

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE NIVELLES

Section de WAVRE - 2ème Chambre

JUGEMENT

R.G 12/554/A

Objet : contrat de travail employé

AUDIENCE PUBLIQUE du 10 DECEMBRE 2013

Jugt ADD
contradictoire
(enquêtes d'office)

EN CAUSE DE :

Monsieur J. (A.)

COPIE adressée à

(exempt : art. 280-2

Code Enr.) + art

C.J. art. 792 - 1000

Me Remouchamps
780 ducj
7919 ducj

Partie demanderesse

comparaissant par Me REMOUCHAMPS, avocate à 1050-BRUXELLES, rue Lesbroussart, 89,

CONTRE :

La S.A. OMNIFORM, ci-après Omniform,

inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0448.066.259, dont le siège social est situé à 1300-WAVRE, avenue Franklin, 2,

Partie défenderesse

comparaissant par Me J. DE MAERE, avocate à 9000-GENT, Ferdinand Lousbergkaai, 103/4-5 ;

*

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

Vu les pièces de la procédure et notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 27/02/2012 et déposée au greffe du tribunal le 01/03/2012;

- l'ordonnance 747 CJ prononcée le 03/04/2012 ;
- Omniform a déposé des conclusions principales le 03/07/2012
- Monsieur J a déposé des conclusions principales le 03/10/2012
- Omniform a déposé des conclusions de synthèse le 03/12/2012
- Monsieur J a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse le 28/01/2013
- Omniform a déposé des conclusions de synthèse le 04/04/2013.

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

Les parties ont marqué leur accord quant aux diverses traductions effectuées librement.

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

Les parties ont été entendues en leurs explications et moyens à l'audience du 12 novembre 2013 à laquelle l'affaire a été prise en délibéré.

*

I. OBJETS DE L'ACTION

L'action introduite par Monsieur J à l'égard de son ancien employeur Omniform a pour objet la condamnation de ce dernier au paiement des sommes suivantes :

- une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 29 mois de rémunération : 95.807,53 €
- des dommages et intérêts liés aux manquements à l'obligation d'assurer le bien-être des travailleurs : 10.000 €.

Monsieur J postule la délivrance d'une fiche de paie et d'une fiche fiscale relatives aux montants auxquels le tribunal condamnerait Omniform et ce sous peine d'astreinte de 25 € par jour et par document manquant.

Monsieur J sollicite la condamnation de Omniform aux frais et aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure, ainsi que le bénéfice d'un jugement exécutoire.

II. RECEVABILITE.

Introduit dans les formes et délai légaux, l'acte introductif d'instance est recevable.

III. LES FAITS.

Monsieur J a été engagé par Omniform en date du 01/10/1981 en qualité de modelleur, selon contrat de travail verbal à durée indéterminée.

Un contrat de travail écrit est signé le 01/03/2000 qui confirme la fonction de modelleur de Monsieur J et reprend son ancienneté (voir pièce 1 dossier de Monsieur J).

Omniform, qui ressort de la Commission paritaire 207, est spécialisé dans les emballages sur mesure, les récipients à parois minces, les barquettes et blisters pour le secteur alimentaire et non-alimentaire.

Durant toute l'exécution du contrat il a exécuté la fonction de modelleur, il concevait des prototypes pour des moules qui devaient servir, ensuite, à une production à grande échelle.

Il établissait le premier prototype de manière artisanale selon les desideratas du client (par exemple un moule pour des lapins de Pâques en chocolat) et il contrôlait les premières productions issues du prototype.

Ces prototypes étaient construits selon la technologie du thermoformage qui consiste à chauffer le matériau (ici du plastique) à des températures élevées pour le rendre malléable, ce qui permet de le mettre en forme dans le moule en résine, ce travail était réalisé sur des plaques chauffantes, une forte soufflerie est enclenchée afin d'aspirer l'air, permettant ainsi au plastique de prendre la forme du moule. Ensuite, les prototypes refroidissent et conservent la forme voulue.

