

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 11 AOÛT 2010

Arrêt prononcé avant la date prévue du 13 août 2010

4^e chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

IMATECH S.A., dont le siège social est établi à 1080 Bruxelles,
Kasterlinden, 11,

Partie appelante, représentée par Maître Quoilin Caroline loco
Maître Bayer Joël-Pierre, avocat à Erpent,

Contre :

J **Nadine**,

Partie intimée, représentée par Maître Remouchamps Sophie loco
Maître Jourdan Mireille, avocat à Bruxelles.

★

★

★

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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La Cour du travail a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 2 mai 2007, dirigée contre le jugement prononcé le 15 mars 2007 par la 18^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- des conclusions de la partie appelante, déposées au greffe le 5 février 2010,
- des conclusions et des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 25 mars 2009 et le 6 avril 2010,

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 5 mai 2010.

A cette audience, chacune des parties a déposé son dossier de pièces.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Madame Nadine J a été engagée par la S.A. IMATECH à partir du 6 mars 1989, pour une durée indéterminée, en qualité d'employée chargée d'effectuer « *divers travaux de bureau* ».

Par un avenant au contrat de travail signé par les parties le 12 novembre 1998, Madame J a été promue « *employée commerciale* » et a été considérée comme appartenant à la classification professionnelle III de la CP 218 ; sa rémunération mensuelle a été portée à 78.000 BEF bruts.

A partir du mois de novembre 1999, Madame J a occupé la fonction de « *coordinatrice des ventes* ».

Madame J est tombée en incapacité de travail le 28 février 2003.

Le 16 octobre 2003, la S.A. IMATECH lui a notifié sa décision de mettre fin au contrat de travail moyennant un préavis de 10 mois prenant cours le 1^{er} novembre 2003.

Au 1^{er} novembre 2003, Madame J était en incapacité de travail ; elle a épuisé ses congés annuels en décembre 2003 puis a repris ses activités, à temps partiel, à partir du 1^{er} janvier 2004, dans le cadre d'un mi-temps médical.

Le 25 novembre 2004, la relation contractuelle a pris fin de manière effective.

Par courrier du 2 février 2005, l'organisation syndicale de Madame J a interpellé la S.A. IMATECH pour faire valoir que la durée du préavis convenable qui aurait dû être notifié était de 16 mois et réclamer, en conséquence, le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis de 6 mois.

La société ayant rejeté la demande de Madame J, celle-ci a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

I.2. Les demandes originaires.

I.2.1.

Par citation signifiée le 17 novembre 2005, Madame J a poursuivi la condamnation de la S.A. IMATECH au paiement d'une somme de 40.064,42 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 16 mois de rémunération, sous déduction des montants déjà versés par la société à dater du 1^{er} novembre 2004, au titre de préavis, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Par voie de conclusions, Madame J a adapté le montant réclamé en termes de citation introductive d'instance, le fixant à la somme de 29.943,40 €.

I.2.2.

Par voie de conclusions déposées le 3 juillet 2006 devant les premiers juges, la S.A. IMATECH a formé une demande reconventionnelle tendant à obtenir que Madame J soit condamnée à lui payer 1 € à titre provisionnel, à valoir sur les frais et honoraires de défense exposés dans le cadre de l'instance.

Pareille demande d'indemnisation se fondait sur l'enseignement qu'il convenait de retirer de l'arrêt rendu par la Cour de Cassation le 2 septembre 2004.

Une seconde demande reconventionnelle, tendant à obtenir la condamnation de Madame J à payer 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire, a été introduite par la SA IMATECH par le biais de ses conclusions additionnelles et de synthèse devant le Tribunal du travail.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 15 mars 2007, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a :

En ce qui concerne la demande principale :

Déclaré la demande recevable et fondée,

En conséquence,

Condamné la S.A. IMATECH à payer à Madame J Nadine une somme de VINGT-NEUF MILLE NEUF CENT QUARANTE-TROIS EUROS ET QUARANTE CENTIMES D'EURO (29.943,40 E) à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, montant à augmenter des intérêts légaux à dater du 16 octobre 2003 et des intérêts judiciaires à dater du 17 novembre 2005.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle :

Déclaré la demande recevable mais non fondée,

En conséquence :

Débouté la S.A. IMATECH de sa demande reconventionnelle.

