

18 JAN. 2007

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

1^e chambre - audience publique du 15 janvier 2007

JUGEMENT

R.G. n° 18.702/06

Aud. n°

Travailleurs protégés employé

Rép. n° 07/ 00792

Intrelocutoire réouverture des débats

EN CAUSE :

La S.A. [REDACTED] BELGIUM,
inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises [REDACTED]
dont le siège social est établi à [REDACTED]

partie demanderesse, représentée par Me Eric CARLIER et Me Camille REYNTENS, avocats à 1160 Bruxelles;

CONTRE :

1. Madame [REDACTED] R [REDACTED]
domiciliée à [REDACTED]

première partie défenderesse, comparissant en personne, assistée de Me Auguste PEETERS, avocat à 1060 Bruxelles;

EN PRESENCE DE:

2. La FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL de Belgique, en abrégé F.G.T.B. organisation syndicale, organisation représentative des travailleurs, dont les bureaux sont établis à 1000 Bruxelles, rue Haute 42;

deuxième partie défenderesse, défaillante ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

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

Vu la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel,

I. LA PROCEDURE

a) [REDACTED] Belgium a, par requête du 27 octobre 2006, saisi le Président du Tribunal d'une demande d'autorisation de licencier Madame R [REDACTED] pour motif grave dans le cadre des dispositions de la loi du 19 mars 1991.

Les parties ont été invitées à comparaître le 6 novembre 2006 puis le 14 novembre 2006.

Par ordonnance du 14 novembre 2006, le Président du Tribunal a constaté que les parties ne pouvaient pas être conciliées et a suspendu le contrat de travail de Madame Regueunte pendant la durée de la procédure.

b) Par citation comme en référé signifiée le 17 novembre 2006, [REDACTED] Belgium a invité Madame R [REDACTED] et la FGTB à comparaître devant le Président du Tribunal, siégeant selon les formes du référé, à son audience du 23 novembre 2006.

Par ordonnance du 23 novembre 2006, le Président du Tribunal, après avoir constaté que la conciliation des parties a échoué, a fixé les délais dans lesquels les pièces et les conclusions devraient être déposées et a renvoyé la cause à l'audience du 9 janvier 2007 de la 1^{ère} chambre du Tribunal.

c) [REDACTED] Belgium a déposé ses conclusions et son dossier de pièces le 30 novembre 2006; elle a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse et des pièces complémentaires le 27 décembre 2006.

Madame R [REDACTED] a déposé ses conclusions le 13 décembre 2006; elle a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse le 4 janvier 2007.

La cause a été plaidée à l'audience du 9 janvier 2007, à laquelle ont comparu [REDACTED] Belgium et Madame R [REDACTED]. La FGTB n'a pas comparu à cette audience.

Madame Pascale BERNARD, Substitute de l'Auditeur du travail, a donné son avis oralement à l'audience du 9 janvier 2007. La partie défenderesse y a répliqué oralement.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

II. LA DEMANDE

[REDACTED] Belgium demande au Tribunal d'admettre la gravité des fautes commises de manière à ce que le contrat de travail de Madame R [REDACTED] puisse être rompu sans préavis ni indemnité, en application de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi

que pour les candidats délégués du personnel.

III. LES FAITS

a)

Madame R [REDACTED] est au service de [REDACTED] Belgium depuis le 2 février 1978 (plus précisément, elle fut engagée par [REDACTED] Ltd, puis par la SA G [REDACTED], auxquelles [REDACTED] Belgium a succédé).

Elle exerce actuellement la fonction de première suppléante au sein du [REDACTED] de City 2.

Elle est membre suppléante du Comité pour la prévention et la protection au travail.

b)

Le 26 juin 2006, Madame P [REDACTED] et Madame K [REDACTED] respectivement 2^{ème} suppléante et caissière aidante au sein du [REDACTED] de City 2, ont déposé chacune une plainte motivée concernant des faits qu'elles considèrent comme constitutifs de harcèlement sexuel de la part de Madame R [REDACTED]. Cette plainte a été déposée entre les mains de Madame Aude Mahy, en sa qualité de conseillère en prévention au sein du service externe de prévention CBMT.

