

Rep.N°. 09/1631

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 17 juillet 2009.

4^{ème} chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

S. **Gérald**, domicilié à

Appelant au principal, intimé sur incident, représenté par
Maître O. Wery, avocat ;

Contre:

S.A. C dont le siège social est établi

Intimée au principal, appelante sur incident, représentée par
Maître M.P. Gomrée, avocat ;

★

★

★

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

Vu la législation applicable et notamment :

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

I. Le jugement

1. Monsieur S' a saisi le tribunal du travail de Bruxelles d'une demande de condamnation de la S.A. C. au paiement d'une indemnité de congé égale à 3 mois de rémunération, d'un solde de pécules de vacances et d'une indemnité pour licenciement abusif.

La S.A. C. a introduit une demande reconventionnelle visant à la condamnation de Monsieur S' au paiement d'une indemnité de congé et de dommages et intérêts pour allégations mensongères et accusation de harcèlement.

2. Par jugement du 1^{er} octobre 2007, la 16^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande de Monsieur S' non fondée et a déclaré la demande reconventionnelle partiellement fondée. Le tribunal a condamné Monsieur S' au paiement de 854,81 Euros bruts à titre d'indemnité de congé augmentée des intérêts au taux légal de 7 % à partir du 12 mai 2005, et au taux légal de 6 % à partir du 1^{er} janvier 2007.

Le Tribunal a également condamné Monsieur S' aux dépens liquidés jusqu'ores à 218,64 Euros à titre d'indemnité de procédure.

3. Il ne résulte pas du dossier que le jugement a été signifié.

II. L'appel et la procédure devant la Cour

4. Monsieur S' a interjeté appel du jugement du 1^{er} octobre 2007 par une requête reçue au greffe le 25 mars 2008.

Introduit en temps utile, l'appel est recevable.

5. Des conclusions ont été déposées pour la S.A. C. le 4 avril 2008.

Les délais de procédure ont été fixés par une ordonnance du 20 juin 2008.

Des conclusions ont été déposées pour Monsieur S' le 9 septembre 2008. Des conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour la S.A. C. le 8 décembre 2008. Des conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour Monsieur S' le 5 mars 2009. Des secondes conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour la S.A. C. le 8 avril 2009.

6. Les conseils des parties ont été entendus à l'audience du 27 mai 2009, ainsi que Madame Colot, substitut général, en son avis oral conforme, auquel il ne fut pas répliqué.

L'affaire a été prise en délibéré à cette audience,

III. Demandes dont la Cour est saisie

7. Monsieur S1 demande, avant dire droit, que la Cour entende des témoins, qu'elle ordonne la production de certains documents par la S.A. C et qu'elle désigne un expert médecin avec comme mission d'évaluer les conséquences du harcèlement.

Il demande, en outre, que la Cour reconnaisse l'acte équipollent à rupture dans le chef de la S.A. C et qu'elle condamne cette dernière à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 2.021,88 Euros, un pécule de vacances de départ de 1.281,87 Euros et une indemnité pour licenciement abusif fixée *ex aequo et bono* à 5.000 Euros, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 12 mai 2005.

Il demande aussi que la Cour reconnaisse qu'il a fait l'objet d'actes de harcèlement au travail justifiant le versement d'une indemnité de protection de 6 mois, soit 4.043,76 Euros, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 12 mai 2005.

8. La S.A. C demande à la Cour de déclarer l'appel de Monsieur S1 non fondé. Elle introduit un appel incident visant à ce que Monsieur S1 soit condamné à payer, en sus de ce qui a été accordé par le jugement, les intérêts relatifs à l'indemnité de préavis à dater du 19 mai 2004 ainsi qu'un montant de 4.000 Euros à titre provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant des allégations mensongères et accusations de harcèlement faites par Monsieur S1.

IV. Faits et antécédents

9. Monsieur S1 a été occupé dans le cadre d'un contrat de travail étudiant du 2 au 31 août 2002 par la S.A. C

Monsieur S1 a ensuite été engagé par la S.A. C dans le cadre d'un contrat de travail de 12 heures par semaine en qualité d'employé de base. Ce contrat a pris cours le 1^{er} octobre 2002.