Condamné la S.A. IMATECH aux dépens, liquidés à la somme de 328,68 € dans le chef de Madame J .

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL

II.1.

La S.A. IMATECH a interjeté appel.

Dans sa requête d'appel et au dispositif de ses conclusions d'appel du 5 février 2010, elle demande à la Cour du travail de :

Dire l'appel recevable et fondé,

Réformer le jugement dont appel et faisant ce que le premier Juge eut dû faire :

A. A TITRE PRINCIPAL :

Déclarer nul et de nul effet l'acte introductif d'instance ;

Dire la demande reconventionnelle originaire recevable et fondée ;

En conséquence condamner Madame J à payer à la S.A. IMATECH 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire ;

Condamner Madame J aux entiers frais et dépens des deux instances en ce compris l'indemnité de procédure telle que visée par l'article 1022 du Code Judiciaire ;

B. A TITRE SUBSIDIAIRE :

Dire la demande principale recevable mais non fondée ;

En débouter Madame J purement et simplement ;

Dire la demande reconventionnelle relative à la réclamation de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire recevable et fondée ;

En conséquence, condamner Madame J à payer à la S.A. IMATECH 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire ;

Condamner Madame J aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure telle que visée par l'article 1022 du Code Judiciaire.

C. A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE :

Si par impossible, la Cour estimait ne pas être suffisamment éclairée, ordonner la comparution personnelle de Madame J et de Madame D, administratrice de la S.A. IMATECH.

En cette hypothèse, réserver à statuer pour le surplus et quant aux dépens.

II.2.

Par ses conclusions de synthèse d'appel du 6 avril 2010, Madame J demande à la Cour du travail de :

Déclarer l'appel non fondé ;

En conséquence,

Confirmer le jugement dans l'ensemble de ses dispositions.

Condamner l'appelante aux dépens d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, à fixer à la somme de 2.000 € (montant de base).

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.**III.1. Quant à la validité de l'acte introductif d'instance.**

La société appelante soulève à nouveau l'exception de nullité de la citation au motif que la demanderesse n'y aurait pas précisé les moyens de fait et de droit qui fondent son action.

L'article 702, 3° du Code judiciaire dispose qu'à peine de nullité, l'exploit de citation contient « l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande ».

La Cour de cassation (arrêt du 24 novembre 1978, *Pas.*, 1979, I, 352) a précisé que les termes « *moyens* » et « *exposé sommaire des moyens* » ne visent nullement la norme juridique mais « *les éléments de fait qui servent de fondement à une demande* », ajoutant : « *il appartient au juge, en respectant les droits de la défense, d'appliquer aux faits dont il est régulièrement saisi, et sans modifier ni l'objet, ni la cause de la demande, les normes juridiques sur la base desquelles il statue sur celle-ci* ».

En l'espèce, ainsi que justement relevé par les premiers juges, l'exploit de citation du 17 novembre 2005 contient un bref historique des faits qui servent de fondement à la demande, une contestation de la durée du préavis notifié et une demande d'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois, dont le montant est déterminable puisque calculé sur la base de 16 mois de rémunération, dont à déduire les montants versés par la S.A. IMATECH depuis le 1^{er} novembre 2003 au titre de préavis.

Un tel acte introductif d'instance répond au prescrit de l'article 702, 3^o du Code judiciaire.

Pas plus que devant les premiers juges, l'actuelle appelante ne prouve le prétendu préjudice procédural qu'elle allègue.

Le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il a décidé que la citation était valable.

III.2. Quant à la durée du préavis convenable.

III.2.1.

Sans élever de griefs précis à l'encontre du jugement entrepris, la S.A. IMATECH considère qu'aucun élément objectif ne justifiait qu'il s'écarte de la durée du préavis légal qui avait été accordé à Madame J .

