

Rep.N°.

08/2590

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 DECEMBRE 2008.

2^{ème} chambre

Qualité du travailleur
Contradictoire
Définitif

En cause de:

M Abel, domicilié à

;

Appelant au principal, intimé sur incident, en personne,
assisté de Me Dear, avocat à Louvain-la-Neuve ;

Contre:

**SOCIETE DE TRANSPORTS INTERCOMMUNAUX
BRUXELLOIS (S.T.I.B.)**, dont les bureaux sont établis à
1050 BRUXELLES, avenue de la Toison d'Or, 15 ;

Intimée au principal, appelante sur incident, représentée par
Me Coene, avocat à Bruxelles ;

★

★

★

COPIE

Art. 792 C.J.

Exempt de droits

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu le Code judiciaire,

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 29 janvier 2007, dirigée contre le jugement prononcé le 30 novembre 2006 par la 3^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;
- les conclusions de la partie intimée reçues au greffe le 11 mai 2007 et le 27 août 2008 ;
- les conclusions de la partie appelante reçues le 13 juillet 2007 ;

Entendu les plaidoiries des conseils des parties à l'audience publique du 20 novembre 2008.

Vu les dossiers déposés par les parties.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Monsieur Abel M a été engagé par la S.T.I.B., en qualité de « *OMC (conducteur, ouvrier)* » dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée signé par les parties le 13 novembre 1996.

L'article 1^{er} du contrat de travail dispose que :

*« L'agent est en stage ou temporaire durant les six premiers mois.
Le passage éventuel à l'effectif ou dans la catégorie des agents ayant 6 mois de bons et loyaux services, sera soumis aux conditions suivantes :*

- *avoir accompli un stage satisfaisant de six mois ;*
- *en ce qui concerne les conducteurs, avoir réussi un examen portant sur la connaissance élémentaire de la langue Néerlandaise (examen organisé par le Secrétariat Permanent de Recrutement).*
- *Habiter la région Bruxelloise (voir article 13 du règlement de Travail)*
- *En ce qui concerne les conducteurs, exercer effectivement la fonction « One man » depuis 6 mois ».*

Par lettre recommandée du 30 avril 2004, la S.T.I.B. a mis fin au contrat de travail de Monsieur M avec effet immédiat moyennant le

paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 42 jours pour le motif suivant : « *absentéisme important* », en précisant ce qui suit :

« Depuis votre entrée en service auprès de notre société, le 13 novembre 1996, il vous est régulièrement arrivé d'être absent du travail (pas moins de 199 jours sur une période de 7 années). La Commission de passage à l'effectif a d'ailleurs décidé à plusieurs reprises (avril 1998, avril 2000, octobre 2000, avril 2001, octobre 2001, octobre 2002, avril 2003 et octobre 2003) de retarder votre passage à l'effectif en raison de votre absentéisme trop important. Le 27 avril dernier, elle a dû constater que vous ne remplissiez plus les conditions requises pour rester en service. ».

Par courrier du 25 juin 2004 émanant de son conseil, Monsieur M. a contesté la motivation du licenciement, demandé le remboursement d'une somme de 1.429,89 € erronément déduite et réclamé le paiement d'une indemnité correspondant à la rémunération de six mois pour licenciement abusif conformément à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La S.T.I.B. a réagi à ce courrier, le 8 juillet 2004, en communiquant la liste des jours d'absence depuis le 13 novembre 1996 jusqu'au 30 avril 2004 et en rappelant que, en raison de cet absentéisme important, la Commission de passage à l'effectif avait dû constater que Monsieur M. ne réunissait plus les conditions requises pour rester en service. Par ailleurs, la S.T.I.B. a justifié le montant retenu sur la rémunération.

I.2. Les demandes originales.

I.2.1.

Aux termes de l'exploit introductif d'instance, Monsieur M. poursuivait la condamnation de la S.T.I.B. au paiement des sommes suivantes :

- 15.187,95 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
 - 896,56 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
 - 1.429,89 € à titre d'arriérés de rémunération,
- ces sommes à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 30 avril 2004, date du congé, et des intérêts judiciaires jusqu'à parfait et entier paiement.

