



Numéro de répertoire <b>2021/ 1294</b>
Date de la prononciation <b>09/06/2021</b>
ERLER Dimitri C/ LA COMMUNE DE WANZE Représentée par son collège communal 20/81/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties    le
---	---------------------------------------

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Septième chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur        E

PARTIE DEMANDERESSE : ayant pour conseils Maîtres Stéphane ROBIDA et Barbara BENEDETTI, avocats à 4100 BONCELLES, route du Condroz, 61-63 – comparaisant par Maître ROBIDA, avocat

Contre :

LA COMMUNE DE WANZE, représentée par son collège communal, dont les bureaux sont sis à 4520 WANZE, chaussée de Wavre, 39, inscrite à la BCE sous le numéro BE0207.337.104

PARTIE DEFENDERESSE : ayant pour conseil Maître Pascal BERTRAND, avocat à 4500 HUY, avenue Albert 1<sup>er</sup>, 71 - comparaisant

\* \* \*

#### PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Les conseils des parties sont entendus à l'audience publique du 12/05/2021.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 12/05/2021 et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 21/02/2020
- l'ordonnance rendue le 27/05/2020 sur pied de l'article 747 § 2 du code judiciaire, fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries
- les conclusions de la COMMUNE DE WANZE, représentée par son collège communal, déposées au greffe le 13/07/2020
- les conclusions de Monsieur E        déposées au greffe le 25/09/2020
- les conclusions de synthèse de la COMMUNE DE WANZE, représentée par son collège communal déposées au greffe le 12/11/2020
- les conclusions de synthèse de Monsieur E        déposées au greffe le 18/12/2020
- les ultimes conclusions de synthèse de la COMMUNE DE WANZE, représentée par son collège communal déposées au greffe le 25/02/2021
- le dossier de pièces de Monsieur E        déposé à l'audience du 12/05/2021
- le dossier de pièces de la COMMUNE DE WANZE, représentée par son collège communal déposé à l'audience du 12/05/2021

Vu la non conciliation des parties ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

**OBJET de la DEMANDE**

Par requête déposée le 21/02/2020, Monsieur E sollicite la condamnation de la COMMUNE DE WANZE, représentée par son collègue communal :

- à annuler la décision du 23/12/2019
- au paiement de dommages et intérêts correspondant à la rémunération pour les quatre heures de prestations non payées dans le cadre de la sanction disciplinaire 2017 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 23/12/2019
- aux dépens de l'instance

Monsieur E sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

**RECEVABILITE**

La demande est recevable.

**HISTORIQUE DU LITIGE**

Monsieur E travaille depuis le 07/11/2017 pour compte de l'administration communale de WANZE dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée soumis à la loi du 03/07/1978 (article 7 et 8 du contrat de travail). Il a été engagé en qualité de manoeuvre pour travaux lourds. Il indique sans être contredit qu'il travaillait comme cantonnier et chauffeur de bus pour la commune.

Le 12/08/2019, Monsieur E est convoqué à une réunion où le directeur général de la Commune de WANZE, lui demande de s'expliquer sur des faits qui se sont déroulés le 07/08/2019.

Le rapport de la réunion du 12/08/2019 est rédigé comme suit :

«

**Réunion du 12 août 2019 - 14h00**

Présents : K P, Directeur général ; D, S, Conducteur des travaux;  
D, A, Service Enfance/Jeunesse; A, A, Service du Personnel; E,  
ouvrier au service des travaux.

Monsieur R, explique à Monsieur E qu'il a été convoqué afin de s'expliquer sur des propos inadéquats qu'il aurait tenu envers un enfant fréquentant la plaine de jeux d'Antheit.

Lors d'une excursion à Wavre, le 7 août 2019, Monsieur E. qui conduisait le car, aurait dit à un enfant récalcitrant pour entrer dans le car « baraki de kermesse » et « petit con ». Quatre animateurs présents ont été interpellés par le langage de Monsieur E. et en ont fait part au chef de plaine.

Monsieur E. reconnaît avoir employé les termes « baraki de kermesse » mais nie avoir dit « petit con ». Il explique qu'il s'agissait d'un enfant très difficile qui détachait sa ceinture de sécurité dans le car, ... Monsieur E. soulève qu'il s'agissait de l'excursion à Tournai et non à Wavre. Il n'y a pas eu de souci à Wavre selon lui.

Monsieur R. rappelle que les termes employés étaient inappropriés.

Mme D. précise que les quatre animateurs ont bien entendu les mots « baraki de kermesse » et « petit con ».

Monsieur E. nie de nouveau avoir dit « petit con ». Il reconnaît avoir dit « baraki de kermesse » et que cela s'est passé lors de l'excursion à Tournai. Il confirme qu'il fera dorénavant attention à ses propos.

Monsieur R. rappelle à Monsieur E. qu'il doit être attentif aux écarts de langage mais qu'il doit également faire preuve de plus de discrétion en général. Monsieur R. relève la soirée de remise des CEB en juin 2019 et certains faits de la vie privée, des faits de voisinage, des plaisanteries déplacées dans les lieux publics (Hall des sports de Wanze). Monsieur R. précise que Monsieur E. doit être attentif à son comportement, même dans sa vie privée.

Monsieur R. ajoute qu'il a eu un retour indirect d'une personne, affirmant que Monsieur E. sentait l'alcool lors de son service. Monsieur R. n'a aucune preuve, mais cela lui a été signalé.

Monsieur E. dément boire de l'alcool lors de son service. Il explique être disposé à se soumettre à tout test d'alcoolémie et prise de sang, à n'importe quel moment de son service.

Monsieur E. comprend les remarques de Monsieur R. concernant les propos déplacés au Hall des sports, à titre privé, et les écarts de langage. Il relève néanmoins que les animateurs n'interviennent pas dans le car lorsque les enfants sont difficiles et ne restent pas assis.

Audrey D. intervient alors en disant qu'en cas de problème, il faut en discuter ensemble et communiquer les informations.

Monsieur R. précise alors l'importance de prévoir des déplacements en car de moins longue durée pour les enfants lors des prochaines excursions.

