



N°
2^{ème} Chambre

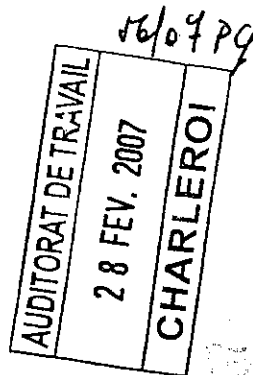
ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 FEVRIER 2007

R.G. 17.916

Contrat de travail – Ouvrier – Licenciement abusif
Article 578 du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, en grande partie définitif, réservant à statuer en ce qui concerne les arriérés de rémunération



EN CAUSE DE :

Monsieur J. [REDACTED] e. BI [REDACTED]
domicilié à [REDACTED]
[REDACTED],

Appelant, comparaissant en personne assisté de
son conseil Maître Pierard, avocat à Ransart ;

CONTRE :

La TSC, [REDACTED]
[REDACTED] dont les bureaux sont établis à [REDACTED]
[REDACTED]

Intimée, comparaissant par son conseil Maître
Cipriano loco Maître Gastelblum, avocat à
Montignies-sur-Sambre ;

R.G. 17.916 -

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 3 décembre 2001 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 29 janvier 2002 ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises, et notamment la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu les conclusions de l'intimée reçues au greffe le 23 octobre 2002 ;

Vu les conclusions de l'appelant reçues au greffe le 13 janvier 2006 ;

Vu les conclusions additionnelles de l'intimée reçues au greffe le 30 mai 2006 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles de l'intimée reçues au greffe le 15 janvier 2006 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 15 janvier 2007 ;

Vu les dossiers des parties déposés à cette audience ;

★ ★ ★

RECEVABILITE

Par requête réceptionnée au greffe le 29 janvier 2002, Mr BI [REDACTED] a relevé appel d'un jugement contradictoire rendu le 3 décembre 2001 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi.

L'appel de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, est recevable.

★ ★ ★

FONDEMENT

1. Les faits.

Mr BI [REDACTED] été employé par la SI [REDACTED] (dont les droits et obligations ont été repris entre-temps par la société TIS de Charleroi, actuelle intimée), en qualité de chauffeur-receveur de bus avec effet au 3 juin 1991 et ce au terme d'un contrat de travail d'ouvrier conclu le jour de son entrée en service.

R.G. 17.916 -

En date du 23 avril 1998, Mr B[REDACTED] se vit signifier son congé moyennant paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 28 jours de salaire (soit la période s'étendant du 27/4/98 au 24/5/98) et ce au terme d'un courrier recommandé libellé comme suit :

« Monsieur,

Vous êtes entré, le 16/04/1991, au service de la société en qualité de receveur-chauffeur de bus.

Depuis le 1^{er} janvier 1994, nous avons le regret de relever les périodes de maladie suivantes :

- 1) Du 10/03/1994 au 20/03/1994*
- 2) Du 14/05/1994 au 21/05/1994*
- 3) Du 03/06/1994 au 31/10/1994. Reprise au 01/11/1995 et nous avons aménagé, un tant soit peu votre travail par des services en aubette, alors que vous n'aviez pas dix ans d'ancienneté.*
- 4) Remise en incapacité de travail pour maladie par la Médecine du Travail, du 01/02/1995 au 18/04/1995. Reprise au 19/04/1995 et aménagement du travail.*
- 5) Du 06/05/1995 au 08/05/1995*
- 6) Du 23/05/1995 au 29/05/1995*
- 7) Du 10/11/1995 au 12/11/1995*
- 8) Du 07/02/1996 au 10/02/1996. Cependant en date du 14/02/1996, la médecine du Travail nous demande une mutation à un autre poste pendant une durée de 7 semaines, chose que nous avons faite, alors que vous n'aviez pas dix ans d'ancienneté.*
- 9) Le 07/03/1996, mise en incapacité de travail pour cause de maladie jusqu'au 14/04/1996. Reprise le 15/04/1996 avec une mutation de 2 mois, chose que nous avons faite, alors que vous n'aviez pas dix ans d'ancienneté.*
- 10) Du 10/12/1996 au 13/12/1996*
- 11) Du 10/01/1997 au 15/01/1997*
- 12) Du 04/02/1997 au 12/02/1997*
- 13) Du 20/05/1997 au 17/08/1997. Le 05/06/1997, à notre demande, vous êtes vu par notre Service Médecine du Travail qui confirme votre mise en congé de maladie. Reprise le 18/08/1997 avec une mutation jusqu'au 08/10/1997, chose que nous avons faite, alors que vous n'aviez pas dix ans d'ancienneté.*
- 14) Du 06/11/1997 au 08/11/1997*