I.2.2.

Par voie de conclusions déposées le 21 avril 2005, le demandeur a modifié et étendu sa demande comme suit :

à titre principal, il demandait que la S.T.I.B. soit condamnée à lui payer les sommes de :

- 15.187,95 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant son licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail,
 - 886,96 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
 - 628,33 € brut à titre de prime de fin d'année *prorata temporis*,
 - 2.500 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant le défaut préalable d'audition et de motivation,
- sommes à majorer des intérêts et des dépens ;

à titre subsidiaire, il demandait au Tribunal du travail de requalifier son contrat de travail en contrat de travail d'employé et de condamner la S.T.I.B. à lui payer la somme en principal de 22.719,34 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis sur pied de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978.

I.2.2.

La S.T.I.B., partie défenderesse, concluait comme suit :

- déclarer les demandes de Monsieur M quant à l'obtention d'une indemnité pour licenciement abusif et d'arriérés de rémunération non fondées ;
- dès lors, l'en débouter et le condamner aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- prendre acte du fait que la défenderesse se réfère à justice quant au paiement d'un solde d'indemnité complémentaire de préavis s'élevant à la somme de 174,63 €.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 30 novembre 2006, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant contradictoirement, a déclaré la demande recevable et partiellement fondée et, en conséquence, a condamné la S.T.I.B. à payer à Monsieur M Abel les sommes de :

- 331,71 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 628,33 € à titre de prime de fin d'année *prorata temporis*, majorées des intérêts moratoires au taux légal de 7% partir du 30 avril 2004 sur les montants nets jusqu'au 30 juin 2005 et sur les montants bruts à partir du 1^{er} juillet 2005
- 1.250 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable

II. OBJET DES APPELS.

II.1.

Par requête du 21 janvier 2007, précisée en conclusions, Monsieur M poursuit la réformation du jugement entrepris en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif au sens de l'article 63 ni à sa demande de requalification.

Aux termes de ses conclusions d'appel (page 3), il précise que :

« Afin d'être cohérent dans son raisonnement juridique il poursuit, à titre principal, la requalification de son contrat de travail en un contrat de travail d'employé, à titre subsidiaire le bénéfice de l'article 63 et à titre infiniment subsidiaire il demande de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle ».

II.2.

La partie intimée forme appel incident et demande de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la S.T.I.B. au paiement de la somme de 1.250 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

III.1. Examen de la demande relative à la requalification du contrat de travail.

III.1.1.

L'appelant soutient que, nonobstant la qualification donnée par les parties au contrat de travail, il effectuait réellement, en sa qualité de « *conducteur* », des prestations de type « *intellectuelles* », dès lors que :

- il devait être titulaire d'un permis de conduire,
- il devait vérifier les titres de transport et manipuler de l'argent,
- son contrat prévoyait, en outre, qu'il devait réussir un examen portant sur la connaissance du néerlandais.

Il estime donc que son contrat de travail d'ouvrier doit être requalifié en contrat de travail d'employé, ce qui emporte deux conséquences :

- d'une part, la régularisation barémique de la rémunération due au cours de la période d'occupation par référence aux grilles salariales applicables aux employés (à ce sujet, il réclame pour la première fois en degré d'appel 1,00 € provisionnel à titre de dommages et intérêts sanctionnant le non-paiement de la rémunération selon le barème applicable aux employés depuis le 13 novembre 1996) ;
- et, d'autre part, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis calculée en fonction des principes applicables en régime

employé (à ce sujet, il réclame l'équivalent de 9 mois de rémunération, soit la somme de 22.719 € en principal).

III.1.2.

Suivant les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrat de travail, l'ouvrier exerce « *un travail principalement d'ordre manuel* » alors que l'employé exerce « *un travail principalement d'ordre intellectuel* ».

La distinction est une question de fait à apprécier en fonction des circonstances de chaque espèce.