Monsieur D. termine en ajoutant que Monsieur E. aurait été aperçu avec son GSM au volant du car. Il demande à Monsieur E. de porter une oreillette, ce que Monsieur E. comprend tout à fait. Monsieur E. s'engage à se munir dorénavant d'une oreillette.

Fait à Wanze, le 12 août 2019.

P. R. Directeur général  
D. S. Conducteur des travaux  
D. A. Service Enfance/Jeunesse  
A. A. Service du personnel  
E. Ouvrier au service des travaux »

Monsieur E. n'a pas signé ce compte-rendu qui lui est remis contre accusé de réception le 27/08/2019.

Le 04/09/2019, l'organisation syndicale de Monsieur E la CGSP, écrit à la Commune s'étonnant de ce que son affilié a été convoqué oralement sans mention de la possibilité d'être assisté ou représenté par son organisation syndicale ce qui rend caduque son audition et demande que celle-ci soit classée sans suite. A la demande de son affilié, la CGSP, fait état de l'encadrement déficient des animateurs dans les transports en car, de ce que les accusations de consommation d'alcool sont non fondées et de ce que celles relevant de la vie privée peuvent s'apparenter à de la diffamation susceptible d'actions judiciaires. Enfin la CGSP précise que Monsieur E reconnaît les propos maladroits qu'il a tenu à l'égard de l'enfant ainsi que le fait qu'il s'est engagé à faire preuve de plus de discernement à cet égard.

Le 03/10/2019, le Directeur Général de la Commune de Wanze répond à la CGSP qu'il a reçu dans son bureau Monsieur E dans le cadre d'une mise au point suite à des faits qui lui avaient été officiellement rapportés et aucunement dans le cadre d'un dossier disciplinaire. Il indique *in fine* qu'il appartiendra au Collège communal de décider d'entamer ou non une procédure disciplinaire.

Le 14/10/2019, sur proposition du Directeur communal, le Collège charge ce dernier d'instruire un dossier disciplinaire au nom de Monsieur E pour manquements professionnels et qu'il sera entendu par le Collège en sa séance du 25/11/2019.

Le 04/11/2019, Monsieur E est dûment informé de l'ouverture d'un dossier disciplinaire à son encontre, des faits qui lui sont reprochés (utilisation du GSM au volant, propos inadéquats tenus envers un enfant fréquentant la plaine et non-respect du devoir de discrétion) et de ce qu'il est convoqué pour audition par le Collège communal le 25/11/20219.

L'audition sera reportée au 16/12/2019 à la demande de Monsieur E

Lors de son audition, bien que reconnaissant des propos inadéquats vis-à-vis de l'enfant, Monsieur E précise que les jeunes qui accompagnaient les enfants lors de l'excursion n'ont aucune autorité sur les enfants, ne se sont pas occupé de cet enfant qui s'était détaché et qui circulait dans le couloir du car préférant mettre de la musique et échanger sur leur gsm plutôt que de s'occuper des enfants. En tant que responsable du car et des personnes transportées il est de son devoir de faire respecter les consignes. Il estime que « baraki de kermesse » n'est pas une injure et il dément avoir traité l'enfant de « petit con ». Il s'étonne également de ce que le dossier ne mentionne pas le fait que le garçon concerné par l'affaire avait été exclu deux jours et qu'il a posé des problèmes pendant les trois semaines de plaine.

Il reconnaît avoir décroché son gsm et alors qu'il était seul dans le car au moment de ce fait car il attendait des résultats médicaux concernant son épouse. Il est mentionné que le téléphone du car est en panne.

Son représentant syndical indique que le Directeur Général lui a signalé verbalement lors de la consultation du dossier que l'entretien du mois d'août n'était pas disciplinaire mais qu'il l'était devenu suite à la réception du courrier de la CGSP. Il a du mal à comprendre un tel revirement de situation. Le Directeur général indique que c'est le Collège qui décide de procéder à une audition dans le cadre d'un dossier disciplinaire.

Le représentant syndical de monsieur E rappelle qu'il s'agit de premiers faits reprochés à son affilié dans un contexte particulier dont il faut tenir compte. Il sollicite qu'aucune sanction ne soit retenue ou qu'à tout le moins il ne s'agisse que d'une sanction mineure comme un avertissement.

Le PV de l'audition du 16/12/2016 est le suivant :

*"Monsieur le Président explique que le Collège a entamé une procédure disciplinaire en fonction des faits décrits lors de l'entrevue du 12 août 2019. L'audition prévue le 25 novembre 2019 a dû être reportée en raison du congé de maladie de Monsieur E*

*Monsieur Erler et les représentants du syndicat ont pu consulter le dossier.*

*Monsieur le Directeur général résume les faits :*

*-utilisation du GSM au volant du car lors de ses fonctions — fait reconnu et contresigné par Monsieur E — il s'agit d'un fait contraire au règlement de travail en ses articles...  
-propos tenus lors d'un trajet en car pendant les plaines d'été à l'encontre d'un enfant (« baraki de kermesse ») — des animateurs ont été choqués par les dires du chauffeur et ont fait rapport à la responsable — il s'agit d'un fait contraire au règlement de travail. Lecture est donnée des articles.  
manque de discrétion dans des lieux publics — fait reconnu — il s'agit de faits contraires au règlement de travail*

*Monsieur le Directeur général mentionne qu'il y a eu des échanges de courriers avec le syndicat notamment en raison de la remise en cause de la manière dont il a communiqué.*

*Monsieur E est étonné de se retrouver devant le Collège car les courriers initiaux étaient clairs et la réunion du 12 août 2019 était une mise au point. On évoque des écarts, des faits déplacés dans sa vie privée. Il est étonné ; cela paraît normal pour un écart de langage vis-à-vis d'un enfant mais pas pour son comportement dans sa vie privée.*

*Lors de la remise des bulletins du CEB, il est choqué que l'on puisse le mettre en cause pour les propos prononcés.*

*Il est étonné que l'on fasse signer des jeunes qui n'ont aucune autorité sur des enfants, qui ne se sont pas occupés de l'enfant qui s'était détaché et qui circulait dans le couloir du car. Ils mettent de la musique et échangent sur leurs GSM plutôt que de s'occuper des enfants.*

*Il explique qu'en tant que chauffeur de car, il est responsable des personnes qu'il transporte.*

*Si un enfant met à mal la sécurité, il est de son devoir de faire respecter les consignes.*

Il estime que « baraki de kermesse » n'est pas une injure. Il n'a pas prononcé « petit con » à destination de l'enfant concerné.