10. Le 23 avril 2003, la S.A. C a écrit à Monsieur S1 en l'invitant à justifier son absence dans les 24 heures. Le 25 avril 2003, elle a constaté un acte équipollent à rupture dans le chef de Monsieur S1.

11. Monsieur S1 a été ré-engagé dans le cadre d'un contrat de travail ayant pris cours le 16 mai 2003. Par un courrier du même jour, la S.A. C a rappelé à Monsieur S1 certains points du règlement de travail ainsi que l'article 8 du contrat de travail relatif à l'avertissement et la remise d'un certificat médical en cas d'incapacité de travail.

Le 26 juin 2003, la S.A. C a signalé une violation de la procédure à suivre en cas d'absence.

Le 8 juillet 2003, la S.A. C a envoyé un dernier avertissement concernant les absences injustifiées.

Le 19 août 2003, Monsieur S a répondu qu'il avait « pris très au sérieux » les différentes lettres qui lui ont été adressées depuis sa réintégration.

Le 7 novembre 2003, la S.A. C a envoyé une lettre recommandée concernant un « abus quant au laps de temps qui lui est octroyé pour aller aux toilettes ».

12. Le 7 mai 2004, la S.A. C a envoyé à Monsieur S un avertissement en rapport avec un contrôle médical intervenu à Louvain-la-Neuve, le 5 mai 2004.

13. Le 8 mai 2004, Monsieur S a sollicité des congés. Le 12 mai 2004, il a précisé que cette demande concernait la période du 12 mai au 26 juin 2004.

La S.A. C a répondu, le 12 mai 2004, que « les horaires sont affichés et l'organisation est prévue jusqu'au 29 mai 2004 » de sorte que le congé est accordé à partir du 31 mai 2004.

14. Monsieur S a écrit par fax du 12 mai 2004 à 20 h 52 :

«D'une part, je considère votre refus de ce jour concernant le congé pour les examens abusif. En effet, parmi d'autres raisons, d'un côté, vous réclamez une attestation pour justifier ma demande et d'un autre côté, vous me reprochez de ne pas les avoir réclamés plus tôt, alors que j'ai expliqué que j'étais dans l'impossibilité matérielle de le faire, et vous m'avez transmis un justificatif en ce sens.

En guise de réponse, vous repoussez mes congés d'une semaine (du 23.05.04 au 31.05.04, c'est-à-dire au mercredi 02.06.04 en réalité puisque c'est mon 1^{er} jour de travail de la semaine), soit 7 jours après le début de ma session. Et cette modification de votre part sous prétexte que j'ai modifié ma demande ce jour alors que j'étais déjà prévenu hier, et que cela ne concerne que la fin du congé et non le début de celui-ci (donc sans lien apparent !). Par ailleurs, il ne s'agissait que de la correction d'une erreur concernant le mois (24.06.04 au lieu du 24.05.04) qui peut d'ailleurs facilement se déduire de mon attestation.

D'autre part, votre comportement dans l'ensemble traduit une volonté de me nuire et de me rendre la vie au travail impossible (N'aviez-vous pas laissé sous-entendre que vous ne me « rateriez » pas lors de mes examens ?). J'ai essayé de prendre sur moi en espérant que cette situation s'améliorerait, mais cela n'a jamais été le cas. Il s'agit indiscutablement d'un acte équivoque à rupture avec toutes les

conséquences qui en découlent et notamment la cessation de nos relations de travail, par votre faute, ce mercredi 12.05.2004. Face à un tel comportement de votre part, je ferai valoir mes droits devant les tribunaux ».

Ce courrier a également été envoyé par lettre recommandée, le 13 mai 2004.