Monsieur J a exercé cette fonction depuis octobre 1981 jusqu'à début juin 2010 dans un atelier situé au rez-de-chaussée du bâtiment, qu'il décrit comme étant aéré (2 grandes fenêtres et 2 portes) et équipé de deux hottes aspirantes qui permettaient l'une l'extraction de la chaleur émanant du four et l'autre équipait la machine « thermoforme ».

Pour exécuter les diverses phases de ce travail, Monsieur J adoptait successivement des positions debout et assise.

Monsieur John Adam expose qu'avant 2009, il réalisait 5 à 10 échantillons par prototype alors qu'à partir de 2009, il lui a été demandé de réaliser 300 à 400 échantillons au moyen de la machine de thermoformage.

Omniform ne se prononce pas quant à la réalité de cette augmentation du nombre d'échantillons.

La fonction exercée par Monsieur J était soumise à examen médical annuel. (article 48 de l'AR du 28/05/2003)

Ainsi il dépose à son dossier les examens d'évaluation de santé passés les 10/04/2007 (pièce 2 dossier Monsieur J), 12/06/2008, 04/09/2009 et celui du 20/09/2010 qui indique qu'il est apte au poste de modelleur mais sans port de charges lourdes (pièce 7 dossier de Monsieur J).

A la fin du 1^{er} semestre 2010, Omniform fit part à Monsieur J. de ce que son atelier allait être déménagé sur une autre partie du site. Le nouvel emplacement était situé en hauteur et surplombait l'espace de stockage qui était lui même attenant au hall de production.

Monsieur J. émit effectivement des critiques quant au choix de l'emplacement et de l'aménagement du nouvel atelier et signala que le déménagement pouvait avoir des conséquences sur les délais de mise au point des prototypes qu'il était sensé terminer.

Omniform a répondu à ces critiques par l'avertissement suivant :

« Cher Monsieur,

Nous confirmons par la présente la discussion du vendredi 18 juin que nous avons eue en présence d'Emilie D. et de B.

Nous avons constaté une attitude contreproductive durant les deux dernières semaines. En voici quelques exemples :

- désaccord quant à la date prévue pour le déménagement de votre atelier vers les nouveaux lieux ;*
- opposition à l'introduction du calibrage ISO 9001 des instruments de mesure en votre possession ;*
- l'absence de confirmation d'une des dates de livraison de prototypes.*

Nous ne pouvons ni accepter ni tolérer ce comportement.

Nous sommes dès lors contraints de vous adresser cet avertissement écrit. »
(pièce 1 dossier de Omniform).

Dans le cadre du réaménagement des postes de travail, Omniform demanda à E3D, firme spécialisée dans le montage d'installation de ventilation et de dépoussiérage, un devis.

Ce devis concernait notamment le placement de 2 hottes d'extraction et de ventilateurs placés à proximité des 2 fours qu'utilisait Monsieur J. (pièce 6 dossier de Monsieur J.).

Les parties précisent que ces travaux n'ont finalement pas eu lieu.

Il semble que le nouvel atelier n'était pas équipé de hottes extractives de chaleur.

Après avoir participé durant un week-end de juin 2011 au déménagement de l'atelier, Monsieur J. poursuivit son activité de modelleur dans le nouvel atelier.

En août 2011 et en septembre 2011, Monsieur J. a souffert de problèmes de déshydratation anormale aux yeux et a dû consulter à deux reprises, un ophtalmologue (pièce 8 dossier de Monsieur J.).

En octobre 2010, Monsieur J. a été victime d'une thrombophlébite et fut en incapacité du 11 au 29/10/2010.

Omniform a fait contrôler le bien-fondé de l'incapacité, le médecin contrôleur, en date du 13/10/2010, a confirmé l'incapacité ainsi que sa durée (pièce 9 dossier de Monsieur J.).

Monsieur J. reprit le travail le 30/10/2010 mais il fut victime d'une deuxième thrombophlébite le 15/11/2010.

Il fut dès lors en incapacité du 15/11 au 26/11/2010. L'employeur fit à nouveau contrôler la réalité de l'incapacité.

Le médecin- contrôleur a confirmé, le 23/11/2010, l'incapacité et sa durée (pièce 10 dossier de Monsieur J.).