Monsieur le Président pose la question de savoir s'il faut utiliser un tel langage quand les enfants sont perturbés. Ne vaut-il pas mieux arrêter le car ?

Monsieur E a pris acte. Il s'étonne à nouveau que le dossier ne mentionne pas le fait que le garçon concerné par cette affaire a été exclu 2 jours. Ce garçon a posé des problèmes pendant les 3 semaines. Il aurait souhaité que l'on parle de tout cela entre 4 yeux.

Monsieur le Président explique que la présente audition est aussi en rapport avec ce qu'a rapporté le Directeur général à savoir le non-respect des codes dans les lieux publics.

Monsieur le Directeur général retient le fait que Monsieur E a fait son mea culpa quant aux propos inadéquats vis-à-vis de l'enfant. Dans le rapport signé avec prise d'acte, il n'a pas fait de remarque. Les erreurs de langage sont là. Concernant le GSM, tout le monde est d'accord. Il avait été averti auparavant. Quant aux allégations en lien avec sa vie privée et son comportement à la salle de fitness, il a mis en garde Monsieur E lors de sa rencontre du mois d'août notamment concernant un usage potentiel de boissons alcoolisées pendant les heures de travail. Il n'a pas proféré d'accusation. Il rappelle que Monsieur L acceptait de passer un alcootest si nécessaire. Ces points ne figurent pas au rapport. Il en a été de même pour l'incident lors de la remise des CEB. Le Directeur général a voulu le sortir du jeu et l'a mis en garde. Ce fait n'est pas non plus au dossier. Dans le règlement de travail, il est prévu qu'un agent doit faire preuve de discrétion. Le Directeur général a estimé que son comportement à la salle de fitness était déplacé.

Monsieur E dit avoir expliqué à Monsieur E que le car était vide et qu'il avait répondu au téléphone pour des raisons médicales (en attente de résultats d'examens passés par son épouse).

Monsieur le Directeur général explique que c'est le conducteur des travaux qui l'a averti. Un échevin rapporte également qu'il a également « envoyé bouler » un conducteur dans le cadre de l'affaire GSM.

Monsieur E explique que lors de la remise des CEB, il était là en tant que papa et mari. Il explique qu'il a accompagné une personne vers les services de police. Les services de police lui ont demandé de s'écarter. A la salle de fitness, ni M i P (qui a accepté que l'on mentionne son nom) ni l'autre personne ne se sont plaintes de gestes ou mots déplacés.

Monsieur le Directeur général répète deux fois que ces éléments ne figurent pas au dossier disciplinaire.

Monsieur E refait son mea culpa au sujet des erreurs de langage et pour le GSM. Il réaffirme qu'il était seul dans le car lorsqu'il a décroché. Il ne comprend pas qu'on le convoque pour une erreur de langage en 2 ans d'activité. Il n'accepte pas qu'on lui interdise de dire ce qu'il souhaite en dehors de son travail.

Monsieur le Président rappelle que comme fonctionnaire, comme agent de la fonction publique, il incarne une valeur. Il ne peut porter préjudice à son employeur par ses écarts de langage et des faits.

Monsieur E réedit que les faits dont on parle à la salle de fitness sont des faits survenus entre adultes. D'autres personnes à l'exception de Monsieur R ne sont pas choquées ; Il ne dénigrait personne. Personne ne s'est plaint. Il a quitté la salle de Wanze puisqu'il estime qu'il ne peut plus faire de plaisanterie.

N° 20/81/A du rôle général - feuillet 8/20

*Monsieur le Président reprecise que les faits survenus lors de la remise du CEB ne sont pas au dossier disciplinaire. Il passe la parole au représentant syndical.*

*Audition de Monsieur E                      Commune de Wanze,  
Le 16 décembre 2019 à 9h00*

*Monsieur G                      : détaille la chronologie quant à l'intervention du syndicat. Monsieur E:                      s'est présenté auprès du syndicat pour obtenir des informations en relation avec son rendez-vous avec le Directeur général le 12 août 2019.*

*Il lit une note qu'il a apportée pour la présente audition, rédigée au nom de la CGSP, reprise dans son intégralité ci-dessous :*

*Mesdames, Messieurs, Bonjour,*

*Ce n'est jamais agréable de se retrouver dans une situation où un de nos affiliés, votre employé est auditionné en vue d'une sanction. En effet, plusieurs faits, manquements sont reprochés à Monsieur E                      Il est évident que pour la CGSP même si certains faits ont été reconnus par l'intéressé, nous nous étonnons fortement de nous retrouver ici pour une audition disciplinaire.*

*En effet, il s'avère que lors de la première rencontre entre l'autorité et l'intéressé, il n'a jamais été dit si notre affilié était dans un entretien disciplinaire ou non. Le doute a donc subsisté chez Monsieur E                      qui est venu expliquer sa situation à la CGSP. Face à cette inconnue, un courrier a été transmis par la CGSP à votre autorité afin de savoir si l'entretien du mois d'août était disciplinaire ou non.*

*Le Directeur Général nous a signalé verbalement lors de la consultation du dossier de Monsieur E                      que l'entretien du mois d'août n'était pas disciplinaire et que suite au courrier de la CGSP il s'était devenu. La CGSP a du mal à comprendre un tel revirement de situation.*

*En effet, notre affilié a reconnu les faits concernant l'utilisation de son GSM en conduisant et le mauvais vocabulaire utilisé à l'encontre d'un enfant plus que difficile lors d'un déplacement pour la plaine de jeux d'été. Il s'en est excusé et s'est engagé à ne plus reproduire ce type de comportement. Nous tenons d'une part à souligner que c'était la première fois qu'il a agi de la sorte et d'autre part en ce qui concerne sa réaction envers l'enfant même si celle-ci est déplacée et blessante, que l'enfant concerné est plus que difficile (il a été interdit de plaine plusieurs jours) et que les animateurs présents n'ont pas géré la situation pour veiller au bon comportement des enfants (s'asseoir, mettre leur ceinture de sécurité, ne pas circuler dans le car et ne pas faire trop de bruit) préférant passer leur temps sur leur GSM et discuter entre animateurs. Ce qui indéniablement a reporté la tâche d'autorité sur le chauffeur qui lui n'est ni formé en tant qu'animateur, ni en gestion de groupes d'enfants.*