15. Par lettre du 19 mai 2004, la S.A. C. a contesté avoir posé un acte équipollent à rupture et a invité Monsieur S. à verser une indemnité compensatoire de préavis égale à 854,81 Euros

16. Le Tribunal a décidé que la S.A. C. n'avait pas posé d'acte équipollent à rupture et qu'en constatant, à tort, une rupture du contrat, Monsieur S. y a lui-même mis fin, sans préavis. Le Tribunal a en conséquence condamné Monsieur S. à verser une indemnité compensatoire de préavis. Il a également considéré que les allégations de harcèlement ne sont pas fondées.

V. Discussion

§ 1. L'appel de Monsieur S. f

A. En ce qui concerne la rupture du contrat de travail

a. Quant à l'existence d'un acte équipollent à rupture

17. Monsieur S. expose que l'acte équipollent à rupture peut soit résulter d'une modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail, soit d'un manquement contractuel qui traduit la volonté de son auteur de ne plus exécuter le contrat et qu'en l'espèce, « l'acte équipollent ... rencontre chacun des deux types (ainsi) évoqués ». La Cour ne partage pas ce point de vue.

18. Le congé, manifestation de la volonté que le contrat prenne fin, n'est soumis à aucune règle de forme (voy. notamment, Cass. 25 avril 2005, S.030101.N, Cass. 11 avril 2005, S.040113.N ; Cass. 6 janvier 1997, S.960105.F).

La Cour de cassation décide, sur cette base :

- d'une part, que la partie qui, d'une manière unilatérale, modifie, fût-ce temporairement, un des éléments essentiels du contrat de travail, met fin immédiatement à celui-ci de façon illicite (Cass. 13 octobre 2003, S.030010. F ; Cass., 10 février 1992, Pas., n° 299; Cass. 30 novembre 1998, Pas., n° 496; Cass., 27 avril 1977, Pas., 1977, I, p. 874; Cass. 23 juin 1997, Pas., n° 294; Cass. 18 décembre 2000, Pas., n° 703; Cass. 4 février 2002, Pas., n° 83) ;
- d'autre part, que le manquement d'une partie à ses obligations n'entraîne pas la fin du contrat de travail à moins que cette partie

manifeste, à cette occasion, son intention de rompre le contrat (voir notamment, Cass. 5 janvier 1977, Pas. 1977, I, p. 486 ; Cass. 13 janvier 1986, Pas. 1986, I, p. 591 ; Cass. 18 décembre 2000, Pas., n° 703) ;

Ainsi, il est constant qu'un manquement contractuel ne met pas fin au contrat sauf s'il révèle une intention de rompre le contrat.

Par ailleurs, il est admis conformément à l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, que c'est à la partie qui invoque l'existence d'un congé qu'il revient d'en apporter la preuve (voir Blondiau et cons., « *La rupture du contrat de travail* », Chronique de Jurisprudence, 1996-2001, Larcier, 2003, p. 149).

19. En l'espèce, il n'est pas démontré qu'en refusant la demande de congés, la S.A. C a commis un manquement contractuel : Monsieur S ne démontre pas que la S.A. C avait l'obligation d'accepter une demande de congés introduite le 8 mai 2004 pour prendre cours le 12 mai 2004 alors qu'il n'est pas discuté, d'une part, que le formulaire de demande de congés précise qu'ils doivent être demandés quatre semaines à l'avance et, d'autre part, que les horaires en vigueur jusqu'au 29 mai 2004 avaient déjà été affichés.

De ce qu'à différentes reprises, la S.A. C aurait accepté des demandes de congés moins de quatre semaines avant leur prise de cours, il ne découle pas qu'elle s'était engagée à accepter, en toutes circonstances, des congés sollicités quelques jours avant qu'ils ne prennent cours. La société apporte d'ailleurs la preuve qu'il lui est fréquemment arrivé de refuser des congés qui impliquaient la modification des horaires déjà affichés.

De ce qu'il aurait été convenu, comme le soutient Monsieur S, que la S.A. C s'était engagée à accepter les congés nécessités par ses examens, il ne découle pas qu'elle s'était engagée à accepter une demande qui, comme en l'espèce, a été introduite 4 jours avant la date de prise de cours des congés sollicités et nécessitant de modifier des horaires déjà affichés.

