, à 1050 Bruxelles ;

CONTRE :

Madame Nadine MOLLEKENS, avocat, en sa qualité de curateur de la faillite de la **s.a. E-LEVEN**, dont le siège social est établi boulevard Barthelemy 20, à 1000 Bruxelles, inscrite à la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro 0864.192.497, déclarée en faillite par jugement du Tribunal de Commerce de Bruxelles du 18 juillet 2008 ;

Partie défenderesse au principal, partie demanderesse sur reconvention, comparaissant par Maître Charlotte PIERS, avocat, avenue Ptolemée 12 boîte 1, à 1180 Bruxelles ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

1. La procédure

La procédure a été introduite par une citation signifiée 25 mars 2008, en vue de l'audience du 8 avril 2008, date à laquelle l'affaire a fait l'objet d'une mise en état conformément à l'article 742, § 2 du Code judiciaire, arrêtée par une ordonnance du 14 avril 2008, fixant l'audience de plaidoiries le 27 avril 2009.

La s.a. E-LEVEN a déposé des conclusions le 13 juin 2008 et des conclusions de synthèse le 12 janvier 2009. Madame D¹ a déposé des conclusions le 31 juillet 2008 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 5 mars 2009.

L'affaire a été plaidée à l'audience publique du 27 avril 2009, et ensuite prise en délibéré.

Les parties n'ont pu être conciliées.

2. La demande et la demande reconventionnelle

Madame D¹ demande que sa créance à l'égard de la faillite de la s.a. E-LEVEN s'établisse comme suit :

- 47.805,71 € provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 23.902,85 € provisionnels à titre d'indemnité d'éviction ;
- 47.805,71 € provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 51.610,52 € provisionnels à titre d'arriérés de commission ;
- 567,27 € provisionnels à titre de rémunération (salaire garanti) de février 2008 ;
- 1 € provisionnel à titre de commissions « à venir » ;
- 145,32 € au titre de congés payés non pris (2008) ;
- 54 € au titre d'arriérés de chèques repas
- 300 au titre de frais forfaitaires pour travail à domicile.

Elle demande les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes et la condamnation de la s.a. E-LEVEN aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, fixée à 5.000 €. Elle demande le paiement des intérêts encore dus sur le décompte de sortie de février 2008, établi à 10,65 €.

Elle demande en outre la condamnation de la s.a. E-LEVEN, sous peine d'une astreinte de 50 € par document et par jour de retard à dater du 10^{ème} jour de la signification du jugement, à la délivrance des documents sociaux corrigés suivants :

- attestation de vacances 2007-2008 (4 jours de vacances et non 5)
- formulaire C 4 (correction de la date de sortie, mention relative à l'indemnité compensatoire de préavis).

Elle demande, avant dire droit, la condamnation de la s.a. E-LEVEN à produire les éléments probants permettant d'apprécier le moment où les ordres ont été acceptés pour l'intégralité de la période d'occupation ainsi que les relevés des ordres acceptés pendant la période de février à mai 2008.

Elle demande également l'exécution provisoire du jugement.

Par conclusions du 13 juin 2008, la s.a. E-LEVEN introduit une demande reconventionnelle visant au paiement par Madame D¹ la somme de 811,33 €, correspondant aux dégâts au véhicule de société, provoqués par un accident survenu en dehors des heures de travail.

3. Les faits

Madame D est entrée au service de la s.a. E-LEVEN à partir du 11 septembre 2006, par un premier contrat de formation professionnelle prenant fin le 11 mars 2007. Un nouveau contrat de formation professionnelle fut conclu, pour la période du 11 mars 2007 au 10 avril 2007.

Madame D a ensuite été engagée en qualité de représentant de commerce à durée indéterminée, par contrat de travail du 30 mars 2007 prenant cours le 1^{er} avril 2007. Le contrat ne prévoit pas de période d'essai.

La s.a. E-LEVEN était active dans le domaine des télécommunications. Madame D a été engagée pour exercer les fonctions d' « account manager »¹.

Madame D a été licenciée pour motif grave par courrier recommandé du 23 février 2008, dans les termes suivants² :

« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail pour motif grave. (...) En date du 18 février 2008, nous avons acquis la connaissance certaine des faits décrits ci-après. (...) Refus systématique d'ordres. Refus à l'instruction formel d'être présent à la réunion du 18 février 2008 relatif à la survie de l'entreprise ».