En date du 21/04/1998, à votre reprise de travail (pour toute autre incapacité que maladie), la Médecine du travail conseille un poste en aubette pour récupération.

Nous pouvons donc constater, au relevé de vos incapacités pour maladies, que le métier de chauffeur pourrait ne plus vous convenir à brève ou longue échéance.

R.G. 17.916 -

Dès lors, nous ne pouvons plus vous occuper dans votre fonction et nous voyons dans l'obligation de mettre fin, à partir du de ce lundi 27 avril 1998, à votre contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture d'un montant correspondant à 28 jours calendrier de salaire, soit la période du 27/04/1998 au 24/05/1998.

Vous ne ferez donc plus partie de notre personnel à partir de ce lundi 27/04/1998.

Veuillez remettre, dans les plus brefs délais au dépôt de Genson (Monsieur L. [REDACTED]), le matériel appartenant à la société.

... »

Il appert des pièces versées aux débats par Mr B. [REDACTED] que son organisation syndicale (la C.G.S.P.) a sollicité une conciliation au niveau de la sous-commission paritaire des transports urbain et régional de la région Wallonne.

Une réunion s'est tenue, quant à ce, le 07/05/1998, et l'examen du procès-verbal de ladite réunion permet de relever que le représentant syndical formulait deux reproches à l'adresse de l'employeur à savoir d'une part, celui d'avoir licencié Mr B. [REDACTED] sans lettre d'avertissement préalable et, d'autre part, celui d'avoir procédé au licenciement de Mr B. [REDACTED] après que ce dernier ait été victime d'un accident du travail consécutif à une agression subie et sans avis négatif de la Médecine du travail (le médecin du travail, au terme d'une recommandation émise le 30/04/1998 a, en réalité, fait valoir ce qui suit : « La fiche médicale signifie ceci : apte comme chauffeur avec le conseil suivant : si un poste en aubette n'est pas assuré même pour un temps bref, ceci représente une indication préférentielle d'y muter Mr B. [REDACTED] pour récupération »).

Selon l'ex-employeur de Mr B. [REDACTED], le licenciement dont a été victime ce dernier ne trouve pas son origine dans l'accident du travail qu'il a subi mais, au contraire, dans les nombreuses périodes de maladie enregistrées depuis 1994 qui révèlent l'incapacité de Mr BIERNAERT à répondre aux impératifs du métier de chauffeur.

Ladite réunion se solda par l'établissement d'un procès-verbal de carence.

Le motif précis de chômage tel qu'il figure sur le formulaire C4 est rédigé comme suit : « Périodes de maladie répétitives – Recommandation d'un poste adapté pour récupération du stress de conduite – Pas de poste libre ».

Une seconde réunion de conciliation a été sollicitée le 26/5/1998 par l'organisation syndicale de Mr B. [REDACTED] qui entendait, d'une part, réclamer la réintégration de ce dernier eu égard au fondement de la mesure de licenciement dont il avait été victime (maladies répétitives) et, d'autre part, évoquer la problématique des absences pour maladie au T. [REDACTED]

R.G. 17.916 -

Charleroi mais aucune pièce n'est déposée permettant d'attester de la tenue de cette seconde réunion de conciliation.

Enfin, Mr B [REDACTED] a déposé plainte le 6/1/1999 entre les mains de l'Inspection des Lois Sociales contre son ex-employeur pour « licenciement abusif, non paiement de la prime de fin d'année et non paiement des sursalaires et des prestations supplémentaires ».