Tout critère autre que le caractère essentiellement manuel ou intellectuel des fonctions exercées par le travailleur doit être écarté (V. VANNES « Aspects théoriques et pratiques du contrat de travail », n° 9, page 14 et les références citées). La formation, le diplôme, la responsabilité ou encore l'autorité exercée sur d'autres travailleurs ne déterminent pas la qualité du travailleur : seule entre en considération la nature, principalement manuelle ou principalement intellectuelle, des prestations réellement effectuées.

S'agissant d'une question de fait, il est surprenant de voir le demandeur originaire, actuel appelant, soutenir à titre principal qu'il est ouvrier et à titre subsidiaire qu'il est employé, et ensuite l'inverse. Il convient de rappeler que, dans la citation introductive d'instance, il réclamait des dommages et intérêts uniquement pour licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

En réalité, Monsieur M. revendique la qualité d'employé parce qu'il considère que la distinction entre « *ouvrier* » et « *employé* » ne se justifie pas.

Certes, cette distinction historique apparaît désuète compte tenu de l'évolution du monde du travail (V. VANNES, *op. cit.*). Il n'en reste pas moins que la loi la consacre toujours.

La loi ne saisit pas toujours toutes les hypothèses de la vie ni toutes les évolutions de la société mais le juge seul ne peut pallier ces carences.

La Cour du travail de Bruxelles a jugé que :

« Si le travail intellectuel exige principalement des efforts de l'esprit, le travail manuel quant à lui requiert surtout mais non exclusivement des efforts physiques ; ainsi un travail manuel spécialisé peut exiger une grande intelligence et aptitude à penser, tout en demeurant un travail d'ouvrier » (Cour trav. Bruxelles, 2° ch., 3 septembre 1998, R.G. n° 35656, www.juridat.be).

L'appelant a été engagé par la S.T.I.B. en qualité de « *conducteur, ouvrier* », dans les liens d'un « *contrat de travail d'ouvrier* ». Il n'a jamais, pendant toute la durée des relations contractuelles, contesté les termes de son contrat ou la qualité d'ouvrier dans laquelle il avait été engagé.

Le fait que la fonction exige des qualités telles qu'être titulaire d'un permis de conduire, posséder une connaissance élémentaire du néerlandais (que, du reste, il n'avait pas) et réceptionner le paiement des titres de transport, ne suffit pas à lui conférer le caractère d'« *un travail principalement d'ordre intellectuel* ».

III.1.4.

L'appelant, ayant la qualité d'ouvrier, ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à neuf mois de rémunération ni à des dommages et intérêts sanctionnant le non paiement de la rémunération au barème applicable aux employés depuis son engagement.

III.2. Examen de la demande relative à l'indemnité de rupture abusive.

Suivant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée doit payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

La charge de la preuve des motifs de licenciement incombe à l'employeur.

Les juridictions du travail ont un pouvoir de contrôle des motifs de licenciement : elles vérifient la réalité des faits invoqués liés à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier et le lien de causalité entre le motif invoqué et le licenciement.

La S.T.I.B. invoque à l'appui du licenciement l'absentéisme important de Monsieur M. (199 jours sur une période de 7 ans) – motif lié à l'aptitude de l'appelant – ainsi que la décision de la Commission de passage à

l'effectif du 27 avril 2004, constatant que l'appelant ne remplissait plus les conditions pour rester en service.

L'appelant ne conteste pas les absences répétées et prolongées invoquées par l'intimée mais estime que son licenciement est abusif dès lors que la S.T.I.B. ne démontre pas que ces absences ont désorganisé le travail, affecté les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou causé un dommage à celle-ci.

III.2.3.

A bon droit les premiers juges ont écarté le caractère abusif du licenciement et, dès lors, rejeté la demande de paiement de l'indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération.