Madame D a introduit le présent recours par citation du 25 mars 2008.

¹ Page 2, 2, des conclusions de la s.a. E-LEVEN.

² Pièce 2 du dossier de la s.a. E-LEVEN et 26 du dossier de Madame D

4. Discussion

4.1. Le motif grave

En droit

1. La loi du 3 juillet 1978 dispose en son article 35 que :

« 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 (...) ».

2. Le délai de trois jours prend cours, non pas le jour du fait invoqué comme motif grave, mais au jour où ce fait parvient à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail³. La jurisprudence considère que le fait est connu lorsque l'employeur « a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »⁴. Le caractère certain doit être établi, en sorte que ne serait pas justifiée une décision concluant au dépassement du délai de trois jours, fondée sur le motif que l'employeur « devait » avoir pris connaissance de ce fait plus tôt⁵. Celui qui invoque le motif grave doit prouver le respect du délai de trois jours. Le juge, tenu impérativement de vérifier le respect de cette exigence légale⁶, apprécie souverainement le respect du délai de trois jours⁷.

³ Cass., 7 décembre 1998, C.D.S., 1999, p. 515.

⁴ Cass., 19 mars 2001, J.T.T., 2001, p. 249 ; Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210 ; Cass., 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, p. 457.

⁵ H. Dechers, Le licenciement pour motif grave, Kluwer, 2008, p. 71 ; Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390.

⁶ Cass., 14 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 390 et Cass., 22 mai 2000, J.T.T. 2000, p.369

⁷ Cour du Travail, Liège (Namur), 9 juin 2005, R.G. 7583/04.

3. La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque le motif grave⁸. Celle-ci doit prouver une faute⁹. Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, en raison de la perte de confiance qu'elle produit dans le chef de la partie qui la subit¹⁰. La notion de faute s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹¹.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave; le juge doit tenir compte des circonstances invoquées dans la lettre de congé pour éclairer le motif grave qui y est invoqué¹².

Le congé pour motif grave est un mode de rupture très particulier qui doit rester exceptionnel¹³. Il convient dès lors d'exiger que la preuve en soit faite de manière rigoureuse¹⁴. En matière de motif grave, le doute sérieux sur l'existence de la faute doit bénéficier au travailleur incriminé¹⁵.

Application en l'espèce

4. En l'espèce, le délai de trois jours entre la connaissance certaine des faits et le congé pour motif grave n'a manifestement pas été respecté. La lettre du 22 février 2008, postée le 23, évoque des faits du 18 février 2008.

5. Surabondamment, les motifs invoqués – refus systématique d'ordres et absence à une réunion – sont à tout le moins imprécis et non étayés. Un refus systématique d'ordres aurait dû faire l'objet d'avertissement pour pouvoir constituer un motif grave. La s.a. E-LEVEN n'apporte aucun élément relatif à la réunion à laquelle l'absence de Madame D¹ pourrait constituer le motif grave. C'est Madame D¹ elle-même qui explique que, prévenue le dimanche pour la réunion le lendemain, elle n'a pu s'y rendre en raison d'un rendez-vous médical dont son employeur était informé par le calendrier partagé de la s.a. E-LEVEN, qui ne prévoit en outre aucune réunion¹⁶.

⁸ C. Trav. Liège, 3 mars 1994, J.L.M.B., 1994, p. 1405.

⁹ Voir les conclusions de J.-Fr. LECLERCQ précédant Cass., R.G. S.06.0081.F, 26 février 2007, J.T.T. 2007, liv. 979, 239.

¹⁰ Cour trav. Mons, 14 décembre 1998, R.G. 13861, juridat.

¹¹ Cass., 26 juin 2006, R.G. S050004F, R.W., 2007-2008, p. 1320.

¹² Cass., 6 septembre 2004, R.G. S040008N, J.T.T. 2005, p. 140, note.

¹³ C. Trav. Bruxelles, 23 juin 1998, C.D.S., 19999, p. 483.

¹⁴ C. Trav. Mons, 26 octobre 2000, R.G.15678, juridat.

¹⁵ C. Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, p. 238.

¹⁶ Pièce 17 du dossier de Madame DEBRUYNE.

6. Sur base de ces éléments, le Tribunal estime que c'est manifestement à tort que la s.a. E-LEVEN a procédé au licenciement de Madame D pour motif grave. A l'audience, la s.a. E-LEVEN se réfère d'ailleurs à Justice sur ce point.