2. Rétroactes de la procédure.

En date du 19/4/1999, Mr B [REDACTED] lança citation à l'encontre de la société T [REDACTED] aux fins de lui verser :

- la somme de 1.000.000 BEF (24.789,35 €) à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Cette somme fut, toutefois réduite en cours d'instance à 370.658 BEF (9.188, 37 €),
- la somme de 500.000 BEF (12.394,68 €) à titre d'arriérés de rémunération.

Les sommes postulées étaient fixées sous réserve et devaient être augmentées des intérêts au taux légal à dater du 27/4/1998.

Enfin, Mr B [REDACTED] sollicitait la condamnation de la société T [REDACTED] aux frais et dépens de l'instance et postulait l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par jugement contradictoire prononcé le 3 décembre 2001, le Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, après avoir déclaré la demande recevable, dit le chef de demande relatif à l'indemnité pour licenciement abusif non fondé, en déboute Mr B [REDACTED] et réserva à statuer sur le surplus de la demande et les dépens.

3. Saisine de la Cour et position des parties.

Mr B [REDACTED] a relevé appel de ce jugement limitant son appel « à la demande relative à la condamnation de la T [REDACTED] à lui payer une indemnité de licenciement abusif ». Mr B [REDACTED] reproche au premier juge d'estimer à tort qu'il n'a pas fait l'objet d'un licenciement abusif après avoir considéré erronément que la société T [REDACTED] rapportait à suffisance de droit la preuve que son licenciement était lié à son aptitude et était justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Après avoir rappelé les critères du licenciement abusif, Mr B [REDACTED] relève que la charge de la preuve repose sur l'employeur ce qui suppose concrètement que ce dernier établisse, outre l'existence d'absences répétées pour maladies, la désorganisation concrète de l'entreprise ou l'inaptitude du travailleur.

R.G. 17.916 -

A cet effet, Mr B [REDACTED] relève que la société T [REDACTED] n'a pris en compte que les périodes d'incapacité de travail consécutives à des maladies « ordinaires » tandis que ne sont pas invoquées les périodes d'incapacité faisant suite aux trois agressions subies.

Mr B [REDACTED] considère, partant, que la présentation des périodes d'incapacité est donc fallacieuse dès lors que le propre d'un traumatisme psychologique est de ne pas se résorber de manière linéaire et continue comme un traumatisme purement physique, l'ensemble des périodes d'incapacité étant, à quelques exceptions près, selon Mr B [REDACTED], à mettre en relation avec les agressions dont il été victime (29/10/91, 6/12/95 et 26/12/97).

Mr B [REDACTED] estime, ainsi, que son aptitude à exercer la triple fonction pour laquelle il a été engagé, à savoir receveur-contrôleur- chauffeur, n'est nullement en cause et ce d'autant que trois jours avant son licenciement il avait été déclaré apte par la Médecine du travail à reprendre l'exercice de ses activités et ce, nonobstant le conseil émis de l'affecter à un « poste aubette » pour « récupération », avis n'entraînant aucune prescription obligatoire pour l'employeur.

D'autre part, Mr B [REDACTED] relève que « le fonctionnement de l'entreprise elle-même n'était pas non plus en cause » et conclut, ainsi, que la société T [REDACTED] ne rapporte en aucune manière la preuve selon laquelle le licenciement qui lui fut signifié est justifié par des raisons relatives à son aptitude ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Selon Mr B [REDACTED], « la vraie cause de son licenciement est l'antipathie qu'éprouvait pour lui le chef comptable de la société ».

Mr B [REDACTED] sollicite la mise à néant du jugement dont appel et, partant, la condamnation de la société T [REDACTED] à lui verser la somme nette de 9.188,37 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif à majorer des intérêts légaux à dater du 27/4/1998, des intérêts judiciaires sur le principal et des intérêts compensatoires.

Mr B [REDACTED] postule, d'autre part, au terme de ses conclusions, le renvoi de la cause devant le premier juge pour qu'il soit statué sur les autres chefs de demande.

De son côté, la société T [REDACTED] relève que pour conclure à l'existence d'un licenciement abusif au sens des dispositions de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, il faut constater que le licenciement a été opéré pour des motifs qui n'ont aucun lien avec le comportement du travailleur ou les nécessités de l'entreprise.

