

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 Mons – Rue de Nimy, 70

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 JANVIER 2018

Rôle n° 16/3045/A

Rép. A.J. n° 18/ 165

La 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **SA LES HALLES DE L'ASIE**, dont le siège social est établi à 7390 QUAREGNON, Zoning du Brûlé, 29, BCE n°0894.596.257 ;

PARTIE DEMANDERESSE sur opposition, représentée par Me DANNEAU loco Me MOURY, Avocat à 7000 MONS ;

CONTRE : **Monsieur** S 41

PARTIE DEFENDERESSE sur opposition, représentée par Me MENNA, Avocat à 7100 LA LOUVIERE ;

1. Procédure.

Le dossier du Tribunal contient, notamment, les pièces suivantes :

- La citation en opposition du 17 octobre 2016 ;
- les conclusions de Monsieur S, reçues au greffe le 17 juillet 2017 ;
- les conclusions de la SA LES HALLES DE L'ASIE, reçues au greffe le 07 août 2017 ;
- le dossier de pièces de chacune des parties ;

Lors de l'audience du 11 décembre 2017, les parties ont été entendues. Le Tribunal a appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

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

2. Objet de la demande et position des parties.

Par citation du 17 octobre 2016, la SA LES HALLES DE L'ASIE sollicite :

- la mise à néant du jugement rendu par défaut par le présent Tribunal en date du 14 mars 2016 (Rôle n°15/3414/A) ;

▪ que la demande originaire de Monsieur S soit déclarée non fondée ;
Il sollicite également la condamnation aux dépens.

Par conclusions principales du 17 juillet 2017, Monsieur S sollicite que l'opposition soit déclarée non fondée.

3. Faits et position des parties.

- a -

Le 11 mars 2013, les parties concluent un contrat de travail pour une durée indéterminée, prenant cours le 11 mars 2013.

Les fonctions de Monsieur S consistent en ordre principal en « réassortiment-rangement ».

Le 24 septembre 2014, Monsieur S est victime d'un incident au travail, à la suite duquel il est en incapacité de travail (voir courrier du 02 janvier 2015-pièce 5).

Le 14 octobre 2014, Monsieur S adresse à son employeur un premier certificat médical daté du 13 octobre 2014 qui couvre la période du 24 septembre 2014 au 01 octobre 2014.

A cette même date, est rédigé un second certificat médical pour la période du 13 octobre 2014 au 31 octobre 2014.

Ce certificat médical est aussi adressé à l'employeur le 14 octobre 2014 (pièce 5).

Le 17 novembre 2014, Monsieur S remet un nouveau certificat médical qui couvre la période du 17 novembre 2014 au 14 décembre 2014 pour cause d'accident de travail en date du 23 septembre 2014.

Le 02 janvier 2015, la SA LES HALLES DE L'ASIE adresse un courrier recommandé à Monsieur S libellé comme suit : « *comme mentionné par téléphone, il me manque des certificats médicaux pour couvrir l'inactivité depuis le 24 septembre 2014. Aucun jour n'a été presté depuis cet accident de travail mais pour les jours non couverts par un certificat, je dois déclarer ces jours en absence injustifiée. Depuis le 14 décembre 2014 je n'ai plus rien reçu. J'ai expliqué le problème par un message sur Facebook, ensuite j'ai eu Tiffany au téléphone plusieurs fois, j'ai re-expliqué le problème : ces jours ne seront pas payés !.*

Jusqu'à ce aujourd'hui, je n'ai toujours rien reçu. Sans ces documents dans les 15 jours, je ne peux plus rien faire d'autre que mettre fin unilatéralement au contrat qui nous lie. Je suppose que tu comprendras que je ne veux pas en arriver là.

Le 05 janvier 2015, la SA LES HALLES DE L'ASIE adresse un nouveau courrier recommandé à Monsieur S libellé comme suit :

« Par la présente, nous vous notifions la rupture de votre contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de 42 jours et 8 semaines qui prendra cours le 12/01/2015 et se terminera le 20/04/2015. Il est bien entendu que jusqu'à la fin de ce préavis, vous restez tenu d'effectuer vos prestations ».