7. La demande de Madame D est fondée et la s.a. E-LEVEN est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La durée du préavis doit être déterminée *« eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause »*¹⁷.

4.2. L'ancienneté

8. La s.a. E-LEVEN conteste la prise en compte des périodes de contrat de formation professionnelles pour déterminer l'ancienneté. Madame D considère qu'elle a dès le départ exécuté les fonctions d'account manager et n'a pas reçu de formation.

9. L'ancienneté à prendre en considération est celle acquise au moment où le délai de préavis prend cours¹⁸ et vise les années de service chez le même employeur¹⁹.

10. Madame D est entrée au service de la s.a. E-LEVEN le 11 septembre 2006, dans le cadre d'un premier contrat de formation professionnelle. Elle est, dès ce moment, dans un lien de subordination et soumise à l'autorité de l'employeur pour lequel elle effectue des prestations, en plus d'une éventuelle formation. Il importe peu qu'une formation à charge de l'employeur soit prévue, cette formation étant compensée par les avantages économiques que retire l'entreprise par la conclusion d'un tel contrat de formation professionnelle.

11. Surabondamment, la jurisprudence citée par la s.a. E-LEVEN, selon laquelle la durée de formation ne compte pas pour le calcul de la durée du préavis, si elle devait être suivie, ne saurait s'appliquer en l'espèce. Il ressort en effet que Madame D a effectué dès le début de son contrat un travail d'account manager²⁰, et a très rapidement été promue au titre de sales manager, soit superviseur des accounts managers²¹. La s.a. E-LEVEN reste d'ailleurs bien en peine de démontrer l'existence d'une quelconque formation qui justifierait, suivant sa thèse, de ne pas prendre en compte cette période de contrat. La pièce 5 qu'elle invoque laisse davantage présumer que Madame D était liée à l'organisation de la formation et non la destinataire.

¹⁷ Voir notamment : Cass., 2 décembre 2002, R.G. 020060, juridat ; Cass., 4 février 1991, Pas. 1991, p. 536 ; Cass., 3 février 1986, J.T.T. 1987, p. 58.

¹⁸ Article 82, § 4, de la loi du 3 juillet 1978.

¹⁹ Article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978.

²⁰ Pièces 7 à 10 du dossier de Madame D

²¹ pièce 11 du dossier de Madame D

Le Tribunal considère que l'ancienneté de Madame D
septembre 2006 au 23 février 2008.

s'étend du 11

4.3. La rémunération à prendre en considération

12. La s.a. E-LEVEN estime que les commissions ne doivent pas être prise en compte pour déterminer la rémunération. Elle estime que l'avenant au contrat de travail²², qui détermine le calcul des commissions, prévoit deux conditions cumulatives, à savoir outre des ventes pour 809.000 en 2007, une facturation en 2008 de 777.000 €.

Cet avenant, qui précise l'article du contrat relatif à la rémunération, reprend des conditions déjà convenues au moment de l'engagement par contrat de formation professionnelle²³.

Conditionner le paiement des commissions dues pour l'année 2007 à l'atteinte de l'objectif de 2008, alors même que Madame D a été licenciée au début de l'année 2008, reviendrait à la priver de sa rémunération purement et simplement. Il va de soi que ces conditions ne peuvent être cumulatives qu'en cas de maintien dans l'entreprise, sauf à donner à l'employeur, par son droit de licencier, la possibilité de s'exonérer du paiement de la rémunération.

C'est à tort que la s.a. E-LEVEN affirme, contre toute évidence et sans l'étayer aucunement, que les commissions ont été convenues à partir de l'exercice 2008²⁴.

Il faut donc prendre en considération, pour le calcul de l'indemnité de préavis, les commissions dues à Madame D, sur base du calcul provisionnel détaillé dans ses conclusions. Le calcul des commissions n'est pas contesté.

13. La s.a. E-LEVEN n'apporte aucun élément permettant d'établir que l'usage privé de l'ordinateur et du gsm n'était pas autorisé. Une évaluation de 50 € par mois et par appareil apparaît raisonnable.

14. Le remboursement mensuel pour travail à domicile constitue le défraiement de frais supportés par Madame D mais qui reviennent à l'employeur. Il ne constitue pas une rémunération.

²² Pièce 13 du dossier de Madame D

²³ Pièce 1 du dossier de Madame D
manager serait exercée immédiatement.