La Cour du travail se réfère à cet égard au jugement dont appel qui, a expliqué à Monsieur M que son licenciement a été effectué pour des motifs qui ont un lien avec son aptitude physique et qui, en outre, sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise :

« Quant à l'absentéisme, sur les 199 jours d'absence, 104 ont été pris de manière ininterrompue, du 14 février au 22 mai 2003. Le demandeur déclare par ailleurs en conclusions, sans être contredit, qu'il existe dans chaque dépôt de bus de la S.T.I.B., du personnel de réserve destiné à pallier l'absence d'un agent pour cause de maladie. Une absence de longue durée peut dès lors être prévue bien à l'avance et n'entraîne pas une perturbation importante du service.

Restent 95 jours sur 7 ans et 5 mois, soit 12 jours et demi par an.

Même s'ils étaient justifiés, ces jours d'absence étaient, au total, suffisamment nombreux pour perturber le service que doit assurer la défenderesse et qui est soumis à la loi de la continuité du service public. ».

Au demeurant, la Cour de cassation a précisé à diverses reprises que, pour décider si un licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi sur les contrats de travail, il fallait se fonder exclusivement sur les conditions de cet article :

« ... l'article 63, alinéa 1^{er}, exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail.

L'arrêt, qui, après avoir constaté que « les absences de la [défenderesse] ont été nombreuses à partir de 1993 et principalement en 1994 et 1995 », considère que, « toutefois, [la demanderesse] ne prouve pas que ces absences ont désorganisé l'entreprise », ne justifie

pas légalement sa décision que le licenciement de la défenderesse est abusif»

(Cass., 18 février 2008, RG n° S.07.0010.F. ; cf. également Cass., 4 février 2002, RG n° S000179.N, voir www.cass.be).

Le licenciement est lié à l'aptitude de Monsieur M ; il n'est pas abusif.

III.3. Examen de la demande relative à la question préjudicielle.

III.3.1.

Monsieur M demande qu'une question préjudicielle soit posée à la Cour constitutionnelle quant à l'existence d'une discrimination entre le statut d'ouvrier et le statut d'employé.

Cette demande est fondée sur le raisonnement suivant :

- dans ses arrêts des 8 juillet 1993 et 21 juin 2001, la Cour d'arbitrage (aujourd'hui : Cour constitutionnelle) a considéré, d'une part, qu'il n'existait pas de discrimination au détriment des ouvriers concernant la durée de leur préavis, ceux-ci pouvant bénéficier de l'article 63 qui leur octroie une plus grande stabilité d'emploi (arrêt du 8 juillet 1993) et, d'autre part, qu'il n'existait pas de discrimination au détriment des employés en matière de stabilité d'emploi, ceux-ci bénéficiant de délais de préavis plus longs (arrêt du 21 juin 2001) ;
- dans ces arrêts, la Cour d'arbitrage a admis l'existence d'une différence de traitement en fonction d'un critère qui pourrait difficilement justifier de manière objective et raisonnable qu'elle fût instaurée aujourd'hui ;
- dans l'arrêt du 21 juin 2001, la Cour d'arbitrage a considéré que si le législateur a accordé aux ouvriers des avantages qu'il n'a pas accordé aux employés (article 63), c'est en vue de rapprocher progressivement les deux niveaux de protection ;
- dès lors, l'appelant estime que si la Cour du travail devait refuser l'octroi d'un délai de préavis équivalent à celui dont bénéficient les employés ou de lui accorder le bénéfice de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, l'objectif de rapprochement poursuivi par le législateur ne serait pas atteint et il y aurait alors manifestement une différence de traitement injustifiée ;
- en outre, les considérations émises par la Cour d'arbitrage dans les arrêts précités sont à présent dépassées et ne peuvent plus justifier l'inertie du législateur ;

- ces éléments justifient donc, selon l'appelant, qu'une nouvelle question préjudicielle soit posée à la Cour constitutionnelle *« portant sur la légalité au regard des articles 10 et 11 de la Constitution de la distinction entre le statut d'ouvrier et celui d'employé telle qu'établie par les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 et plus particulièrement des délais de préavis respectifs dont bénéficie chaque catégorie en vertu des articles 59 et 82 de la loi, sachant que dans l'hypothèse d'un licenciement fondé sur les nécessités de l'entreprise, l'article 63 de la loi, dont l'objectif est précisément de compenser l'inégalité née de cette différence de traitement, ne trouve pas à s'appliquer ».*

III.3.2.