Le 16 janvier 2015, le syndicat de Monsieur S adresse un courrier aux Halles de l'Asie écrit en ces termes : *« L'intéressé nous informe qu'il est actuellement en incapacité de travail. Les certificats médicaux vous ont été remis, le dernier couvrant la période du 02/01/2015 au 31/01/2015 dont nous vous joignons la copie en annexe. Vous lui avez fait parvenir une notification de rupture de contrat de travail moyennant un préavis à prester d'une durée de 42 jours et 8 semaines. Le préavis est donc suspendu durant la période d'incapacité de travail et pourra être presté dès que Monsieur S sera de nouveau apte au travail.*

Le 19 janvier 2015, la SA LES HALLES DE L'ASIE adresse un nouveau courrier recommandé à Monsieur S libellé comme suit :

« Par la présente, nous vous notifions et confirmons notre décision de mettre fin immédiatement à votre contrat de travail à mi-temps sans préavis ni indemnité pour abandon de poste. Cette rupture est effective à partir du 19/01/2015. Nous avons en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent un abandon de poste, rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. Ces faits sont les suivants :

1°) Accident de travail du 24/09/2014 : vous avez subi un accident de travail le 24/09/2014, mais aucun certificat ne m'a été transmis dans les délais légaux. Après plusieurs appels téléphoniques et messages le réclamant, ce n'est que le 14/10 que j'ai trouvé un certificat médical dans ma boîte aux lettres. Le certificat initial couvrant la période du 24/09/2014 au 01/10/2014 est signé du 13/10/2014. Le jour même le médecin signe un certificat couvrant du 13/10 au 31/10/2014. Il y a clairement une volonté de ne pas tomber sur la mutuelle et rester à ma charge. J'ai demandé à plusieurs reprises de fournir les certificats dans les délais légaux. Mais cela n'a pas été fait. Le prochain certificat ne tombera que le 17/11 et couvre la période du 17/11 jusqu'au 14/12 (moins d'un mois, sûrement pour le même motif). Plus aucun renouvellement fourni jusqu'à ce jour. Je rappelle qu'aucune prestation n'a été effectuée depuis le 24/09/2014. Malgré mes multiples mises en garde par messagerie instantanée, par sms et par recommandés, aucune réaction de votre part. Il n'y a pas de certificat prouvant l'incapacité ni de présence au travail.

2°) Assurance : Mon assureur, P&V, m'a prévenu ce jour que mon assurance accident de travail n'interviendrait pas au motif que vous ne vous êtes présenté à aucune de ses convocations ! Je ne peux y voir qu'une action délibérée de votre part de me nuire ! »

Le 22/01/2015, la SA LES HALLES DE L'ASIE accuse réception du courrier du syndicat de Monsieur S et confirme la rupture du contrat de travail.

A cette même date, il établit un C 4 à destination de l'ONEM et y indique comme motif précis du chômage : « *abandon de poste, absence à répétition non justifiée depuis le 24/09/2014* ».

Le 02 février 2015, Monsieur S s'adresse par courrier à la SA LES HALLES DE L'ASIE en signalant qu'il était disposé à reprendre le travail le 02 février 2015.

Simultanément, son syndicat sollicite paiement d'une indemnité de rupture en lieu et place du préavis à prester.

Le 21 août 2015, l'assureur accident du travail fait savoir à Monsieur S et à la SA LES HALLES DE L'ASIE que l'accident du 24/09/2014 n'est pas reconnu en tant qu'accident du travail.

-b-

La SA LES HALLES DE L'ASIE soutient qu'elle a rompu le contrat de travail de Monsieur S pour motif grave le 19 janvier 2015.

En conséquence, elle n'est pas redevable d'une indemnité de rupture, ni de la prime de fin d'année et des éco-chèques.

Monsieur S invoque que la lettre de rupture pour faute grave ne lui a jamais été envoyée.

Il estime par ailleurs que la SA LES HALLES DE L'ASIE n'a pas respecté le délai de 3 jours pour la notification de la rupture pour motif grave en application de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978.

Enfin, il conteste n'avoir pas justifié ses absences car il a remis les certificats médicaux en mains propres.

4. Position du Tribunal.

-i- Cadre juridique et position du problème

1.-

L'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 stipule :

« 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 considéré 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 au moins. »

Le motif grave doit répondre aux conditions suivantes :

-Existence d'une faute : « il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuité des relations professionnelles (cass.6 mars 1995 pas 95 p.278)

-Imputable à son auteur : « la rupture pour motif grave doit être basée sur un manquement personnel du travailleur » (cass.11 juin 1992, chron. Droit social 1994, p.346)

-D'une telle gravité qu'elle empêche la poursuite des relations contractuelles

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave (V.VANNES, le contrat de travail, aspects théoriques et pratiques, Ed.BRUYLANT, n°1060).

La Cour de cassation, par arrêt du 06 juin 2016 (Cass.6/06/2016, J.T.T.2016, p.351) a jugé que :

Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne à cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, al.2 de la loi du 03 juillet 1978.