²⁴ La pièce 3, farde 2, du dossier de Madame D est éloquent à ce sujet.

, qui confirme d'ailleurs que les fonctions d'accout

15. Compte tenu de ce qui précède, la rémunération à prendre en considération s'élève à 95.611,41 €, suivant le calcul détaillé par Madame D dans ses conclusions (à 1 centime près).

4.4. L'indemnité compensatoire de préavis

16. En l'espèce, le Tribunal considère que l'âge de Madame D (36,33 ans), son ancienneté (1,42 ans), ses fonctions de « sales manager » et sa rémunération annuelle, justifient un préavis de 5 mois, soit un montant brut de 39.838,09 €.

4.5. L'indemnité d'éviction

17. Le Tribunal considère que dès le début de son engagement, Madame D exerce les fonctions d'account manager (voir supra 4.2). Dans ces conditions, l'ancienneté d'un an requise pour pouvoir bénéficier de l'indemnité d'éviction est atteinte. Madame D peut donc bénéficier de cette indemnité équivalente à trois mois de rémunération, soit 23.902,85 €.

4.6. Le licenciement abusif

18. Le licenciement n'est abusif que si la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité est rapportée par l'employé. Licenciement est un droit de l'employeur qui doit néanmoins tenir compte de la règle de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1976 selon laquelle « l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels ». L'employeur ne peut de même commettre un abus de droit, c'est-à-dire exercer son droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ses droits par une personne prudente et diligente²⁵.

Le dommage ainsi invoqué doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer²⁶. L'existence d'un préjudice distinct doit être vérifiée en tenant compte de ce qu'en principe l'indemnité compensatoire de préavis couvre tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture²⁷.

²⁵ Cass. 8 février 2001, R.G. C 980470 N.

²⁶ Cass. 19 février 1975, Pas. 1975, p. 622.

²⁷ Cass. 7 mai 2001, J.T.T.2001, p. 410

19. En l'espèce, la s.a. E-LEVEN a procédé au licenciement de Madame D sur des bases pour le moins imprécises, sans lui demander aucune explication, alors qu'elle était en congé de maladie annoncé. La s.a. E-LEVEN a immédiatement informé l'ensemble du personnel de ce licenciement sans en avertir Madame D. Enfin, la déconnexion brutale des lignes gsm et de connexion d'ordinateur a été faite, sans qu'aucune circonstance particulière ne justifie une telle mesure.

Une telle façon de procéder constitue une faute que n'aurait pas commise un employeur normalement prudent et diligent. La demande de Madame D est fondée.

20. Le Tribunal estime le dommage spécial subi par Madame D (coupure du numéro privé, délivrance tardive du C4, atteinte à l'honorabilité) à 1.000 €.

4.7. Les commissions

21. Compte tenu de ce qui précède, les commissions pour l'année 2007 sont dues. Le mode de calcul n'est pas contesté. Suivant le calcul effectué par Madame D, le montant des commissions auxquelles elle pourrait prétendre s'élève à 51.610,52 €.

22. La s.a. E-LEVEN estime que les éventuelles commissions ne pourront être calculées uniquement sur base des montants effectivement facturés. Il lui appartiendra de détailler ces montants pour procéder à de nouveaux calculs.

4.8. Les autres demandes

23. Madame D n'apporte aucun élément permettant de considérer que la s.a. E-LEVEN lui serait redevable de commissions échues après la cessation du contrat. Sa demande est non fondée.

24. Il ressort des fiches de paie des mois de janvier et février que seuls 4 jours de congé ont été pris²⁸. L'attestation de vacances, qui mentionne que 5 jours ont été pris, est donc erronée et doit être modifiée. La somme de 145,32 € reste due par la s.a. E-LEVEN.

25. La fiche de paie du mois de février 2008 mentionne erronément une date de sortie le 18 février 2008. Or le contrat a eu cours jusqu'au 22 février, la notification du congé étant datée du 23 février. La s.a. E-LEVEN est donc redevable de la somme de 567,27 €, correspondant à 4 jours de rémunération.

²⁸ Pièces 26 et suivantes du dossier de Madame D

Madame D n'apporte pas la preuve que le paiement du salaire de février 2008 soit intervenu tardivement et ne peut donc prétendre aux intérêts.

Bien qu'elle le prétende, la s.a. E-LEVEN n'apporte aucune preuve du paiement de l'indemnité forfaitaire de 300 €, dont elle reste redevable.