Des faits et des circonstances qui n'impliquent pas une faute dans le chef du travailleur peuvent également rendre le licenciement admissible et non abusif comme l'existence d'une situation de travail qui trouve son origine dans la personne même du travailleur alors que celui-ci n'a rien à se reprocher dès lors qu'il s'agit de circonstances involontaires mais qui

R.G. 17.916 -

entraînent des perturbations au niveau de la gestion de l'entreprise comme par exemple des absences pour cause de maladie.

En l'espèce, note la société T[REDACTED] c'est à juste titre que le premier juge a considéré qu'elle apportait suffisamment la preuve que le licenciement signifié à Mr B[REDACTED] était lié à son aptitude et justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

En effet, souligne la société T[REDACTED], Mr B[REDACTED] a été licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis en raison de l'importance et de la répétition des périodes d'incapacité de travail ainsi que de la difficulté pour l'intéressé d'exercer le travail pour lequel il a été engagé, soit la fonction de chauffeur-receveur de bus.

C'est ainsi, relève la société T[REDACTED] qu'entre le mois d'octobre 1992 et le mois de novembre 1997, Mr B[REDACTED] a totalisé 437 jours calendrier d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, soit une moyenne de plus ou moins 87 jours calendrier par an.

Sans nier aucunement l'existence de périodes d'incapacité liées à des agressions subies, la société T[REDACTED] tient à faire observer qu'aux termes de la lettre de licenciement elle a expressément exclu toutes ces périodes d'incapacité de travail le licenciement étant uniquement motivé par des périodes de maladie « ordinaire » comme le confirment les différents certificats médicaux produits.

Selon la société T[REDACTED] s'il est vrai qu'elle a toujours tenté, dans la mesure de ses possibilités, de proposer à Mr B[REDACTED] des fonctions provisoires de remplacement (travail en aubette), elle n'a, toutefois, pu lors de la reprise de travail de Mr B[REDACTED] en avril 1998 lui offrir un poste adapté ce qui l'a ainsi contraint de le licencier dès lors qu'il ne présentait plus les capacités nécessaires pour exercer les fonctions de chauffeur-receveur de bus à tout le moins de manière régulière.

En outre, fait observer la société, le nombre très important et la fréquence des périodes d'incapacité entraînent une désorganisation de l'entreprise, la nature et les exigences des fonctions d'un chauffeur de bus n'étant pas compatibles avec les défaillances répétées d'un travailleur qui devient peu fiable.

Aux termes de ses conclusions additionnelles d'appel, la société T[REDACTED] souligne que l'affirmation selon laquelle presque toutes les absences résulteraient des accidents du travail est contredite par les constats de guérison de Mr B[REDACTED] qui ont été, à chaque fois, notifiés par l'assureur-loi avec possibilité lui offerte d'introduire un éventuel recours contre ces décisions ce qu'il s'est gardé de faire, situation qui permet d'exclure tout lien entre les nombreuses périodes de maladie et les accidents du travail.

En outre, si les multiples périodes de maladie étaient justifiées par les accidents du travail consécutifs aux accidents du travail subis, quod non,

R.G. 17.916 -

encore faudrait-il constater, note la société T[REDACTED], que dans cette hypothèse Mr B[REDACTED] aurait dû déclarer des « rechutes » d'accident du travail plutôt que de mentionner de simples maladies.

La société T[REDACTED] considère qu'il résulte des éléments repris ci-dessus et plus particulièrement des difficultés rencontrées par Mr B[REDACTED] dans l'exercice de sa profession de chauffeur de bus ainsi que de ses absences importantes et répétitives que le licenciement opéré ne présente aucun caractère abusif.

C'est, dès lors, à juste titre conclut la société T[REDACTED] que le premier juge a considéré que la demande d'indemnité pour licenciement abusif était non fondée.

4. Le droit – Discussion.

A. Quant au chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif.

4 – a). Les principes.

Est abusif, le licenciement d'un ouvrier effectué 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 du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service (article 63, alinéa 1^{er} de la loi du 3 juin 1978).