L'élément déterminant pour apprécier la gravité de la faute est la perte de la relation de confiance indispensable à la poursuite des relations contractuelles.

2.-

Sur le plan de la preuve, l'article 35 al.1,8° stipule que « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux articles 3 et 4 ».

Il en ressort qu'il appartient à la partie qui invoque le motif grave de le démontrer et par conséquent en vertu de l'article 870 du C.J., il supporte le risque de la charge de la preuve.

La preuve du motif grave peut être apportée par toutes voies de droit (cass.13/10/1986, Pas.87, p.164 ; Pas.18/03/1991, Pas.91 p.1663).

3.-

Par ailleurs, la lettre de rupture doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés (V.VANNES, op.cit, n°1063). Cette précision doit permettre au travailleur d'être informé des causes de son licenciement pour motif grave et elle doit permettre au juge d'apprécier la réalité de leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués s'identifient à ceux qui ont été notifiés.

L'imprécision d'une lettre de rupture ne peut être couverte par une enquête par témoins (C.T.Bruxelles, 05 juin 1985 R.G.17.353).

4.-

Aux termes de l'article 35 al.4 et 8 de la loi du 03 juillet 1978, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Lorsqu'il s'agit de faits qui constituent un manquement continu en cours, tel une absence injustifiée, le moment à partir duquel le congé doit être notifié pour répondre au prescrit de l'article 35 est celui à partir duquel le manquement continu rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

La Cour de cassation décide de manière constante qu'il appartient à celui qui notifie le congé d'apprécier à partir de quel moment ce manquement continu constitue un motif grave parce qu'il rend – à ce moment – définitivement impossible toute collaboration professionnelle (Cass., 27 novembre 1995, J.T.T., 1996, 14; dans le même sens : Cass. , 11 septembre 1994, Pas., 1994, 739 et J.T.T., 1995, 29 pour les conclusions du Ministère Public, Cass., 19 janvier 1998, J.T.T., 1998, 158 et Cass., 20 mars 2000, J.T.T. 200, 209).

Par arrêt du 15/06/2017, la cour du Travail de Bruxelles juge que « *Le fait de ne pas informer l'employeur d'une incapacité de travail dans le délai réglementaire est un manquement instantané qui fait courir le délai dans lequel doit être entamer la procédure en admission de motif grave mais le fait de ne pas justifier l'incapacité est un manquement continu qui perdure jusqu'à ce qu'il y soit mis fin : c'est à ce moment que prend cours le délai de 3 jours.* »

5.-

La remise tardive du certificat est sanctionnée par l'article 31 &2 de loi sur le contrat de travail.

Il a été jugé à de nombreuses reprises que la remise tardive ou l'absence de remise d'un certificat ne constituait pas un motif grave de licenciement, dès lors qu'il s'agit d'une simple négligence (C.T. Bruxelles 6 septembre 1988, JTT 1988, p.384, T.T.MONS 10/05/1991, JTT 1992, p.266, CT Bruxelles du 15/06/2017, JTT p.423).

Le Tribunal se rallie par ailleurs à la jurisprudence qui estime que l'employeur qui est confronté à une absence injustifiée doit mettre le travailleur en demeure de justifier celle-ci et de l'avertir que toute prolongation de cette absence sans justification sera considérée comme motif grave (C.T.MONS 19 novembre 2012, JTT2013, P.111). En effet, seule la négligence grave et répétée peut conférer à la faute un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement immédiat et la rupture du lien de confiance indispensable à la poursuite de relations de travail, car seule la répétition de ce manquement établi la désinvolture manifeste du travailleur.

6.-

En cas d'absence pour incapacité de travail, le travailleur doit justifier cette incapacité par un certificat médical lorsqu'une convention collective ou un règlement de travail le prévoit ou à défaut lorsque l'employeur le demande.

La loi du 13 juin 1999 sur le contrôle médical dispose expressément que le certificat médical doit faire mention de l'incapacité de travail et de sa durée. Ce certificat doit être envoyé dans les 2 jours ouvrables du début de l'incapacité.

Quant à la question de la charge de la preuve relative aux absences injustifiées, la Cour de cassation a décidé :

« 1. En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.

L'application de cette disposition légale ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

2. La partie qui invoque des faits susceptibles d'être considérés comme une exception au sens de l'article 1315 du Code civil, alors que la partie qui invoque le motif grave apporte la preuve de faits susceptibles d'être considérés dans le chef de la première partie comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre elles, est tenue d'apporter la preuve des faits invoqués et ce, en application de la règle de preuve visée au second alinéa de l'article précité.