Par ailleurs, rien ne permet en l'espèce de considérer que le refus d'accorder des congés révélerait une volonté de rompre unilatéralement le contrat de travail.

En conséquence, les mesures d'instruction sollicitées par Monsieur S, - en ce compris la demande d'audition et la demande de production de documents en rapport avec les congés pris pour cause d'examens -, manquent de pertinence : même si ces mesures d'instruction devaient démontrer le droit à des congés dans les circonstances vantées par Monsieur S, il ne résulterait pas du refus d'accorder les congés, la preuve d'une intention de rompre.

20. Le fait de ne pas avoir accédé à l'entièreté de la demande de congés ne constitue pas une modification d'un élément essentiel du contrat de travail :

en indiquant que le congé n'était accordé qu'à partir du 29 mai 2004, la S.A. C. n'a modifié ni l'horaire de travail, ni le droit aux congés, ni aucun autre élément du contrat, mais a seulement fait valoir qu'elle ne pouvait accepter une demande qui avait été introduite tardivement et aurait impliqué la modification des horaires déjà affichés.

21. Il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a décidé que la S.A. C. n'a commis aucun acte équipollent à rupture.

b. Conséquences

22. En ce qu'il vise à la condamnation de la S.A. C. à lui payer une indemnité compensatoire de préavis ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement abusif, l'appel de Monsieur S. n'est pas fondé.

23. De même, c'est à juste titre que le Tribunal a décidé qu'en constatant à tort un acte équipollent à rupture, Monsieur S. a rompu le contrat de travail.

Il y a lieu de considérer, en effet, que le travailleur qui sur base de manquements prétendument commis par l'employeur, se prévaut d'un acte équipollent à rupture sans démontrer l'existence d'une intention de rompre, a lui-même mis fin au contrat de travail (voir en ce sens, C.T. Bruxelles, 11 juin 1997, J.T.T., 1998, p. 13 ; C.T. Bruxelles, 23 mai 2006, RG n° 45.908 ; C.T. Liège, 14 avril 2005, RG n° 31.593/03 ; C.T. Bruxelles, 14 décembre 1999, RG n° 37.813 ; voir aussi implicitement Cass. 19 mai 2008, S.07.0068.N, en ce qui concerne la seconde branche du deuxième moyen).

Monsieur S. ayant rompu le contrat de travail, est débiteur d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant de l'indemnité n'est, en tant que tel, pas discuté.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il condamne Monsieur S. au paiement d'une indemnité égale à 854,81 Euros.

B. Demandes formulées par Monsieur S. en rapport avec les faits de harcèlement

a. Demande de reconnaissance de faits de harcèlement au sens de la loi du 4 août 1996

24. Monsieur S. demande à la Cour de « reconnaître qu'il a fait l'objet de harcèlement au travail ». Il estime avoir été victime de faits de harcèlement. Il se prévaut du certificat du Docteur SELLENS, des attestations de deux collègues et d'attestations de proches destinées à démontrer que le « directeur ne le supportait pas ». Il demande aussi à être autorisé à rapporter

la preuve de la haine et de l'ostracisme discriminatoire du directeur à son égard.

25. Au sens de la loi du 4 août 1996, on entend par harcèlement moral :

« les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »¹.

Il résulte des travaux préparatoires que *« l'accent (a été) particulièrement mis sur les deux éléments constitutifs du harcèlement moral à savoir l'abus de droit et la répétition de cet abus dans le temps »* (Rapport de la commission, Doc. Parl. Ch., sess. 50, n° 1583/05, p. 8-9)

En ce qui concerne la charge de la preuve, l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 prévoit que :

« lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

La victime ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de harcèlement. Elle doit toutefois établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement : il ne suffit pas qu'elle allègue des faits sans les prouver pour que la partie adverse soit tenue de démontrer que les allégations sont inexactes (voir en ce sens, C.T. Anvers, 21 décembre 2005, Chron. D. S., 2008, p. 732).