La Conseillère en prévention a établi un rapport suite à ces plaintes, et l'a adressé à [REDACTED] Belgium par un courrier daté du 18 octobre 2006.

Le 27 octobre 2006, le supérieur hiérarchique de Madame R [REDACTED] a invité celle-ci à un entretien en présence d'un détective privé, ce que Madame R [REDACTED] a refusé.

c)

[REDACTED] Belgium reproche à Madame R [REDACTED] les faits suivants, qu'elle estime constitutifs de motif grave justifiant son licenciement sans indemnité ni préavis :

« Madame,

Vu votre qualité de membre suppléant au Comité pour la Prévention et la protection au travail, nous vous communiquons, conformément à la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, notre intention de vous licencier pour motif grave.

Les fautes graves que vous avez commises, qui rompent tout lien de confiance et qui rendent définitivement impossible toute collaboration future, peuvent être résumées comme suit:

1.

Vous êtes entrée à notre service en date du 2 février 1978. Aujourd'hui vous exercez la tâche de 1er suppléante au [REDACTED] de City 2.

2.

Nous avons reçu le 24 octobre passé le rapport du service externe de prévention CBMT établi suite à des plaintes motivées dans le cadre de la législation contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.

3.

En effet, le 26 juin 2006 Mesdames P. et K. ont toutes deux porté plaintes suite à vos attitudes à connotation sexuel/e à leur égard.

Selon Madame P., cela fait à peu près un an qu'elle est confrontée à des comportements de nature sexuelle de votre part. Elle évoque des frôlements au niveau des fesses, avoir senti à plusieurs reprises votre poitrine sur son dos ou dans sa figure. Elle a également expliqué que vous lui aviez mis à plusieurs reprises une clé entre les fesses. Deux témoins confirment qu'ils ont vu Madame P. avoir votre poitrine dans son dos. L'un d'entre eux affirme, en plus, qu'il a déjà vu d'autres travailleurs dans cette situation. Un autre travailleur dit avoir vécu la même situation.

Madame K. quant à elle, se plaint de vos comportements qui durent depuis deux ou trois ans. Elle a senti à plusieurs reprises votre poitrine sur son dos ou dans sa figure. Vous lui avez pincé les fesses et donné des fessées à plusieurs reprises. Pire encore, en avril 2006, vous lui avez mis la main entre les jambes et vous l'avez "grattée à l'entrée du vagin" alors qu'elle s'occupait d'un client à l'accueil. Un tel geste s'est reproduit devant témoin le lendemain. En effet, un témoin déclare qu'il vous a vu mettre votre main entre les jambes de Madame K. alors qu'elle vous avait dit "non" et qu'elle vous avait demandé de garder vos mains chez vous. Un autre travailleur dit avoir vu Madame K. changer de visage et s'enfuir de l'accueil...

En outre, plusieurs travailleurs disent qu'ils ont déjà été confrontés à des contacts physiques avec vous qu'ils estiment malsains ou intentionnels. D'autres évoquent le fait que vous faisiez un commentaire cru après un frôlement, que vous preniez le badge d'un travailleur situé au dessus de sa poitrine avec un frôlement...

Enfin, des travailleurs vous décrivent comme «quelqu'un de changeant, qui peut faire peur et qui pourrait utiliser sa fonction comme moyen de pression ou de représailles vis-à-vis de personnes qu'elle n'apprécie pas ou qui l'énervent».

Le conseiller en prévention conclut dans son rapport qu'il semble que vous avez «de manière intentionnelle ou non eu des attitudes de frôlement vécus comme une atteinte à son intégrité de femme par madame P.» et que vous auriez eu «au moins un geste de nature sexuelle portant atteinte à la dignité et à l'intégrité de femme de madame K.» et que «de manière générale, concernant les plaintes de mesdames P. et K., les conduites observées par des tiers, peuvent être considérées comme entrant dans les critères de la définition du harcèlement sexuel au travail».

Le conseiller stipule en outre que vous auriez «des attitudes générales entraînant des contacts physiques intentionnels ou non intentionnels mais non désirés par autrui» et que vous utiliseriez un vocabulaire cru pouvant déranger votre entourage.

Enfin, le conseiller en prévention estime qu'il semble impossible vous côtoyez encore mesdames P [REDACTED] et K [REDACTED] au quotidien dans le cadre du travail.