*Pour revenir sur l'utilisation du GSM dans le car, Monsieur E                      souligne que le téléphone du car a souvent des soucis et que plus que régulièrement on (l'autorité) le contacte sur son GSM.*

*A titre préventif, ne serait-il pas intéressant d'une part de faire réparer le téléphone du car et/ou d'autre part de placer un système de kit mains libres qui permettrait aux chauffeurs de prendre les appels via ce système et conduire en toute sécurité, vu que leurs deux mains restent disponibles pour la conduite du véhicule.*

*Le dernier volet concernant des reproches comportementaux chez Monsieur E                      dans le cadre de sa vie privée pouvant nuire à l'image de l'institution pour laquelle il travaille.*

*Le dossier de Monsieur E ne contient pas de témoignages pouvant avérer les faits qui lui sont reprochés. Nous notons qu'il y a eu une plainte où ce dernier a été auditionné et que jusqu'à preuve du contraire rien ne relie les faits à notre affilié. De plus, nous tenons à vous rappeler tout comme dans le courrier qui vous a été transmis par la CGSP que toute allégation relevant de la vie privée pourrait s'apparenter à de la diffamation susceptible d'actions judiciaires. Soyez en rassuré, nous n'en sommes pas encore là. Nous demandons que ce dernier volet ne soit pas pris en compte dans cette audition car il n'y a aucune preuve évidente desdits comportement inadéquats.*

*Pour conclure, Monsieur E s'engage à faire preuve d'un comportement exemplaire à l'avenir. Nous rappelons qu'outre le fait d'avoir reconnu certains manquements, il s'en est excusé et nous attirons une nouvelle fois votre attention que c'était la première que cela arrivait, de plus avec des circonstances plus qu'atténuantes.*

*Par ce fait, nous demandons l'indulgence de l'autorité afin qu'il ne soit pas sanctionné et au pire une sanction mineure comme par exemple un avertissement dans son dossier.*

*Nous restons à votre disposition et espérons une suite favorable à notre requête. Respectueusement.*

*Il questionne le Collège afin de savoir pourquoi le téléphone du car n'avait pas été réparé et pourquoi il n'y avait pas de kit mains-libres.*

*Monsieur le Directeur général prend bonne note de ce qui est précisé par le délégué syndical. Au départ, l'entrevue avec Monsieur E était un rappel en interne d'un supérieur hiérarchique. Quant aux éléments « vie privée », ils ne sont pas repris dans le dossier disciplinaire. Quant aux soucis évoqués à un potentiel usage de boissons alcoolisées, c'était une mise en garde. Il précise les faits en lien avec les actes et dires de Monsieur E à la salle de fitness. Il accepte que ceci soit retiré de l'analyse par le Collège.*

*Monsieur G soutient que le Directeur général ne doit pas en parler. Une audition \*non disciplinaire est devenue disciplinaire suite au courrier du syndicat et cela est regrettable. Dans le cadre de la réunion du 12 août, le PV fait-il mention que ce n'est pas disciplinaire.*

*Monsieur le Directeur général rappelle que la rencontre du 12 août n'était pas disciplinaire. C'est le Collège qui a décidé de procéder à une audition dans le cadre d'un dossier disciplinaire. Des courriers ont été échangés avec le syndicat et Monsieur R a présenté ses excuses quant aux termes employés dans le courrier du syndicat du 4 septembre 2019. Monsieur le Directeur général lit le courrier en réponse, courrier du 3 octobre 2019.*

*Monsieur E signale qu'il a acheté une oreillette pour son GSM et le GSM a été remplacé. Il a refusé de signer pour accord le compte-rendu du 12 août. Les propos mentionnés ont été tenus. Il manque au dossier le fait que le jeune garçon a été exclu des plaines pendant deux jours. Il pose la question de savoir s'il est pertinent d'organiser de si longs voyages avec des animateurs qui ne gèrent pas les enfants. Si on affirme qu'il sent l'alcool, il est en droit de savoir qui l'incrimine car il envisage de porter plainte.*

*Monsieur le Directeur général indique que la personne a été mentionnée lors de l'entrevue du 12 août mais que de toute façon, ce point ne fit pas l'objet du présent dossier disciplinaire.*

*Monsieur E le conteste.*

*Monsieur le Président résume en précisant que le Collège va prendre sa décision.*

*Monsieur le Directeur général explique que le PV va être rédigé puis soumis à lecture et signature de Monsieur E. Le Collège délibérera lundi prochain.*

Monsieur G dit qu'il est dommageable que l'on se retrouve au Collège dans une telle procédure.

Monsieur le Président conclut en disant que c'est le Collège communal qui a décidé de faire constituer un dossier disciplinaire suite à l'entrevue avec le Directeur général et au courrier du syndicat. Il clôt l'audition.

Fait en 2 exemplaires, à Wanze, le 19 décembre 2019, dont un pour chacune des parties. »

En date du 23 décembre 2019, la Commune de WANZE notifie à Monsieur E la décision prise le même jour par Collège communal le sanctionnant disciplinairement d'une amende équivalente à 4 heures de rémunération.

C'est cette décision qu'il conteste.