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée doit payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois.

Cette disposition a pour objectif de protéger l'ouvrier contre un licenciement décidé pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Si son insertion dans la loi du 3 juillet 1978 en faveur des ouvriers tend à compenser l'inégalité née de la différence de traitement entre ouvriers et employés au regard des délais de préavis (cf. l'arrêt de la Cour d'arbitrage, aujourd'hui : Cour constitutionnelle, du 21 juin 2001 et les travaux préparatoires qui y sont cités), son objectif premier est d'assurer une plus grande stabilité d'emploi aux ouvriers par un contrôle des motifs de licenciement.

En l'espèce, l'article 63 ne trouve pas à s'appliquer, parce que le licenciement est valablement motivé par l'absentéisme important de l'appelant.

Monsieur M n'apporte aucun élément justifiant qu'une nouvelle question préjudicielle soit posée à la Cour constitutionnelle.

La question préjudicielle proposée par l'appelant ne doit pas être posée à la Cour constitutionnelle

III.4. Examen de l'appel incident formé par la S.T.I.B.

III.4.1.

La partie intimée au principal, appelante sur incident, reproche au jugement dont appel d'avoir fait droit à la demande de dommages et intérêts formée par Monsieur M pour défaut d'audition préalable.

En ce qui concerne le défaut de motivation formelle du licenciement, elle relève avec raison que les premiers juges ont estimé que la lettre de licenciement était suffisamment motivée « *à supposer que la défenderesse soit tenue à une telle obligation* » et qu'aucun appel contre cette partie du jugement n'a été interjeté, ni par Monsieur M. , ni par la S.T.I.B., en sorte que la demande doit à cet égard être considérée comme définitivement non fondée.

En ce qui concerne le défaut d'audition préalable, l'intimée, qui ne conteste pas les principes généraux évoqués par les premiers juges quant aux obligations des autorités administratives, soutient, toutefois, que la S.T.I.B. ne peut être considérée comme une telle autorité et qu'elle n'est donc pas tenue d'entendre ses travailleurs préalablement à toute décision de licenciement.

III.4.2.

Si l'employeur est un service public, il ne peut prendre à l'égard d'un membre de son personnel une mesure grave en raison du comportement de l'intéressé, telle la rupture du contrat de travail, sans respecter le principe général du droit d'être entendu au préalable. Il importe peu que le personnel soit contractuel ou statutaire.

L'appelant au principal verse à son dossier un arrêt du conseil d'Etat (C.E., n° 48.829 du 31 août 1994) qui a amené les premiers juges à considérer que la S.T.I.B. est une autorité administrative (dont les décisions administratives sont susceptibles d'être annulées en vertu de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat).

La S.T.I.B., appelante sur incident, invoque, en page 19 de ses dernières conclusions en degré d'appel, une jurisprudence de la Cour de cassation, inaugurée par un arrêt de principe du 14 février 1997 et reprise dans des arrêts du 10 septembre 1999 et du 6 septembre 2002, suivant laquelle il appartient au Conseil d'Etat de vérifier, pour la détermination de sa compétence, qu'une personne morale, créée ou agréée par les pouvoirs publics, dispose ou non du pouvoir de prendre des décisions obligatoires à l'égard de tiers.

Elle relève que cette jurisprudence de la Cour de cassation a amené le Conseil d'Etat à revoir la notion d'autorité administrative en y ajoutant un critère, à savoir la jouissance d'un pouvoir de décision unilatérale (C.E., arrêt n° 120.131, du 4 juin 2003, prononcé en audience publique de l'assemblée générale de la section d'administration).

La S.T.I.B. soutient qu'elle ne dispose pas de ce pouvoir de décision unilatérale et qu'elle n'est donc pas une autorité administrative.

III.4.3.