La société appelante invoque à cet égard les éléments suivants :

- à l'origine, en mars 1989, le salaire net de Madame J s'élevait à 34.500 BEF par mois, l'intimée ayant été engagée pour effectuer « *divers travaux de bureau* » ; Madame J n'assumait pas de responsabilités importantes et exécutait son travail sous le contrôle de Monsieur C ;
- ce n'est qu'à compter du mois de novembre 1998, soit près de 10 ans plus tard et 5 ans avant son licenciement, que Madame J . a accédé à une fonction impliquant un peu plus de responsabilités et que son salaire brut fut porté à 78.000 BEF ;
- étant unilingue francophone au sein d'une petite PME familiale installée à Bruxelles, Madame J a dû régulièrement solliciter l'intervention ses collègues dans l'exercice de ses tâches, ce qui a perturbé le travail ;

- en plus d'être unilingue, Madame J arrivait systématiquement en retard (ainsi que son compagnon, également membre du personnel d'IMATECH), au point qu'il a fallu adapter les horaires de l'entreprise ;
- le travail au sein de l'entreprise a encore été davantage désorganisé suite aux absences pour maladie de Madame J à partir du 27 février 2003 (alternativement périodes d'incapacité totale et d'incapacité partielle de travail) ;
- le chiffre d'affaires de la S.A. IMATECH connaissait, en outre, un ralentissement nécessitant une restructuration ; Madame J n'est d'ailleurs pas la seule employée ayant été licenciée.

III.2.2.

L'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Lorsque la rémunération annuelle excède [16.100 Eur.], les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. »

L'article 82, § 4 précise :

« Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours. »

Pour les employés dont la rémunération annuelle est supérieure à 26.912 € au 1^{er} janvier 2005, la durée du préavis, à défaut d'accord entre les parties, est fixée par les juridictions du travail.

Le texte légal ne fait mention que de deux critères d'appréciation du délai de préavis : la rémunération annuelle de l'employé et l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

La Cour de cassation a indiqué, notamment dans un arrêt du 4 février 1991, que le délai de préavis devait être fixé eu égard à « *la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause* » (Pas., 1991, I, 536).

Dans son arrêt du 6 novembre 1989, la Cour de cassation avait précisé ce qu'il convenait d'entendre par « *éléments propres à la cause* », en décidant que le juge n'était pas tenu, lors de la fixation du délai de préavis, de tenir compte de circonstances étrangères à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent (Pas., 1990, I, 283).

Plus récemment, la Cour de cassation a rappelé que « *... en fixant un délai de préavis à l'égard d'un employé visé à l'article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le juge doit tenir compte des circonstances qui existaient au moment de la notification du congé, dans la mesure où ces*

circonstances influencent la possibilité pour l'employé de trouver un emploi équivalent » (Cass., 3 février 2003, RG n° S020090N).

L'appréciation du juge doit donc se situer au moment où le congé est donné et tenir compte des possibilités pour l'employé, eu égard à son âge, à son ancienneté, à ses fonctions et à la hauteur de sa rémunération, de trouver un emploi équivalent.

Le juge n'a pas à prendre en considération la rémunération qui était en vigueur au début des relations contractuelles et, dès lors, il importe peu que la rémunération de Madame J au moment de son engagement ne dépassait pas le seuil fixé à l'article 82 précité de la loi du 3 juillet 1978.

Il ne peut être tenu compte des manquements de l'employé pour l'évaluation de la durée de son préavis (Cass., 23 février 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 265 ; voir également la motivation de l'arrêt de cette Cour du travail du 2 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, pp. 66-67 ainsi que l'arrêt de la Cour du travail de Liège du 10 février 2005). Du reste, la Cour du travail constate que les reproches formulés à l'encontre de Madame J concernant son unilinguisme, ses retards et ses absences pour maladie, n'ont pas empêché la société de nouer de nouveaux liens contractuels avec elle ; en effet, la S.A. IMATECH signale avoir réengagé Madame J à partir du 15 juillet 2008, d'abord dans le cadre de deux contrats à durée déterminée successifs et ensuite, depuis le 1^{er} novembre 2008, pour une durée indéterminée.

Les circonstances entourant le licenciement (périodes d'incapacité de travail répétées ou prolongées ; ralentissement du chiffre d'affaires) ne peuvent être prises en considération pour la détermination de la durée du préavis convenable.

III.2.3.

C'est, dès lors, à bon droit que le jugement dont appel, tenant compte des éléments propres à la cause, et en particulier de l'ancienneté de Madame J (14 ans et 7 mois), de son âge au moment du licenciement (39 ans et 2 mois), de sa fonction (coordinatrice des ventes) et de sa rémunération annuelle brute (soit 31.413,40 €, voir point III.3. ci-après), a évalué à 16 mois la durée du préavis qui aurait dû être respecté.