4.

Vos attitudes mentionnées dans le rapport sont manifestement inadmissibles dans une entreprise et nous ne pouvons les tolérer.

Nous estimons à la lecture du rapport et des témoignages y relatés concordants que les faits sont avérés et qu'ils constituent un harcèlement sexuel au travail et donc une faute grave rendant impossible la poursuite des relations de travail.

6.

En outre, indépendamment de vos attitudes à connotations sexuelles, le 9 septembre 2005 vous avez eu un entretien avec votre directeur lors duquel votre comportement en vers la hiérarchie et les procédures a été évoqué.

En effet, lors de cet entretien, différents faits vous ont été communiqués (confirmés par la lettre du 22 septembre 2005) notamment que l'accueil des clients au caisse fait partie de vos tâches quotidiennes et que vous n'assumiez pas correctement cette fonction, que votre gestion du front-end manque de dynamisme, que vous faites vos tâches avec une nonchalance ce qui exaspère vos collègues, que vous ne respectiez pas certaines procédures (contrôles à effectuer auprès des caissières, erreurs dans la paie des collaborateurs, planning caisses qui ne tiennent pas compte des instructions transmises, non contrôle de la commande économat, non information de la hiérarchie en cas de différence coffre ou caisses. ...).

De plus, vous aviez déjà reçu une note dans votre dossier le 21 avril 1997 pour des faits et comportements similaires à ceux évoqués le 9 septembre 2005.

L'ensemble des faits mentionnés ci-dessus, pris dans leur ensemble et pris isolément, constitue un motif grave rendant, selon nous, impossible la poursuite des relations de travail. Il paraît en effet difficile, au vu de ce qui précède, de pouvoir encore vous accorder la moindre confiance permettant de poursuivre le contrat de travail.

Nous informons dès aujourd'hui votre organisation syndicale de notre intention de vous licencier pour motif grave.

En outre, nous adressons dès aujourd'hui une requête au tribunal du travail, tel que prévu dans la procédure de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier.

Nous vous prions de recevoir, chère Madame, l'expression de nos sentiments distingués.»

IV. EXAMEN DES DEMANDES

Madame R [REDACTED] conteste, à titre principal, que [REDACTED] Belgium ait respecté le délai prescrit par la loi du 19 mars 1991 pour engager la procédure tendant à la reconnaissance du motif grave.

À titre subsidiaire, elle estime que les faits qui lui sont reprochés ne sont pas établis.

À titre infiniment subsidiaire, à supposer même que ces faits soient établis, elle considère qu'ils ne sont pas constitutifs de motif grave de rupture.

1. Le délai pour introduire la procédure

Principes

En vertu de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991, la procédure doit être entamée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel l'employeur a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement.

Il faut considérer que le fait est « connu de l'employeur » lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

Le délai pour entamer la procédure prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat (Cass., 7 décembre 1998, JTT 1999, p. 149).

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier devait avoir pris connaissance de ce fait plus tôt (Cass., 14 mai 2001, www.cass.be). Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal (Cass., 7 décembre 1998, JTT 1999, p. 149).

Enfin, en vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, il incombe à l'employeur d'établir qu'il a respecté le délai dans lequel il doit invoquer le motif grave. La loi ne déroge en effet pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave (voyez Cass., 27 janvier 2003, CDS 2003, p. 374) et la charge de la preuve.

Application des principes en l'espèce

Belgium a engagé la procédure tendant à la reconnaissance de motifs graves le 27 octobre 2006. Le conseil de Madame R a précisé à l'audience ne pas contester que les courriers recommandés prescrits par l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 ont été envoyés à cette date.

Il n'est pas davantage contesté que la personne compétente pour rompre le contrat de travail est Monsieur C, manager RH pour la région de Bruxelles.

Belgium fournit plusieurs attestations établies par des membres de son personnel, par lesquelles elle entend établir que Monsieur C a eu connaissance du rapport établi par la Conseillère en prévention le 24 octobre 2006 :

- Madame Cooman, juriste d'entreprise au service des Relations Sociales de Belgium, atteste avoir reçu le rapport le 24 octobre 2006 ;
- Madame Jacobs, secrétaire de Madame Cooman, déclare avoir envoyé ce rapport par courrier électronique à Monsieur Cocquyt le même jour ;
- Belgium explique à l'audience que le rapport a préalablement été scanné ;
- une copie du courrier électronique en question est produite ;
- Monsieur C déclare avoir reçu le rapport le 24 octobre 2006, via Madame Jacobs.