La Société des transports intercommunaux de Bruxelles est une entité de droit public, chargée par l'ordonnance du 22 novembre 1990 relative à

l'organisation des transports en commun dans la Région de Bruxelles-Capitale, de l'exploitation des transports publics dans cette Région.

En vertu de l'article 14 de l'ordonnance précitée, la S.T.I.B. est soumise à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ainsi qu'à la législation nationale sur les commissions paritaires, notamment la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Créée par un pouvoir public et chargée d'une mission de service public, elle est liée par un contrat de gestion à son autorité de tutelle, la Région de Bruxelles-Capitale.

Comme toute société, qu'elle soit ou non une autorité administrative, la S.T.I.B. accomplit principalement des opérations de droit privé pour la réalisation de son objet social.

Cependant, contrairement à ce qu'elle prétend, l'appelante sur incident a également le pouvoir de prendre des décisions unilatérales et obligatoires à l'égard des tiers. Ainsi, il ressort de l'article 29 des statuts de la S.T.I.B., que l'administrateur directeur général, responsable de la gestion journalière de la société, fixe notamment les horaires des lignes des différents réseaux.

Le jugement dont appel peut donc être confirmé en ce qu'il a décidé que la S.T.I.B. était une autorité administrative et qu'elle était soumise à l'obligation d'entendre la personne intéressée (en l'occurrence un membre du personnel contractuel) avant de prendre une mesure grave à son égard en considération de sa personne ou de son comportement (son licenciement pour absentéisme important).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel principal et le dit non fondé ;

En déboute Monsieur Abel M

Reçoit l'appel incident et le dit non fondé ;

En déboute la S.T.I.B.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne Monsieur Abel M . aux dépens d'appel, liquidés à ce jour par la S.T.I.B. à la somme de 2.000 € étant l'indemnité de procédure de base.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI Conseiller

C. WALCKIERS Conseiller social au titre d'employeur

A. CLEVEN Conseiller social au titre d'employeur

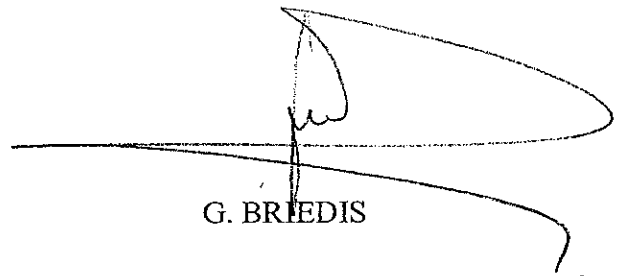
G. BRIEDIS Conseiller social au titre d'employé

C. VAN GROOTENBRUEL Conseiller social au titre d'ouvrier

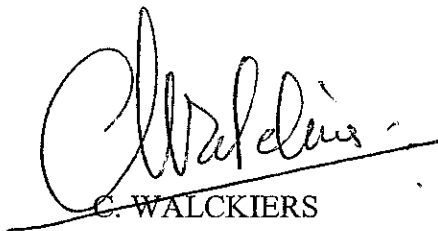
Assistés de C. HARDY Greffier adjoint



C. HARDY



G. BRIEDIS



C. WALCKIERS



L. CAPPELLINI

Messieurs VAN GROOTENBRUEL et CLEVEN qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame L. CAPPELLINI, Conseiller, Monsieur C. WALCKIERS, Conseiller social au titre d'employeur et Monsieur BRIEDIS, Conseiller social au titre d'employé.



C. HARDY

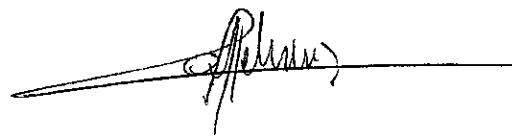
et prononcé à l'audience publique de la 2^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le dix-huit décembre deux mille huit, où étaient présents :

L. CAPPELLINI Conseiller

C. HARDY Greffier adjoint

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Hardy', written over a horizontal line.

C. HARDY

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L. Capellini', written over a horizontal line.

L. CAPPELLINI