III.3. Quant au montant de la rémunération de base à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

III.3.1.

L'appelante soutient, tout d'abord, que Madame J ne pouvait prétendre, au moment du licenciement, qu'à la rémunération correspondant à un temps partiel, vu que son médecin avait préconisé la reprise du travail à mi-temps.

Les premiers juges n'ont pas suivi cette thèse, considérant que l'exécution du contrat de travail à temps partiel pour cause médicale était intervenue après la notification du congé en date du 16 octobre 2003, à partir du 1^{er} janvier 2004.

Pour déterminer la rémunération de base visée à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, il importe peu de savoir si, à la date du congé, l'incapacité temporaire de travail est totale ou partielle et donc si le contrat de travail n'est temporairement plus exécuté ou exécuté à temps partiel.

En effet, la suspension de l'exécution du contrat pour cause de maladie, qu'elle soit totale ou partielle, n'affecte ni la nature du contrat, ni le régime de travail convenu. La rémunération en cours à prendre en considération est la rémunération applicable à la durée du travail contractuellement convenue, soit en l'espèce, un temps plein.

Tel est l'enseignement de l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 89/2009 du 28 mai 2009 qui a décidé que :

« L'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété en ce sens que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle a seulement droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération en cours à laquelle il a droit pour ses prestations de travail réduites.

La même disposition ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution si elle est interprétée en ce sens que le travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail avec l'accord du médecin-conseil de sa mutuelle a droit à une indemnité de congé dont le montant est calculé sur la base de la rémunération en cours pour des prestations de travail complètes, à laquelle il a droit en vertu de son contrat de travail au moment du préavis ».

Le jugement dont appel sera donc confirmé sur ce point mais pour d'autres motifs.

III.3.2.

La S.A. IMATECH ne conteste plus que la quote-part patronale dans les tickets-repas constitue un avantage rémunérateur au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, devant être inclus dans la rémunération de base. Toutefois, elle estime que cet avantage n'est dû que pour les journées effectivement prestées et non pour celles durant lesquelles le travailleur est en incapacité et qu'en conséquence, ce poste ne pouvait, au jour du licenciement, être intégré à la rémunération de base à raison du mi-temps indemnisé par la mutuelle et donc non presté.

Par application de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, interprété dans le sens que l'arrêt précité de la Cour constitutionnelle a jugé respectueux des articles 10 et 11 de la Constitution, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congé est la rémunération – et les avantages acquis en vertu du contrat – pour des prestations de travail complètes, à laquelle le travailleur a droit au moment du préavis.

En l'espèce, le montant de 3,35 €, représentant la quote-part patronale dans les tickets repas, est un avantage rémunérateur qui doit être inclus dans la rémunération de base (pour des prestations à temps plein) à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé revenant à Madame J

III.3.3.

En conséquence de ce qui précède, la rémunération de base de Madame J doit être calculée comme suit :

rémunération annuelle :	2.170,41 € x 13,92 =	30.212,11 €
avantages acquis en vertu du contrat :		
- quote-part patronale dans les tickets repas :	3,35 € x 231 =	773,85 €
- quote-part patronale à l'assurance de groupe :	35,62 € x 12 =	427,44 €
soit un total annuel brut de		31.413,40 €

III.3.4.

La S.A. IMATTECH a notifié un préavis de 10 mois alors que la durée du préavis convenable est fixée à 16 mois.

Une indemnité complémentaire de préavis de 6 mois est donc due, soit la somme de 31.413,40 € : 2 = 15.706,70 €

III.4. Quant au montant de 14.236,70 € réclamé à titre d'indemnité compensant l'absence de prestation intégrale du préavis vu l'incapacité partielle de travail.

III.4.1.

La S.A. IMATECH soulève, à titre principal, par application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, la tardiveté de cette demande, introduite pour la première fois par voie de conclusions déposées en août 2006, soit plus d'un an après la fin de la relation de travail, le 24 novembre 2004.

Cette exception de prescription ne peut être accueillie.