Monsieur J. reprit le travail du 27/11/2010 jusqu'au 03/01/2011 où il fut à nouveau victime d'une récurrence de thrombose.

Il fut mis en incapacité durant tout le mois de janvier 2011 (pièce 13 dossier de Monsieur J.).

L'employeur fit à nouveau contrôler la réalité de l'incapacité, le médecin-contrôleur confirma, le 04/01/2011, tant la réalité que la durée de l'incapacité. (pièce 11 dossier de Monsieur J.).

Lors de son retour au travail le 01/02/2011, Monsieur J. fut affecté à l'équipe de maintenance qui s'occupe de l'entretien des machines.

Monsieur J. précise que ce travail s'effectuait souvent dans la chaleur.

Les parties restent en défaut de donner une description contradictoire des tâches confiées à Monsieur J. durant cette période.

La durée de l'incapacité de Monsieur J. étant de 4 semaines, il fut soumis à un examen de reprise du travail le jeudi 03/02/2011.

Le conseiller en prévention-médecin du travail, Le Dr Françoise D. indiqua « *soit mutée définitivement à un poste ou une activité répondant aux recommandations en F ci-après* », la rubrique F précise « *dans un poste de travail adapté : interdit d'exposition à la chaleur, pas de travail debout ou assis en permanence, pas de travail à genou, pas de travail lourd.* ».

La fiche a cependant été remplie par rapport à un poste « *d'ouvrier polyvalent* » (pièce 14 dossier de Monsieur J.).

Monsieur J. a remis à son employeur un rapport médical du Dr T. qui établit qu'il est atteint de thrombophlébite récidivante aux deux jambes, malgré les traitements le risque de nouvelles thromboses ne peut pas être totalement exclu.

Le médecin précise « *...un travail adapté avec une position permutable est proposé, sans position accroupie ni assise qui mettrait les genoux à contribution. Il doit travailler dans un environnement normal avec une température normale (certainement pas trop chaude) et ce durant l'ensemble des années restant à prester. Il doit bien entendu porter des bas de contention de classe II durant le travail et veiller à conserver une bonne hygiène veineuse. Nous pouvons heureusement déterminer les épisodes.* » (pièce 12 dossier de Monsieur J.).

Par courrier du 28/02/2011, Omniform a constaté la fin du contrat de travail sur base de l'article 32,5° de la loi du 03/07/1978, c'est-à-dire la force majeure.

Omniform motive notamment le constat de force majeure en précisant « *vous êtes définitivement en incapacité de travail pour votre fonction d'ouvrier polyvalent* » (pièce 15 dossier de Monsieur J.).

Par courrier du 04/04/2011, l'organisation syndicale de Monsieur J. précisait à Omniform que la force majeure invoquée comme cause de rupture du contrat était contestée, que d'une part il aurait été possible de trouver un travail

adapté dans l'entreprise et que d'autre part les conditions dans lesquelles Monsieur J. avait dû travailler durant les dernières mois étaient très vraisemblablement en relation causale avec son affection médicale. (pièce 3 dossier de Monsieur J.).

Omniform contesta cette analyse et confirma que la relation de travail avait pris fin en raison d'une force majeure médicale. (pièce 4 dossier de Monsieur J.).

Divers courriers furent encore échangés entre parties sans qu'une solution amiable ne puisse être trouvée.

Monsieur J. précise que suite à la déclaration de la situation au Fonds des Maladies professionnelles par le médecin du travail, celui-ci a pris une décision négative.

Monsieur J. a introduit un recours qui est pendant devant le tribunal du travail (voir PV d'audience).

IV. POSITION DE Monsieur J

Monsieur J. estime que la force majeure n'est pas établie en l'espèce et que Omniform n'a pas respecté les diverses procédures prévues par l'AR du 28/05/2003 relatif à la surveillance médicale.

Il plaide également que Omniform ne démontre pas, au terme de l'article 72 de l'AR précité, l'impossibilité technique ou objective de l'affecter à un autre poste de travail.