3. L'arrêt constate que:

- par lettre recommandée du 10 juillet 2002, la demanderesse a notifié un congé immédiat au défendeur;

- cette lettre invoque comme cause immédiate du congé, l'absence injustifiée du défendeur à partir du 24 juin 2002;

- le défendeur n'a pas contesté son absence au travail mais a soutenu qu'il a pris ses vacances à partir du 21 juin 2002 avec l'autorisation du directeur de la demanderesse, ce que celle-ci conteste à son tour.

4. Dès lors qu'il invoque lui-même un motif d'absence, se prétendant ainsi libéré de l'obligation de prêter le travail prévu à son contrat de travail, le défendeur est tenu, conformément à l'article 1315, alinéa 2, du Code civil, d'apporter la preuve de ce motif d'absence. » (Cass. (3e ch.) RG S.05.0106.N, 6 mars 2006 (AD Traco / T.B.T.), jura.be; Arr. C ass. 2006, liv. 3, 537; <http://www.cass.be> (21 avril 2006); J.T.T. 2007, liv. 965, 6; Pas. 2006, liv. 3, 534; R.W. 2006-07 (sommaire), liv. 16, 682 et <http://www.rw.be> (13 février 2007); C hron. D.S. 2008 (sommaire), liv. 5, 313).

Il ressort de cet arrêt qu'il appartient au travailleur de justifier de ses absences et d'en fournir la preuve.

-ii- Application au cas d'espèce

-a- Sur la question du motif grave

1.-

En premier lieu, il convient d'analyser la régularité de la rupture du contrat de travail.

Il ressort des pièces du dossier que, dans un premier temps, la SA LES HALLES DE L'ASIE a notifié à Monsieur S par courrier recommandé le 05 janvier 2015 la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis d'une durée de 42 jours et 8 semaines (pièce 3).

Dans un second temps, par courrier recommandé du 19 janvier 2015 (pièce 5), la SA LES HALLES DE L'ASIE a rompu le contrat avec effet immédiat pour « abandon de poste ».

Même si formellement, ce courrier n'indique pas que Monsieur S est licencié pour motif grave, le contenu de celui-ci ne laisse planer aucun doute puisque l'employeur écrit : « nous avons en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent un abandon de poste, rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle ».

Dès lors que ce courrier de rupture pour motif grave a été adressé par recommandé, les conditions de forme prévues par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 sont respectées.

Il convient par ailleurs de se pencher sur la régularité de cette rupture au regard du délai de 3 jours prévu par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978.

La première faute reprochée à Monsieur S est de ne plus avoir justifié de son incapacité de travail depuis le 14 décembre.

L'analyse des certificats médicaux produit au dossier démontre que le dernier certificat médical remis à la SA LES HALLES DE L'ASIE est un certificat daté du 17 novembre 2014 qui couvre la période du 17 novembre 2014 au 14 décembre 2014(pièce 18 du dossier de Monsieur S et pièce 9 du dossier de la SA LES HALLES DE L'ASIE).

Monsieur S affirme qu'il a remis en mains propres les certificats médicaux suivants à son employeur, mais il n'en apporte pas la preuve alors qu'il en a la charge.

Il est dès lors établi que Monsieur S n'a plus justifié ses absences depuis le 14 décembre 2014. Auparavant, il avait déjà tardé à justifier son absence au travail pour la période du 24 septembre 2014 au 13 octobre 2014 puisque le premier certificat médical qui a été remis à son employeur date du 13 octobre 2014.

Les absences répétées au travail sans justification constituent un manquement continu.

En conséquence, la SA LES HALLES DE L'ASIE était libre d'apprécier le moment à partir duquel ce manquement rendait définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

Le 19 janvier 2015, la SA LES HALLES DE L'ASIE identifie clairement qu'elle n'a plus reçu de certificats médicaux justifiant le absences de Monsieur S depuis le 14 décembre.

En conséquence, le délai de 3 jours prévu par l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 a été respecté.

2.-

Il convient à présent d'apprécier si le comportement de Monsieur S est fautif et peut constituer un motif grave, c'est-à-dire que cette faute a pu rompre immédiatement la relation de confiance entre parties.

Il ressort des éléments du dossier que :

-Monsieur S a justifié tardivement ses absences pour la période du 24 septembre 2014 au 13 octobre 2014 puisque le premier certificat remis à son employeur date du 13 octobre 2014 ;

-aucun certificat n'a été remis pour la période du 31 octobre 2014 au 17 novembre 2014 ;

-plus aucun certificat médical n'a été communiqué postérieurement au 14 décembre 2014 ;

En ne justifiant pas ses absences, Monsieur Sⁱ a manifestement eu un comportement fautif.