En effet, la demande est relative à une indemnité de congé complémentaire ; elle est virtuellement comprise dans l'objet de la demande originale et bénéficie, dès lors, de l'effet interruptif de la citation introductive d'instance (Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410).

III.4.2.

Le jugement dont appel a fait droit à la demande en motivant sa décision comme suit :

« De plus, Madame J a presté son préavis à concurrence de 50% en raison de son mi-temps médical. La S.A. IMATECH reste dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence à une demi rémunération mensuelle pendant la période du 1^{er} janvier 2004 au 25 novembre 2005 au cours de laquelle elle a presté son préavis à mi-temps. L'indemnité due s'élève à 14.236,70 € selon le calcul suivant : $2.617,78 \text{ €} (31.413,40 \text{ €} / 12) \times 10/2 = 13.088,91 \text{ €} + 2.617,78 \text{ €} \times 3 / 13 / 5 \times 19 \text{ jours} / 2 = 1.147,79 \text{ €}.$

La somme totale qui est due à Madame J s'élève dès lors à 29.943,40 € (15.706,70 € + 14.236,70 €) ».

III.4.3.

Avec raison, la S.A. IMATECH conteste, à titre subsidiaire, cette disposition du jugement dont appel.

En effet, sauf durant les périodes d'incapacité de travail couvertes par le salaire garanti, aucune rémunération n'est due par l'employeur pour des prestations qui n'ont pas été effectuées.

Le fait que Madame J n'ait presté son préavis qu'à mi-temps (l'autre mi-temps étant pris en charge par l'assurance soins de santé et indemnité) ne lui donne pas droit à une indemnité compensant la perte de rémunération du fait de son incapacité partielle de travail durant la période du 1^{er} janvier 2004 au 25 novembre 2004.

Cette demande est non fondée et, en conséquence, le jugement dont appel sera réformé à cet égard.

III.5. Quant aux demandes reconventionnelles.

III.5.1.

La première demande reconventionnelle (indemnité pour frais de défense) est abandonnée par l'appelante.

III.5.2.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire, il n'y a pas lieu d'y faire droit eu égard à ce qui est décidé par le présent arrêt.

Du reste, ainsi que le relève pertinemment l'intimée, l'article 82, §3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose expressément que les délais de préavis à observer par l'employeur sont fixés, soit par convention, soit par le juge, de sorte que le fait pour l'employé d'introduire une procédure en vue de fixer la durée du préavis convenable n'est que l'exercice d'un droit légalement consacré et ne peut constituer un comportement procédural fautif.

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 et le déclare partiellement fondé.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a dit l'action recevable, en ce qu'il a fixé à 16 mois la durée du préavis qui eût dû être notifié à Madame J en ce qu'il a débouté la S.A. IMATECH de ses demandes reconventionnelles et en ce qu'il a condamné la S.A. IMATECH aux dépens.

Le confirme également, mais pour d'autres motifs, en ce qu'il a calculé la rémunération annuelle brute à la somme de 31.413,40 € étant la rémunération pour un temps plein.

Le réforme en ce qu'il a accordé la somme totale de 29.943,40 € à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis.

Statuant à nouveau quant à ce,

- condamne la S.A. IMATECH à payer à Madame J la somme brute de 15.706,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,
- déclare non fondée la demande tendant au paiement de la somme brute de 14.236,70 € à titre d'indemnité compensant la perte de rémunération durant la période du 1^{er} janvier 2004 au 25 novembre 2004 du fait de prestations à mi-temps ; déboute la demanderesse originaire, Madame J , de cette demande.

Compense les dépens d'appel, fixés pour chacune des parties à la somme de 2.000 €, étant le montant de base de l'indemnité de procédure.

★

★

★

Ainsi arrêté par :

M^{me} L. CAPPELLINI

Président de chambre

M. J.-Ch. VANDERHAEGEN

Conseiller social au titre d'employeur

Monsieur J.-Ch. VANDERHAEGEN qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame L. CAPPELLINI, Conseiller et Monsieur Ph. VAN MUYLDER, conseiller social au titre d'employé.

M. Ph. VAN MUYLDER

Conseiller social au titre d'employé

Assistés de

M^{me} M. GRAVET

Greffière



Ph. VAN MUYLDER



M. GRAVET



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 août 2010, par :



M. GRAVET



L. CAPPELLINI