26. La somme de 54 € reste due, correspondant à 6 chèques repas, la s.a. E-LEVEN n'apportant aucune preuve de leur délivrance.

27. Les documents sociaux, attestation de vacances et formulaire C 4 modifiés comme suite au présent jugement, devront être délivrés par la s.a. E-LEVEN. Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'astreinte. La mauvaise volonté que Madame D attribue à la s.a. E-LEVEN ne saurait être présumée en ce qui concerne la curatelle.

4.9. La demande reconventionnelle

28. La s.a. E-LEVEN demande le remboursement par Madame D d'une somme de 811,33 €, correspondant aux dégâts au véhicule de société, provoqués par un accident survenu en dehors des heures de travail. Elle n'apporte cependant aucune preuve que cet accident serait survenu en dehors des heures de travail. Madame D lépose quant à elle le constat d'accident, qui relève que l'accident s'est produit le 9 janvier 2008 à 8 heures 30.

29. Dans ces conditions, le Tribunal estime la demande reconventionnelle non fondée.

4.10. Les dépens

30. Les dépens doivent être liquidés conformément à l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant les tarifs des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire, pris en application de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocats.

En application de l'article 2 de cet arrêté royal, l'indemnité de procédure doit être fixée à 5.000 €, correspondant au montant de base pour une demande comprise entre 100.000 € et 250.000 €, ce qui est le cas en l'espèce compte tenu des demandes de Madame D

POUR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Dit la demande recevable et largement fondée,

Dit pour droit que la s.a. E-LEVEN est redevable à Madame D des sommes provisionnelles, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, sous déduction des sommes dues aux administrations fiscales et sociales, de :

- 39.838,09 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 5 mois de rémunération,
- 23.902,85 €, à titre d'indemnité d'éviction,
- 51.610,52 €, à titre d'arriérés de commissions,

Dit pour droit que la s.a. E-LEVEN est redevable de la somme de 1.000 €, à titre d'indemnité pour licenciement abusif,

Dit pour droit que la s.a. E-LEVEN est redevable à Madame D des sommes, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, sous déduction des sommes dues aux administrations fiscales et sociales, de :

- 567,27 € à titre de rémunération du mois de février 2008,
- 145,32 € à titre de congé non pris,
- 54 € à titre d'arriérés de chèques repas
- 300 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail à domicile,

Condamne la s.a. E-LEVEN à délivrer les documents sociaux adaptés, comme décrit ci-dessus,

Déboute Madame D pour le surplus de sa demande

Dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.

Avant dire de statuer sur la demande des commissions pour l'année 2007, ordonne la réouverture des débats aux fins de permettre à la partie défenderesse de fournir les éléments de nature à permettre de détailler ces montants pour procéder à de nouveaux calculs.

Les parties sont invitées à remettre leurs observations écrites sur ces décomptes, en application de l'article 775 du code judiciaire, dans le respect du calendrier suivant :

- dit que la partie défenderesse déposera le calcul des commissions et ses observations pour le 9 novembre 2009
- dit que la partie demanderesse formulera des observations pour le 4 janvier 2010
- dit que la partie défenderesse formulera des observations pour le 18 janvier 2010

Ordonne la réouverture des débats à l'audience du **2 février 2010 (salle 04) à 13.30 heures** pour une durée de plaidoiries de 30 minutes.

Condamne la partie défenderesse aux dépens de l'instance, liquidés à 144,52 € de frais de citation et 5.000 € d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 2^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles où siégeaient :

Monsieur F. DELMOT, Juge,
Monsieur M. VERBRUGGEN, Juge Social Employeur,
Monsieur Ph. DERON, Juge Social Ouvrier,
et prononcé à l'audience publique du **14 -09- 2009**
à laquelle était présent,
Monsieur F. DELMOT, Juge,
assisté de Madame T. DUBELLOY, Greffier,

Le Greffier,

Les Juges Sociaux,

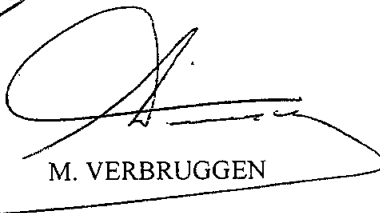
Le Juge,



T. DUBELLOY



Ph. DERON



M. VERBRUGGEN



F. DELMOT