Celle-ci est libellée comme suit :

« Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Vu la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, telle que modifiée;

Vu la délibération du Conseil communal du 20 décembre 2010, admise à produire ses effets par le Collège provincial du 10 février 2011, fixant le statut administratif du personnel communal, personnel enseignant excepté, telle que modifiée;

Vu la délibération du Conseil communal du 11 juillet 2011, approuvée par le Collège provincial du 25 août 2011, fixant le cadre du personnel communal;

Vu le règlement de travail du 18 décembre 2017, approuvé par l'autorité de tutelle en date du 09 janvier 2018, notamment l'article 32 relatif aux manquements du personnel contractuel;

Vu sa délibération du 14 octobre 2019 chargeant le Directeur général d'instruire une procédure disciplinaire à l'encontre de Monsieur E : ouvrier manœuvre pour travaux lourds contractuel APE à temps plein au service des travaux, sur base des faits suivants:

- utilisation du GSM pour des appels au volant du car communal, lors de l'exercice des fonctions. Faits reconnus lors de la réunion du 12.08.2019 (rapport de cette réunion notifié - signature pour accusé de réception le 27.08.2019).
- propos inadéquats tenus envers un enfant fréquentant la plaine de jeux lors d'un déplacement en car à Wavre, le 7 août 2019. Faits reconnus lors de la réunion du 12.08.2019 (rapport de cette réunion notifié - signature pour accusé de réception le 27.08.2019). Monsieur E a tenu des propos inappropriés envers un enfant récalcitrant pour entrer dans le car: « baraki de kermesse ». Selon les quatre animateurs présents, Monsieur E aurait également prononcé les mots « petit con », ce que Monsieur E conteste. Quatre animateurs présents ont été interpellés par le langage de Monsieur E et un rapport a été dressé (rapport des animateurs de la plaine de jeux d'Anthelt du 12.08.2019). Selon Monsieur E, les faits se seraient déroulés lors d'une excursion à Tournai et non à Wavre.
- non-respect du devoir de discrétion : plaisanteries déplacées dans les lieux publics, en dehors de l'exercice des fonctions. Faits reconnus lors de la réunion du 12.08.2019 (rapport de cette réunion notifié - signature pour accusé de réception le 27.08.2019).

Attendu que Monsieur E. a été auditionné par le Collège communal en séance du 16 décembre 2019; qu'il était assisté de Monsieur J G (mandataire permanent CGSP) et de Monsieur F L (délégué syndical);

Attendu que le compte-rendu d'audition a été notifié pour signature à Monsieur E en date du 19 décembre 2019 ;

Attendu que les membres du collège doivent à présent se positionner sur la sanction éventuelle à prendre à l'encontre de l'intéressé;

Attendu que les sanctions disciplinaires applicables au personnel contractuel en vertu de l'article 32 du règlement de travail sont les suivantes:

1. un avertissement écrit émanant du directeur général.
2. une amende équivalant à maximum 1/5ème de la rémunération mensuelle, pour une période d'un mois maximum, décidée par le Collège communal.
3. une mise à pied qui consistera en une suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail avec perte de rémunération pour une durée de 1 à maximum 30 jours décidée par le Collège communal. Cette peine garantit à l'agent contractuel concerné un traitement net égal au montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.
4. une rétrogradation qui consiste en l'attribution d'un grade doté d'une échelle de traitement inférieure ou qui occupe, dans la hiérarchie, un rang inférieur pour une durée maximale de 30 jours, décidée par le Collège communal.

Considérant qu'un débat s'instaure quant au travail fourni par l'agent, quant à ses compétences et quant aux éléments reprochés ; que le nécessaire rapport de confiance que l'autorité doit avoir vis-à-vis des agents est débattu.

Considérant que les membres sont invités à se prononcer quant au cas d'espèce;

Sur proposition du Directeur général;

Par ces motifs et à l'unanimité des suffrages,

ARRETE:

Article 1er: La sanction disciplinaire prise à l'égard de Monsieur E ouvrier manœuvre pour travaux lourds contractuel APE à temps plein au service des travaux est l'amende, équivalant à 04 heures de sa rémunération mensuelle actuelle.

Article 2: Le Collège communal charge le service du personnel de notifier la présente décision par écrit à l'intéressé. (...) »

Il s'agit de la décision contestée par requête déposée le 21/02/2020.

**DISCUSSION**

Thèses des parties

1. Monsieur E conteste cette décision tant sur la forme que sur le fond.

Quant à la forme

Il soutient n'avoir pas été valablement convoqué pour la réunion du 12/08/2019, dès lors n'avoir pas eu connaissance de la nature de la réunion ni être assisté par un membre de son organisation syndicale. Il invoque une violation de l'article 32.2 du règlement de travail et ce alors que la réunion du 12/08/2019 portait sur les mêmes faits que ceux pour lesquels il sera finalement sanctionné.

Dès le 12/08/2019, il s'agissait donc déjà du processus mis en place de la sanction disciplinaire. Il aurait du pouvoir être assisté d'un représentant de son organisation syndicale et ce d'autant que les faits qui lui sont reprochés sont similaires.

Si le Tribunal devait estimer que la procédure a été régulière, il devra néanmoins invalider la décision.

En effet, la procédure disciplinaire prévue aux articles 17 et suivants de la loi du 8 avril 1965 relative au règlement de travail n'est pas applicable aux agents contractuels des services publics, il a donc lieu de se référer aux principes généraux de droit.

La Commune de WANZE devait faire preuve de diligence lors de la prise de cette décision et se réserver la preuve du caractère raisonnable de la décision. (M.DETRY et D.CASTIAUX, « les contractuels et la discipline: quelles spécificités ? » in *une terre de droit du travail : les services publics*, 2005, Bruylant, Bruxelles, p.230.

Or, tel n'est pas le cas.

La Commune n'a pas agi avec diligence puisque dès le 12/08/2019, Monsieur E s'excuse pour les propos tenus envers l'enfant et s'engage à ne plus agir de la sorte, il va être sanctionné quatre mois plus tard sans que de nouveaux faits similaires se soient reproduits.

Quant au fond

Par ailleurs, il n'a pas été tenu compte du contexte dans lequel les propos lui reprochés ont été tenus (enfants surexcités, enfant particulièrement insolent, exclu temporairement et qui refusait de remonter dans le car après une excursion). Pas plus que de celui dans lequel il a été amené à répondre à un appel sur son gsm.

A l'inverse ont été évoqués lors du Conseil communal des faits relatifs à la vie privée alors que le Directeur général a admis qu'ils devaient être retirés de l'analyse de l'action disciplinaire. Le fait qu'il aurait également senti l'alcool lors de son service n'a jamais non plus été prouvé. Ces éléments ne pouvaient entrer en ligne de compte pour l'appréciation d'une éventuelle sanction.

Il estime dès lors que la décision ne pouvait être prise que sur base du seul fait d'avoir tenu des propos inadéquats envers un enfant fréquentant la plaine de jeux.

L'article 32.4 du Règlement de travail prévoit les comportements qui peuvent être sanctionnés. La plupart de ceux-ci doivent avoir un caractère répétitif, quod non en l'espèce.