Il souligne que Omniform ne démontre pas que le nouvel atelier était correctement aménagé, or la force majeure suppose que celui qui l'invoque soit exempt d'attitude fautive.

Monsieur J. constate que la rupture est imputable à Omniform et que l'indemnité compensatoire de préavis devrait être fixée à 29 mois.

Il conteste l'argument de caducité du contrat de travail avancé par Omniform.

La 2^e demande de Monsieur J. est liée au prétendu non-respect par Omniform de l'obligation de promouvoir le bien-être des travailleurs et notamment le sien, lors du transfert de l'atelier de moulage.

Le fait que le nouvel atelier n'était pas équipé d'extracteur de chaleur et/ou d'équipement de dépoussiérage serait la cause de ses problèmes de santé ; il réclame dès lors des dommages et intérêts de ce chef.

V. POSITION DE Omniform

Omniform estime que la force majeure est établie dès lors que Monsieur J. était définitivement incapable d'effectuer le travail convenu pour la fonction convenue à savoir, celle de modelleur.

Omniform plaide également qu'elle a prouvé – dans le cadre de l'obligation de moyen qui était la sienne – qu'elle ne savait pas reclasser Monsieur J. dans l'entreprise.

A titre subsidiaire, elle invoque la dissolution de plein droit du contrat dès lors que son objet – l'exécution du travail convenu de modèleur – avait disparu.

A titre infiniment subsidiaire, elle fixe l'indemnité compensatoire de préavis au minimum légal soit 18 mois ou éventuellement à 22 mois.

Omniform conteste avoir commis la moindre faute et estime dès lors que la demande de dommages et intérêts doit être déclarée non fondée.

VI. POSITION DU TRIBUNAL

1. La force majeure

1.1. En droit

L'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 précise que le contrat de travail peut prendre fin « par la force majeure ».

En matière d'exécution des conventions, la force majeure suppose un obstacle insurmontable à l'exécution des obligations et non imputable à la faute du débiteur (voy., notamment, Cass. 09/12/1976, Pas., 1977, I, p. 408; De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, I. II, n 599).

Ainsi, ne constitue pas une force majeure la circonstance qui ne rend pas l'exécution du contrat absolument impossible, mais la rend seulement plus difficile ou plus onéreuse (Cass., 23 février 1967, Pas., 1967, I, p. 782; Cass 10/01/1994, J.T.T. 1994, 209CT Liège 25/01/1989, R.D.S., 1989, 218).

La force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de celui qui l'invoque, il faut qu'il ne puisse ni le prévoir, ni le contrer (Cass 09/10/1986, Pas 1987, I, 153; Cass 05/12/1994, J.T.T., 1994, 80).

Lorsque l'employeur est lui-même à l'origine de l'événement invoqué à titre de force majeure, la qualification de force majeure ne peut pas être retenue, il faut que le débiteur de l'obligation à exécuter n'ait commis aucune faute à l'origine de l'impossibilité d'exécution (CT Bruxelles 06/04/2007, J.T.T., 2007, 348).

La Cour de Cassation a estimé que l'incapacité de travail permanente par laquelle le travailleur se trouve définitivement dans l'impossibilité de reprendre le travail convenu peut constituer un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail (Cass 05/01/1981, J.T.T., 1981, 181).

L'article 34 nouveau de la loi du 03/07/1978 qui prévoit le respect d'une procédure spécifique avant de constater éventuellement la force majeure ne peut actuellement être appliqué, à défaut d'arrêté royal fixant son entrée en vigueur.

Il convient de prouver trois éléments pour pouvoir invoquer, avec succès, la force majeure.

- Elle doit résulter d'un événement imprévisible.
- Elle doit consister en un obstacle insurmontable.
- Elle doit être exempte de toute faute du débiteur de l'obligation.

En matière de contrat de travail, elle doit être appréciée par rapport au travail convenu (Cass, 02/10/2000, J.T.T., 2000, 476).