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

Le licenciement ne sera pas abusif :

- si l'employeur établit l'existence de faits liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur et s'il établit, en outre, le lien entre ces faits et le licenciement. Il n'y pas lieu, dès lors que ce lien est établi, de vérifier si le fait invoqué est proportionné à la décision de licenciement, ni s'il est fautif ou raisonnable (Cass. 6/6/2004, Bull., p. 562 ; Cass., 22/01/1996, Bull. , p. 109 ; Cass., 7/05/2001, JTT 2001, p. 407 et note C. Wantiez).
- si l'employeur établit l'existence de nécessités de fonctionnement et prouve que le licenciement de l'ouvrier concerné est fondé sur ces nécessités, c'est-à-dire non seulement que les nécessités existent mais encore qu'elles sont la cause du licenciement.

L'employeur est, en principe, le seul juge de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe, le rôle des tribunaux se limitant à vérifier la réalité du ou des motifs avancés à l'appui de la décision de rompre les relations de travail (en ce sens ; C.T. Mons, 23/12/1994, JTT 1995, p. 141).

R.G. 17.916 -

En effet, il n'appartient pas aux juridictions de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité des mesures mises en œuvre pour répondre à ces nécessités.

Il est utile, enfin, de rappeler que l'appréciation du caractère abusif du licenciement ne doit pas se limiter aux seuls motifs invoqués dans la lettre de rupture ou mentionnés sur le formulaire C4. Pour autant qu'il en rapporte la preuve, l'employeur est fondé à invoquer en cours de procédure les motifs réels de licenciement même non formulés au moment de la rupture ou sur le C4 (en ce sens : C.T. Mons, 20/03/1992, R.D.S., p. 298).

4 - b). Application des principes au cas d'espèce soumis à la Cour de céans.

Dès lors que la Cour de céans n'est pas autorisée à apprécier l'opportunité des motifs ayant présidé à la rupture des relations contractuelles, il importe mais il suffit de vérifier si, en l'espèce, la société T[REDACTED] rapporte la double preuve de la matérialité des faits liés à l'aptitude de Mr B[REDACTED] aux fonctions concernées (celles de chauffeur-receveur de bus) voire, également, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et de leur relation avec le licenciement intervenu.

Le société T[REDACTED] soutient avoir procédé au licenciement de Mr B[REDACTED] en raison de la conjonction des éléments suivants :

- l'accumulation des périodes de maladie « ordinaire » de Mr B[REDACTED] liées à un état d'incapacité de travail qui n'est pas consécutif aux trois agressions subies,
- les difficultés mises en évidence par le Médecin du Travail qui tout en reconnaissant Mr B[REDACTED] apte à l'exercice du travail convenu recommande, néanmoins, de muter ce dernier à un autre poste (celui de guichetier d'aubette) pour « récupération », poste qui n'était pas disponible,
- le retentissement sur l'organisation générale de travail et sur la rentabilité de l'entreprise des longues périodes d'incapacité de travail subies par Mr B[REDACTED] entre le mois de mai 1994 et le mois de novembre 1997.

A l'appui de ses affirmations, la société T[REDACTED] dépose la copie des certificats médicaux relatifs aux différentes périodes de maladie subies par Mr B[REDACTED] de 1994 à 1997, le relevé des absences de ce dernier du 1/10/92 au 6/11/97 soit 432 jours d'absence répartis en 35 périodes distinctes ainsi que la recommandation du médecin du travail du 21/4/98 qui, tout en reconnaissant Mr B[REDACTED] apte au travail de chauffeur conseille, néanmoins, de le muter à un poste de guichetier d'aubette pour « récupération ».

D'autre part, Mr B [REDACTED] verse à son dossier le tableau du personnel en février 1994 duquel il résulte que sur 848 membres du personnel, seules 14 personnes occupaient des fonctions de guichetier d'aubette ainsi que les procès-verbaux des deux conseils d'entreprise des 15 mars et 13 avril 1994 desquels il résulte que les problèmes liés à l'absentéisme étaient reconnus et débattus depuis 1994.

A l'instar des premiers juges et par identité des motifs développés au sein du jugement entrepris tenus ici pour intégralement reproduits et qu'elle adopte, la Cour estime que les absences au travail pour raisons médicales aussi justifiées soient-elles, comme en l'espèce, peuvent constituer un motif valable de licenciement au sens de l'article 63 de la loi du 3 juin 1978 si lesdites absences revêtent une importance telle qu'elles peuvent perturber le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'elles sont révélatrices de l'inaptitude du travailleur par rapport au travail convenu.