Il convient néanmoins de rappeler que le 05 janvier 2015, la SA LES HALLES DE L'ASIE a notifié à Monsieur Sⁱ la rupture de son contrat moyennant préavis.

Or, à cette date, Monsieur Sⁱ était déjà absent de son travail sans justification dans la mesure où le dernier certificat médical remis prenait fin au 14 décembre.

A l'exception du fait que Monsieur Sⁱ est resté absent de son travail entre le 05 janvier et le 19 janvier, aucun élément nouveau n'est intervenu qui aurait pu aggraver la faute commise par Monsieur Sⁱ.

La SA LES HALLES DE L'ASIE n'a adressé à Monsieur Sⁱ entre le 14 décembre et le 19 janvier et a fortiori entre le 05 janvier et le 19 janvier aucun courrier en invitant ce dernier à justifier de son absence au travail.

Or, il ressort des éléments du dossier que la SA LES HALLES DE L'ASIE était au courant de l'incident survenu le 24 septembre 2014 qui a débouché sur une première période d'incapacité de travail. Ensuite, 3 certificats médicaux lui ont été remis qui couvraient les périodes du 24 septembre 2014 au 31 octobre 2014 et ensuite du 17 novembre 2014 au 14 décembre 2014.

Par conséquent, la SA LES HALLES DE L'ASIE ne pouvait ignorer l'incapacité de travail de Monsieur Sⁱ.

Si elle avait un doute sur celle-ci, il lui appartenait éventuellement de faire procéder au contrôle de cette incapacité de travail et éventuellement de sanctionner Monsieur Sⁱ conformément à l'article 52 § 2 de la loi du 03 juillet 1978.

La SA LES HALLES DE L'ASIE ne pouvait considérer que l'absence de justification des absences de Monsieur Sⁱ au travail, constituait un abandon de poste sans avoir au préalable demandé à Monsieur Sⁱ de justifier de ces absences, d'autant qu'elle savait que, précédemment, son absence était justifiée pour raisons médicales.

Il en ressort que la faute grave n'est pas établie.

Par conséquent, c'est à juste titre que Monsieur Sⁱ sollicite paiement de l'indemnité de rupture.

Le montant réclamé n'est pas contesté et il y a lieu d'y faire droit.

-b- Sur la prime de fin d'année

La SA LES HALLES DE L'ASIE ne formule aucune contestation sur ce chef de demande. Il convient d'y faire droit.

-c- Eco-chèques

Monsieur S réclame paiement des éco-chèques de mars 2013 à avril 2013 et ensuite de mai 2013 à avril 2014 et enfin pour le mois de mai 2014.

L'Arrêté Royal du 08 janvier 2013 rendant obligatoire la convention collective de travail du 06 octobre 2011 stipule en son article 2 qu'au 30 avril 2012, il sera définitivement mis fin au système d'éco-chèques.

Il appartient aux parties de s'expliquer plus avant sur cette réclamation.

Le Tribunal ordonne la réouverture des débats pour ce chef de demande.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit l'opposition recevable mais non fondée pour les demandes relatives à l'indemnité de rupture et la prime de fin d'année.

Ordonne la réouverture des débats à l'audience du lundi 9 avril 2018 de la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de MONS siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, 70 rue de NIMY à 7000 MONS, en ce qui concerne la demande portant sur les éco-chèques.

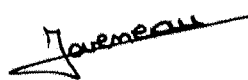
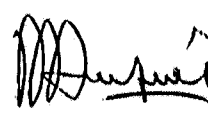
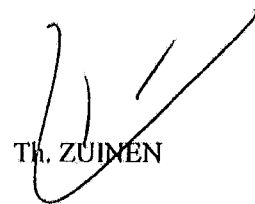
Dit pour droit que Monsieur S devra déposer ses conclusions au plus tard pour le 15 février 2018.

Dit pour droit que la SA LES HALLES DE L'ASIE devra déposer ses conclusions au plus tard pour le 15 mars 2018.

Réserve à statuer pour le surplus.

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

Th. ZUINEN,	Juge, président la 4 ^{ème} chambre ;
D. AUQUIER,	juge social au titre d'employeur ;
J. ASMAOUI,	juge social au titre de travailleur ouvrier ;
V. JOVENEAU,	greffier.

			
V. JOVENEAU	J. ASMAOUI	D. AUQUIER	Th. ZUINEN