Toutefois cette analyse doit se conjuguer avec le respect des obligations visées à l'AR du 28/05/2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs et notamment à son article 71 qui stipule :

« Sous réserve de l'application de l'article 71, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés. »

Le travailleur ne peut donc se soustraire à son obligation de remise au travail que lorsque :

- soit, le conseiller en prévention-médecin du travail n'a pas articulé de recommandation (case F du formulaire),
 - soit, la remise au travail sur base des recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail est techniquement ou objectivement impossible ou lorsque l'employeur peut invoquer « des motifs dûment justifiés ».
- (CT Liège 13/01/2009, J.T.T. 2009, 132).

L'employeur doit prouver qu'aucun emploi alternatif n'a pu être trouvé pour le travailleur (CT Bruxelles 05/04/2011, 2011, 184, CT Bruxelles 21/09/2011, J.T.T. 2012, 106).

Pour considérer que l'employeur n'a commis aucune faute, il convient qu'il se soit conformé notamment aux principales obligations liées au respect du bien-être des travailleurs repris à l'AR du 28/05/2003 et aux obligations reprises à l'AR du 27/03/1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

1.2. En l'espèce

Le tribunal constate n'être pas suffisamment informé sur la situation de fait permettant d'apprécier les diverses composantes de la force majeure invoquée par Omniform et quant au préjudice éventuel subi par Monsieur J.

Le tribunal listera dès lors une série de documents dont il ordonnera le dépôt et la communication et recourra d'office aux enquêtes selon les modalités reprises au dispositif du présent jugement.

2. La caducité du contrat suite à la disparition de la cause du contrat

Le tribunal ne partage pas la jurisprudence isolée citée par Omniform.

A priori, l'existence d'un objet déterminé et licite est une condition de formation d'un contrat, la disparition éventuelle de l'objet n'entraîne pas la disparition « automatique » du contrat.

Une telle analyse ajoute une cause de dissolution des contrats de travail à celles prévues par la loi.

Ce n'est pas « la disparition du travail convenu » notion fort peu juridique qui est la cause de la fin du contrat de travail mais bien la constatation d'une force majeure répondant aux conditions précitées qui peut - le cas échéant - être la cause de la fin du contrat.

Cette argumentation doit être rejetée.

3. Les dommages et intérêts réclamés par Monsieur J

Cette demande doit être appréciée au vu du respect par Omniform des normes en matière de bien-être des travailleurs et des mesures prises quant à l'aménagement du nouvel atelier de moulage.

Il échet de d'abord procéder aux mesures d'investigations reprises au dispositif.

4. L'indemnité compensatoire de rupture, les intérêts compensatoires et la délivrance des documents sociaux

Il échet de d'abord statuer sur le mode de fin du contrat de travail avant d'examiner ces diverses demandes.

Le tribunal sursoit à statuer sur ces demandes.

5. Les dépens

Le tribunal sursoit à statuer sur ce point.

VII. L'EXECUTION PROVISOIRE.

Il convient de sursoir à statuer quant à cette demande.

*

Vu les articles 1,30,37 à 41 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

**PAR CES MOTIFS,
Le TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement,

Dit les demandes recevables;

Avant dire droit :

- **ORDONNE** à Monsieur J. de déposer au greffe et de communiquer les documents suivants pour le **23/01/2014**:
 - La décision du FMP
 - Le recours devant le tribunal du travail
 - Les décisions éventuelles prises par le tribunal en matière de maladie professionnelle.
- **ORDONNE** à OMNIFORM de déposer au greffe et de communiquer les documents suivants pour le **23/01/2014** :
 - Les bilans sociaux 2010, 2011 et 2012
 - L'organigramme en vigueur avant le licenciement et celui en vigueur après le licenciement de Monsieur J.
 - Le contrat de travail du (des) travailleur(s) (successifs) ayant remplacé Monsieur J.
 - La description de fonction de modelleur établie avant le licenciement de Monsieur J.
 - Tout élément probant relatif au nombre de prototypes et/ou échantillons produits par Monsieur J. de 2009 jusqu'au jour du licenciement
 - La liste des incapacités de Monsieur J. avant l'emménagement dans le nouvel atelier
 - Destination donnée à l'ancien atelier
 - Identité de l'entrepreneur ayant réalisé le nouvel atelier ainsi que les devis et factures.
 - Dans l'hypothèse où le nouvel atelier aurait réalisé en interne, identité et qualification du responsable de projet, liste avec factures de l'équipement acheté et implanté dans le nouvel atelier.
 - Localisation de l'atelier de moulage (avec production de plan) depuis juin 2010 à janvier 2014.
 - Eléments probants et établis in illo tempore concernant le reclassement au sein de l'entreprise de Monsieur J.
 - Les analyses de risques concernant les ateliers de modelage (ancien et nouveau) de 2009 à 2013 tels que prévu par les articles 7 à 9 de l'AR du 27/03/1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
 - Les deux derniers plans globaux de prévention établis conformément à l'article 10 de l'AR du 27/03/1998 précité ainsi que la preuve de la consultation des organes représentatifs des travailleurs et à défaut des travailleurs.