26. La Cour constate que toutes les initiatives prises à l'encontre de Monsieur S'_____ étaient légitimes.

Il n'est pas contesté que dans les différents courriers recommandés qu'elle a adressés à Monsieur S'_____, la S.A. C_____ a seulement dénoncé certains manquements dont la réalité n'a jamais été contestée de manière pertinente par Monsieur S'_____.

Il n'est pas anormal que le 5 mai 2004, la S.A. C_____ ait exercé son droit de contrôler la réalité de l'incapacité de travail. C'est vainement que Monsieur S'_____, qui n'a pas exercé de recours contre la décision du médecin-contrôleur, conteste le résultat et le déroulement de ce contrôle médical.

¹ Article 32ter, 2° tel qu'introduit dans la loi du 4 août 1996 par la loi du 11 juin 2002 et avant sa modification par la loi du 10 janvier 2007.

Contrairement à ce qu'affirme Monsieur S, il n'est pas établi que la S.A. C a exigé la production d'une attestation de l'Université concernant la date des examens.

De ce qu'il a produit une telle attestation pour justifier une demande de congés introduite tardivement, il ne découle pas que cette attestation était une exigence nouvelle de la S.A. C.

On peut du reste considérer que s'agissant de congés d'une durée plus longue que ce que prévoit la loi sur les vacances annuelles - pour rappel, la demande telle que précisée le 12 mai 2004 visait à l'obtention d'un congé de plus de 6 semaines ! -, il n'aurait, le cas échéant, pas été anormal que la société sollicite une justification particulière.

27. Les attestations déposées par Monsieur S, en ce compris le certificat médical de son médecin, ne sont pas pertinentes.

Ces documents ne fournissent aucune indication précise quant aux abus qui auraient été commis.

Ils se limitent à rapporter les propos de Monsieur S quant à la manière dont il a vécu la relation de travail.

Même si, en matière de harcèlement, la perception de la victime est importante, la juridiction doit pouvoir se baser sur d'autres éléments que des éléments subjectifs : la définition légale du harcèlement requiert en effet la constatation de conduites abusives.

En conséquence, les éléments de preuve fournis par Monsieur S ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement au sens de la loi du 4 août 1996.

La demande en ce qu'elle vise « à ce que la Cour constate l'existence de faits de harcèlement », est donc non fondée.

28. Il n'y a pas lieu de faire droit aux mesures d'enquêtes sollicitées par Monsieur S sur la question du harcèlement.

Demander à pouvoir prouver la « haine » ou « l'ostracisme discriminatoire », sans indiquer les circonstances dans lesquelles cette haine et cet ostracisme se seraient manifestés, ne constitue pas une « offre de rapporter la preuve d'un fait précis » au sens de l'article 915 du Code judiciaire.

En l'absence d'éléments permettant de présumer des faits de harcèlement, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de désigner un expert afin de chiffrer les conséquences d'un éventuel harcèlement. Ce chef de demande est également non fondé.

b. Indemnité de protection sur base de la loi du 4 août 1996

29. Indépendamment de la question de la prescription éventuelle de la demande d'indemnité de 6 mois introduite sur base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, la Cour ne peut que constater qu'en l'absence de licenciement, en l'absence de faits de harcèlement ou encore en l'absence de plainte déposée avant la rupture du contrat, cette indemnité n'est pas due.

c. Domages et intérêts sur base de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 442bis du Code pénal

30. Comme indiqué ci-dessus, les différentes lettres recommandées que la S.A. C a envoyées à Monsieur S étaient justifiées et n'ont pas été contestées. Même si les rappels à l'ordre ont parfois été fermes, il n'est pas démontré que la S.A. C a manqué aux obligations prévues par l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978.

De même, Monsieur S ne rapporte pas la preuve des éléments constitutifs de l'infraction visée à l'article 442bis du Code pénal qui « *punit celui qui, par des agissements incessants ou répétitifs, porte gravement atteinte à la vie privée d'une personne en l'importunant de manière irritante, alors qu'il connaissait ou devait connaître cette conséquence de son comportement* » (Cass. 21 février 2007, P.061415.F).