L'article 31.1 du même Règlement mentionne une gradation quant aux sanctions qu'il vise. Il ressort de celle-ci qu'une sanction de niveau 2 lui a été infligée ce qui est disproportionné.

Enfin la décision du Collège ne mentionne pas les raisons qui l'ont poussé à prendre une sanction de niveau 2 plutôt que celle du niveau 1.

2. La Commune de WANZE soutient que l'entrevue du 12/08/2019 qu'elle qualifie d'entretien de mise au point ne s'inscrivait pas dans un cadre disciplinaire. Ce ne sera qu'ultérieurement que le Collège décidera d'ouvrir un dossier disciplinaire à l'encontre de Monsieur E dans le cadre duquel les droits de la défense ont été scrupuleusement respectés.

La procédure a débuté deux mois après les faits qui s'étaient produits durant les vacances d'été, ce délai en cette matière et dans le secteur public n'est pas excessif. Ensuite Monsieur E a sollicité un report d'audition. Il n'a été pris aucune mesure de suspension ou attentatoire durant la procédure. Les droits de Monsieur E n'ont pas été préjudiciés. La procédure est régulière et n'est entachée d'aucun vice pouvant conduire à son « annulation ».

Sur le fond, Monsieur E tente de minimiser la portée de son comportement. Il n'est nul besoin de comportement répétitifs pour encourir le cas échéant une sanction et en l'occurrence plusieurs manquements ont été constatés.

Les quatre animateurs présents lors des faits sont brevetés et qualifiés et n'étaient pas débordés. Quand bien même l'enfant était turbulent, il n'appartenait pas à Monsieur E de s'interposer en utilisant des termes inappropriés et inutilement blessants.

Monsieur E croit pouvoir affirmer que le Directeur général a voulu régler ses comptes. Cette pure interprétation démontre le peu de respect pour sa hiérarchie.

Des manquements relatifs à la vie privée peuvent également être sanctionnés.

En l'espèce, la sanction est mineure et proportionnée aux faits considérés.

En tout état de cause, le tribunal est sans compétence pour apprécier la hauteur de la sanction qui relève du pouvoir discrétionnaire de l'employeur public. La jurisprudence invoquée par Monsieur E est isolée et ne concerne que le contrôle de la sanction dans le secteur privé.

Il convient de débouter le demandeur.

### Position du tribunal

#### Compétence du tribunal du travail

L'article 578, 1° du Code judiciaire stipule :

*« Le tribunal du travail connaît :*

*1° des contestations relatives aux contrats de louage de travail y compris celles qui ont trait à la violation d'un secret d'affaires commise pendant la durée de ces contrats ; (...)* »

Il est admis par la doctrine que :

*« Le fondement du pouvoir disciplinaire de l'employeur est le contrat de travail dont découle l'autorité de l'employeur. Détenteur de l'autorité, investi d'un droit de direction, l'employeur se trouve doté d'un pouvoir de sanction destiné à assurer l'effectivité de ses ordres» (J. CL.HEIRMAN, «ce que l'employeur doit en savoir. Le droit disciplinaire », orientation, 1998, p.26).(C'est le tribunal qui souligne).*

Le contrat de travail signé par Monsieur E le 30/10/2017 indique en son article 8 qu'il est soumis à la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail et à la loi du 26/12/2013 sur le statut unique entre ouvriers et employés tandis qu'en son article 9 il acte que Monsieur E reconnaît avoir reçu notamment une copie du règlement de travail et en accepter les clauses et conditions (C'est le tribunal qui souligne)

Sur base de l'article 578,1° du Code judiciaire, le tribunal du travail est compétent en ce qui concerne les sanctions disciplinaires prévues au règlement de travail quand bien même l'employeur soit une administration.

#### Pouvoir du juge

Le contrôle du juge consiste à vérifier la régularité de la procédure disciplinaire, si le/les fait(s) reproché(s) au travailleur sont établis et le cas échéant si la sanction prise à son égard est proportionnelle à la gravité du/des comportement(s) sanctionné(s).

*«Plus précisément, les juridictions de travail doivent veiller à l'application du principe de proportionnalité et examiner si la sanction infligée est en rapport avec la gravité de la faute commise. » ( C. Trav. Liège, 22/04/1993, J.L.M.B., 1993, p.1388)*

*«La tendance qui entend restreindre le rôle que les juridictions du travail peuvent jouer en la matière à la vérification du respect des règles de procédure, de l'existence matérielle des faits et de la légalité du manquement et de la pénalité, sans pouvoir exercer un contrôle de proportionnalité, se heurte au fondement contractuel du droit disciplinaire dans le secteur privé. Ce contrôle de légalité permet bel et bien à la juridiction saisie d'exercer un contrôle de proportionnalité, avec, au besoin, le droit d'annuler la sanction infligée ».* (C. trav. Bruxelles, 11/09/2018, RG 2016/AB/689).

En cas de procédure irrégulière, de faits non avérés et/ou de disproportion entre les faits retenus et la sanction, il s'agira d'annuler celle-ci et d'accorder au travailleur des dommages et intérêts s'il échet.

Le juge n'exerce pas en l'espèce de pouvoir de substitution en vertu du principe de la séparation des pouvoirs.

La Commune de WANZE soutient que le tribunal du travail ne disposerait pas du pouvoir d'apprécier la proportionnalité de la sanction et que la jurisprudence vantée par Monsieur E et reprise par le tribunal ci-avant serait minoritaire.

Elle ne dépose toutefois aucune décision allant en sens contraire.

Le principe de proportionnalité fait partie des principes généraux appliqué aussi bien en droit privé qu'en droit administratif. L'adéquation de la sanction à la faute constitue un principe de bonne administration auquel l'autorité administrative notamment chargée de faire respecter le règlement de travail est tenue de se conformer. Ce principe constitue, en matière disciplinaire, une garantie fondamentale, contre l'éventuel arbitraire de l'autorité disciplinaire.

Le juge ne se substitue pas à l'autorité administrative. Il n'a pas le pouvoir d'estimer que c'est à tort qu'une procédure disciplinaire ait été mise en branle et qu'une sanction ait été infligée mais il lui appartient de vérifier, au-delà de l'existence des faits sanctionnés, si la sanction est adéquate et si l'employeur quand bien même celui-ci est public, n'a pas commis de faute notamment dans la tenue de la procédure disciplinaire mais aussi dans l'appréciation de la sanction retenue.