En l'espèce, il est incontestable et incontesté, au regard des éléments des dossiers des parties, que Mr B [REDACTED] est victime d'un état de stress important lié à l'exercice de ses fonctions de chauffeur-receveur de bus.

La fréquence et l'importance des absences générées par l'état de santé précaire de Mr B [REDACTED] pouvaient légitimement conduire la société T [REDACTED] à se séparer de Mr B [REDACTED] les difficultés engendrées par cette situation perturbant le bon fonctionnement des services de transport public assurés par la société.

En effet, cette dernière devait nécessairement faire appel à d'autres chauffeurs aux fins de pourvoir au remplacement de Mr B [REDACTED] T (ce qui engendrait nécessairement des modifications du tableau de service dès lors que des chauffeurs en congé ou en récupération devaient remplacer au pied levé Mr B [REDACTED] pour assurer son service) lequel ne pouvait être affecté à une autre fonction telle celle de guichetier d'aubette vu la rareté de pareils postes de travail.

Contrairement à ce que prétend à tort Mr B [REDACTED] T, la société T [REDACTED] n'a jamais nié l'existence d'un état traumatique consécutif aux trois agressions subies mais, au contraire, a entendu soigneusement dissocié les différentes périodes d'incapacité de travail vécues par Mr B [REDACTED] en occultant celles qui ne revêtaient pas un caractère « ordinaire » pour éviter de le pénaliser suite aux incapacités de travail consécutives aux agressions subies.

Il est, à cet effet, malvenu dans le chef de Mr B [REDACTED] de prétendre, comme il le soutient, que la quasi-totalité des absences résulte des accidents du travail dont il a été victime (consécutifs aux trois agressions subies), cette affirmation étant contredite par les constats de guérison lui notifiés par l'assureur-loi, lesquels n'ont, au demeurant, jamais été contestés.

De même, il est léger dans le chef de Mr B [REDACTED] de soutenir que « la vraie cause de son licenciement est l'antipathie manifestée à son égard par

R.G. 17.916 -

le chef comptable de la société », Mr B [REDACTED] ne versant aux débats pas le moindre élément susceptible d'étayer pareille affirmation.

En conclusions, à l'instar du premier juge, la Cour se doit de constater que la société TEC Charleroi rapporte à suffisance de droit la preuve que le licenciement de Mr B [REDACTED] était lié à l'aptitude de ce dernier et a été justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il s'impose, partant, de confirmer, en toutes ses dispositions, le jugement dont appel.

B. Quant au chef de demande portant sur les arriérés de rémunération.

Le premier juge a entendu réserver à statuer sur le fondement de ce chef de demande.

Conformément au principe de l'effet dévolutif de l'appel consacré par l'article 1068 du Code judiciaire, la Cour de céans est saisie d'office de l'examen du fondement de ce chef de demande.

Il y a lieu de réserver à statuer sur le fondement de ce chef de demande et ce à la demande de Mr B [REDACTED]

*

*

*

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel mais le dit non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

R.G. 17.916 -

Réserve à statuer sur le fondement du chef de demande portant sur les arriérés de rémunération et sur les dépens ;

Renvoie la cause ainsi limitée au rôle particulier de la deuxième Chambre ;

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 19 février 2007 par la 2^{ème} Chambre de la Cour du travail de Mons où siégeaient :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller président la Chambre ;
Madame M. DISCEPOLI, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur A. WINS, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,
Monsieur S. BARME, Greffier.

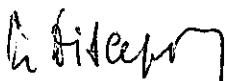
Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

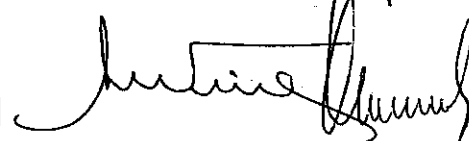
Le Président,



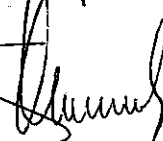
S. BARME.



M. DISCEPOLI.



A. WINS.



X. VLIEGHE.