- Les plans d'action annuels visés à l'article 11 de l'AR du 27/03/1998 pour les années 2009 à 2013 ainsi que la preuve de la consultation des organes représentatifs des travailleurs et à défaut des travailleurs.
 - Les listes visées à l'article 6 de l'AR du 28/05/2003 pour les années 2009 à 2011.
 - La preuve de la communication de la liste visée à l'article 6 §1^{er} 1° au conseiller en prévention médecin du travail pour les années 2009, 2010 et 2011 ainsi que le rapport dudit conseiller pour les mêmes années.
 - La liste des conseillers en prévention interne de 2009 à 2013 avec n° de registre national et adresse précise.
 - La liste des conseillers en prévention médecin du travail de 2009 à 2013 avec n° de registre national et adresse précise.
- **ORDONNE la tenue d'enquêtes d'office** aux fins d'entendre en qualité de témoins, les personnes suivantes :
 - Mr
 - tous les conseillers en prévention interne subséquents,
 - Mme , conseiller en prévention-médecin du travail et
 - les conseillers en prévention externe ultérieurs.

a/ INVITE les parties à lui faire connaître les adresses complètes desdits témoins **dans les quinze jours** de la notification du présent jugement ;

b/ Les témoins seront entendus sur les faits suivants :

- la localisation précise de l'atelier de moulage de 2008 à fin 2013 ;
- le nombre d'échantillons réalisés en prototype par Mr J. entre 2008 et le 28/02/2011 ;
- la description de l'équipement de l'atelier de moulage entre 2008 et 2013 ;
- les motifs du déplacement de l'atelier en 2010 ;
- qu'est devenu l'ancien atelier ?
- les motifs pour lesquels le devis de la firme E3D (ventilation -dépoussiérage) n'a pas été retenu ;
- la visite de l'ancien atelier et le nouvel atelier de modelage et l'établissement des analyses de risque ;
- la visite de l'ancien atelier de modelage et du nouvel atelier, notamment lors de l'examen de reprise de Mr J. du 03/02/2011.

c/ **FIXE** ces enquêtes à l'audience du **12** **FEVRIER 2014 à 10h.00**, en chambre du conseil de la deuxième Chambre du Tribunal de céans, Place de l'Hôtel de Ville, 1er étage, cabinet présidentiel, à 1300 – WAVRE ;

d/ **DESIGNE** Mme FORET, Juge der complément, présidant cette Chambre, en qualité de Juge-Commissaire aux fins de procéder à ces enquêtes d'office, ce qui n'empêche pas les Juges sociaux d'y participer ensemble.

e/ **SOLLICITE** de la partie demanderesse le provisionnement du C.C.P. du greffe n°679-2009074-10 pour assurer la taxe éventuelle des témoins dans les délais utiles, sur première demande, conformément au prescrit des articles 922 et 953 du Code judiciaire.

f/ **AUTORISE** la preuve contraire comme de droit.

RESERVE les dépens.

Ainsi jugé par la Deuxième Chambre du Tribunal du Travail de NIVELLES, section de WAVRE, composée de :

C.VAN der LINDEN,
Greffier d'audience
ayant assisté au prononcé

E. DE DOBBELEER
Juge social employé

A. BAIJOT
Juge social employeur

M. FORET
Juge de complément