#### Quant à la procédure

La circonstance qu'un entretien préalable informel, appelé entretien de mise au point par la Commune de Wanze, ait eu lieu le 12/08/2019, soit le lendemain du jour où Monsieur E traita un jeune enfant de « baraki de kermesse » alors que ce dernier s'apprêtait à rentrer dans le car ou qu'il y ait déjà pris place (les versions divergent) n'est pas de nature à vicier la procédure disciplinaire proprement dite mise en branle le 14/10/2019 et menée dans le respect des droits de la défense.

Quant au délai, il n'apparaît pas déraisonnable eu égard à la circonstance que le fait principal à l'origine de la procédure est survenu pendant les vacances d'été, que le Directeur devait faire rapport au Collège, attendre le visa du Collège pour enclencher la procédure disciplinaire. Il faut également tenir compte de ce que Monsieur E a sollicité un report de son audition.

La procédure a été régulière tant au regard des droits de la défense que du délai raisonnable.

La décision a été portée immédiatement et à la connaissance de Monsieur E ensuite de son audition par le Collège et la délibération de celui-ci le 23/12/2019.

Monsieur E estime que les articles 17 et suivants de la loi du 08/04/1965 ne s'applique pas aux agents contractuels des services publics.

L'article 19 bis de la loi du 08/04/1965 inséré par l'article 8 de la loi du 18/12/2002 entré en vigueur le 01/07/2003 stipule que les articles 16 à 19 de la loi ne sont pas applicables aux services publics qui, avant l'entrée en vigueur du présent article, ne tombaient pas dans le champ d'application de cette loi.

Les Communes se sont vu imposer l'obligation d'édicter un règlement du travail par cette loi du 18/12/2002. Elles n'y étaient donc pas tenues auparavant. Suivant l'article 19 bis de la loi du 08/04/1965, elles ne sont donc pas tenues par les dispositions des articles 16 à 19 de la loi concernant les pénalités.

Toutefois les commentaires parlementaires relatif à l'article 8 de la loi du 18/12/2002 indiquent :

*« Cet article ajoute un article 19bis dans la loi du 8 avril 1965. Cette nouvelle disposition stipule que les dispositions des articles 16 à 19 inclus concernant les pénalités ne sont pas d'application aux personnes travaillant dans un service public qui avant l'entrée en vigueur du présent projet n'était pas dans le champ d'application de la loi du 8 avril 1965.*

*Puisque pour ces personnes, dans les divers cas, s'applique un système spécifique de sanctions réglé par des textes particuliers. Cette disposition n'empêche pas que le règlement de travail d'un service public, conformément à l'article 6, 6°, de la loi du 8 avril 1965, doit bien mentionner les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent. »* (Chambre des représentants. Documents : Doc 50 2031 - 2001/2002 : 001 : Proposition de loi. Doc 50 2031 - 2002/2003 : 002 : Rapport. 003 : Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat. Compte rendu intégral : 6 et 7 novembre 2002. Sénat. Documents : 2 - 1341 2002/2003 : N° 1 : Projet non évoqué par le Sénat.) (C'est le tribunal qui souligne).

En tout état de cause, le tribunal n'aperçoit pas en quoi le fait que les articles 16 à 18 de la loi de 1965 ne s'appliqueraient pas au travailleur de la fonction publique, en l'espèce à Monsieur E conduirait à ne retenir que les principes généraux de droit.

En effet ces articles ne visent que les obligations purement matérielles et administratives à respecter par l'employeur (notification des pénalités au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté, inscription par l'employeur et avant la date la plus proche du paiement de la rémunération de la pénalité dans un registre ad hoc (date, motif, nature et montant de la pénalité s'il s'agit d'une amende).

Leur simple respect n'est de toute façon pas suffisant pour asseoir le bien-fondé de la sanction (pénalité) et les principes généraux du droit s'appliquent indépendamment de ce que l'autorité administrative soit exemptée du respect des articles 16 à 18 de la loi de 1965.

Quant aux faits reprochés à Monsieur E et sanctionnés

La convocation du 04/11/2019 vise les faits suivants :

- Utilisation du gsm au volant du car communal lors de l'exercice des fonctions (faits reconnus lors de la réunion du 12/08/2019)

- Propos inadéquats tenus envers un enfant fréquentant la plaine de jeux lors d'un déplacement en car (faits reconnus lors de la réunion du 12/08/2019 et consistant à avoir dit à un enfant récalcitrant pour entrer dans le car « baraki de kermesse » tandis que quatre animateurs présents ont été interpellés par ce langage)

- Non-respect du devoir de discrétion : plaisanteries déplacées dans les lieux publics, en dehors de l'exercice des fonctions (fait reconnu lors de la réunion du 12/08/2019).

Lors de son audition le 16/12/2019 par le Collège communal, Monsieur E a fait son *mea culpa* au sujet de l'erreur de langage à l'égard de l'enfant (« baraki de kermesse ») et pour l'utilisation du gsm alors qu'il conduisait le car communal toutefois vide de tout occupant à ce moment ce qui n'est pas contesté. Il a insisté sur le contexte dans lequel ces deux faits se sont passés (enfant particulièrement difficile et inquiétude relative aux résultats médicaux de son épouse et dont il attendait communication).

Le rapport de la réunion du 12/08/2019, au-delà de ces deux faits, fait état également de propos déplacés et d'écarts de langage de la part de Monsieur E lors de la soirée de remise des CEB en juin 2019 et certains faits de la vie privée, des faits de voisinage, des plaisanteries déplacées dans un lieu public (Hall des sports de Wanze). Monsieur E n'a pas signé ce rapport de réunion.