Il n'est en rien établi que le directeur du magasin de W gravement porté atteinte à la vie privée de Monsieur S ou encore qu'il l'a importuné de manière irritante, alors qu'il n'a fait que rappeler à Monsieur S les obligations qui étaient les siennes en matière de justification des absences, de respect des horaires et des temps de pause.

Les demandes formulées par Monsieur S sur base de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 et sur base de l'article 442bis du Code pénal ne sont pas fondées.

C. Demande de pécules de vacances

31. La S.A. C démontre avoir payé un pécule de vacances de départ calculé tant sur base des prestations de 2003 que sur base des prestations de 2004. Monsieur S ne démontre pas le fondement de sa demande.

§ 2. Appel incident de la S.A. C

32. La S.A. C demande la condamnation de Monsieur S au paiement de 4.000 Euros provisionnels à titre de dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice résultant de ses allégations mensongères.

De ce que la Cour estime que les allégations formulées par Monsieur S ne sont pas prouvées, il ne résulte pas qu'elles sont mensongères ou seraient constitutives de dénonciations calomnieuses.

Par ailleurs, la S.A. C ne démontre pas le dommage personnel qu'elle aurait subi du fait de ces allégations alors qu'elles ne concernent que Monsieur N, le directeur de son magasin de Woluwé.

Il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il déclare la demande de la S.A. C, non fondée.

33. A juste titre, la S.A. C demande que les intérêts moratoires relatifs à l'indemnité compensatoire de préavis due par Monsieur S soient calculés à partir du 19 mai 2004, date de la première mise en demeure de payer cette indemnité, et non à partir du 12 mai 2005.

§ 3. Dépens

34. L'appel de Monsieur S est non fondé. L'appel incident de la S.A. C est partiellement fondé.

Il y a lieu de confirmer les dépens de première instance.

Le montant de base de l'indemnité de procédure d'appel s'élève à 1.100 Euros.

Puisqu'en appel, chaque partie a succombé, pour partie au moins, cette indemnité de procédure sera supportée à concurrence de 7/11^{èmes} par Monsieur S et de 4/11^{èmes} par la S.A. C de sorte qu'après compensation, Monsieur S doit payer un montant de 300 Euros.

**Par ces motifs,
La Cour du Travail,**

Statuant après avoir entendu les deux parties et l'avis conforme de Madame Colot, Substitut général ;

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Déclare l'appel principal de Monsieur S non fondé,

Déclare ses nouvelles demandes non fondées,

Déclare l'appel incident de la S.A. C partiellement fondé,

Confirme le jugement en toutes ses dispositions, en ce compris les dépens, sauf en ce qui concerne les intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis due par Monsieur S. _____,

Dit que Monsieur S. _____ doit aussi payer les intérêts au taux légal de 7 % du 19 mai 2004 au 11 mai 2005 ;

Condamne Monsieur S. _____ aux dépens d'appel fixés après compensation à 300 Euros, à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

J.F. NEVEN, Conseiller

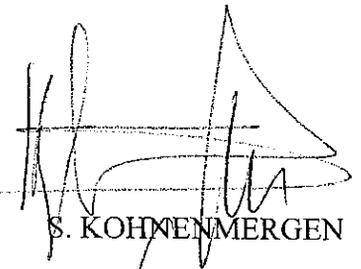
S. KOHNENMERGEN, Conseiller social au titre d'employeur

R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé

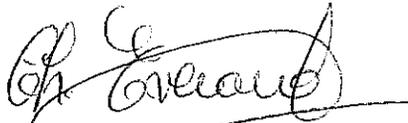
Assistés de Ch. EVERARD Greffier



R. PARDON



S. KOHNENMERGEN



Ch. EVERARD

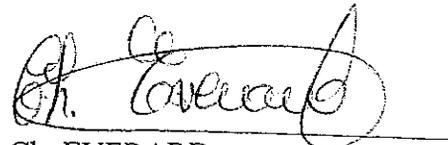


J.F. NEVEN

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le dix-sept juillet deux mille neuf, où étaient présents :

J.F. NEVEN Conseiller

Ch. EVERARD Greffier



Ch. EVERARD



J.F. NEVEN