Lors de l'audition du 16/12/2019, le Directeur général a indiqué « (...) Ces points ne figurent pas au rapport. Il en a été de même pour l'incident lors de la remise du CEB. Le Directeur général a voulu le sortir du jeu et l'a mis en garde. Ce fait n'est pas non plus au dossier. Dans le règlement du travail, il est prévu que l'agent doit faire preuve de discrétion. Le Directeur général a estimé que son comportement à la salle de fitness était déplacé. »

Concernant son comportement à la salle de fitness, Monsieur E a répliqué « A la salle de fitness, ni M P (qui a accepté que l'on mentionne son nom) ni l'autre personne ne se sont plaintes de gestes ou de mots déplacés. ». Suite à ces propos, le Directeur Général va répéter à deux reprises que ces éléments ne figurent pas au dossier.

Le tribunal s'interroge dès lors sur la réalité du troisième fait « Non-respect du devoir de discrétion » si tant est en outre comme l'a indiqué le Directeur général devant le Collège communal que les faits qui seraient survenus lors de la remise des CEB et au Hall de Sport (salle de fitness) ne sont retenus contre Monsieur E

Ces faits reprochés à Monsieur E n'ont par ailleurs jamais été détaillés. Quels écarts de langage ou propos déplacés lui sont effectivement reprochés ? Quand ceux-ci auraient-ils été tenus ? Dans quelles circonstances ? Compte tenu de l'imprécision de l'« incrimination », il est impossible au tribunal de pouvoir retenir que ce grief est établi et ce d'autant qu'il ressort de l'audition du 16/12/2019 que le Directeur Général semble ne plus les retenir.

Les deux premiers faits sont établis et ont d'ailleurs, même si contextualisés par Monsieur E , été reconnu les 23/12/2019 par celui-ci. Le troisième fait n'est pas avéré.

#### Contrôle de proportionnalité

Le règlement du travail ne doit pas énoncer exhaustivement les faits sanctionnables et seules les pénalités figurant au règlement peuvent être infligées (C.T. Bruxelles, 17/11/2009, JTT 2010,249).

A cet égard, il a été jugé que le règlement du travail qui contient une liste exhaustive des sanctions disciplinaires qui peuvent être prises suite à des manquements non détaillés aux obligations qui découlent de la fonction exercée est conforme à l'article 6, 6° de la loi sur le règlement de travail (C. T. Bruxelles, 22/06/1990, JTT 1991,164).(C'est le tribunal qui souligne).

Le règlement du travail produit par la Commune de WANZE vise en son article 32.4 et pour le personnel contractuel une liste non exhaustive de manquements sanctionnables. Il détaille en son article 32.1 de façon exhaustive cette fois les sanctions applicables au même personnel. Il s'agit de :

1. un avertissement écrit émanant du directeur général
2. une amende équivalant à maximum 1/5<sup>ème</sup> de la rémunération mensuelle, pour une période d'un mois maximum, décidée par le Collège
3. une mise à pied décidée par le Collège (suspension temporaire du contrat de travail avec perte de la rémunération pour une durée (30 jours maximum) et un montant (maintenant à tout le moins la rémunération au montant du revenu d'intégration sociale) limités.
4. une rétrogradation (rang ou échelle barémique) pour une durée limitée à 30 jours maximum décidée par le Collège.

Les sanctions sont dès lors réparties suivant un ordre croissant de sévérité.

Pour le personnel statutaire, les sanctions sont réparties en sanction mineures (avertissement, réprimande), majeures (retenue de traitement, suspension, rétrogradation) et maximales (démission d'office, révocation).

Monsieur E est occupé pour compte de la Commune de WANZE dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 01/11/2017.

Il n'est pas fait état d'antécédents disciplinaires dans le chef de celui-ci.

Il n'a pas été contesté par la défenderesse que l'enfant traité par Monsieur E de « baraki de kermesse » tandis qu'il n'est pas rapporté à suffisance de preuve qu'il l'ait en sus traité de « petit con » était un enfant particulièrement difficile et qui avait déjà donné du fil à retordre durant la période. Monsieur E est également tenu d'assurer la sécurité des occupants du bus ce qui consiste en l'espèce à s'assurer que les enfants soient assis et attachés avant de se mettre en route et de faire les remarques qui s'imposent le cas échéant.

Monsieur E n'avait aucun passager en charge lors de l'appel téléphonique qui lui est reproché d'avoir passé ou pris tandis qu'il n'a pas été contesté que le téléphone du car était défectueux.

Le tribunal estime que la sanction est disproportionnée eu égard aux deux seuls faits qu'il a retenus comme étant avérés, aux circonstances de fait entourant ceux-ci et à l'absence d'antécédents disciplinaires.

La décision sera dès lors annulée.

#### **Quant aux dommages et intérêts**

Monsieur L réclame la condamnation de la défenderesse au paiement de dommages et intérêts pour les quatre heures de prestations non payées dans le cadre de la sanction disciplinaire à majorer des intérêts au taux légal à dater du 23/12/2019.

La défenderesse a effectivement commis une faute en infligeant à Monsieur ERLER une sanction disciplinaire que le tribunal a estimée disproportionnée.

A minima, le dommage direct en découlant est la perte dans le chef de Monsieur E de quatre heures de prestations correspondant à la hauteur de l'amende lui infligée par la sanction litigieuse et correspondant à quatre heures de rémunération.

Il sera dès lors fait droit à ce chef de demande mais les dommages et intérêts seront à ce stade limités à 1 € provisionnel à défaut d'avoir été chiffrés explicitement en termes de conclusions.

**PAR CES MOTIFS :**

**le Tribunal,  
statuant contradictoirement**

Dit la demande recevable et fondée pour l'heure dans les limites suivantes :

Met à néant la décision du Collège communal de Wanze du 23/12/2019.

Condamne la Commune de WANZE à payer à Monsieur E 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts pour les quatre heures de rémunération non payées dans le cadre de la sanction disciplinaire du 23/12/2019 annulée ci-avant .

Réserve pour le surplus et renvoie la cause au rôle.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant tout recours sans caution ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la SEPTIEME Chambre de la **DIVISION DE HUY** du **Tribunal du Travail DE LIEGE**, du **MERCREDI NEUF JUIN DEUX MILLE VINGT ET UN**.

Présents :

Madame Véronique TORDEUR, Juge, président l'audience,  
Monsieur Ferenc SEBOK, Juge social au titre d'employeur,  
Monsieur David CAMERINI, Juge social au titre d'ouvrier,  
Monsieur Denis COURTOY, Greffier.

Le Greffier,

La Présidente et les Juges sociaux.