Le Tribunal s'interroge toutefois sur délai de plusieurs jours séparant la date que porte la lettre de la Conseillère en prévention : le 18 octobre 2006, et la date à laquelle Madame Cooman déclare avoir reçu le rapport : le 24 octobre 2006.

Belgium dit n'avoir pas conservé l'enveloppe dans laquelle le rapport lui a été communiqué. A tout le moins est-elle en mesure de produire l'original du courrier de la Conseillère en prévention, accompagné du rapport, qu'elle a reçu, afin qu'il puisse être vérifié si ce courrier porte un cachet de réception.

Par ailleurs, le Tribunal invitera la Conseillère en prévention à préciser quand et par quel(s) moyen(s) de communication elle a transmis son rapport à Belgium.

2. Les faits reprochés à Madame RCharge de la preuve

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comporte certaines règles relatives à la preuve du harcèlement, destinées à faciliter l'administration de cette preuve (article 32 undecies).

Ces règles ne s'appliquent pas à la charge de la preuve de faits de harcèlement reprochés à un travailleur à titre de motif grave justifiant un licenciement sans indemnité ni préavis.

En effet, les dispositions de l'article 32 undecies ne portent pas atteinte à « *d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve* » (alinéa 2). Or, en matière de licenciement pour motif grave, il y a lieu d'appliquer la règle de preuve la plus favorable au travailleur à qui une faute grave est reprochée, à savoir l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (TT Nivelles, 20 juin 2003 et 19 septembre 2003, CDS 2004, p. 480).

Administration de la preuve

La preuve des faits reprochés à Madame R [REDACTED] repose entièrement, en l'état actuel de la cause, sur le rapport établi par la conseillère en prévention, Madame Mahy.

La loi confie au conseiller en prévention l'examen des plaintes en matière de harcèlement sexuel (article 32 nonies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail). Dans le respect de cette législation, il ne peut être fait grief à [REDACTED] Belgium de ne pas avoir, elle-même, investigué sur les faits dénoncés, de manière à rechercher directement des preuves des faits reprochés à Madame R [REDACTED]

Par ailleurs, la loi du 4 août 1996 et la réglementation contiennent de nombreuses exigences destinées à garantir l'indépendance, l'impartialité et la compétence du conseiller en prévention :

- « *Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs* » (article 43 de la loi) ;
- « *Le conseiller en prévention compétent examine en toute impartialité la plainte motivée (...)* » (article 14 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail) ;
- les conseillers en prévention spécialisés en matière d'aspects psycho-sociaux du travail, auxquels est confié le traitement des plaintes en matière de harcèlement, sont soumis à des exigences particulières relatives à leur(s) diplôme(s), leur formation et leur expérience professionnelle (article 22, alinéa 1^{er}, 5^o de l'arrêté royal du 27 mars 1998) ;
- « *Le service externe ne peut avoir aucun intérêt direct ou indirect dans les entreprises ou institutions dans lesquelles il doit accomplir ses missions* » (article 7 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail) ;
- le service externe doit obtenir un agrément du Ministre de l'emploi et de travail, qui vérifie préalablement si le service répond aux conditions fixées par la réglementation en matière d'indépendance, de compétence, de gestion, de moyens pour accomplir ses missions, etc. (article 4 à 13 et 36 à 44 de l'arrêté royal du 27 mars 1998) ;
- ce service est de surcroît soumis à une surveillance permanente (article 43 du même arrêté royal).

Ceci confère, a priori, une crédibilité particulière au rapport établi par un conseiller en prévention.

En l'espèce, le rapport établi par Madame Mahy semble présenter toute l'impartialité et l'objectivité requises (voyez notamment la note 3 au bas de la page 7).

Néanmoins, le Tribunal estime nécessaire de prendre connaissance de l'entière des dossiers établis par la Conseillère en prévention, et notamment des témoignages qu'elle a recueillis. Même si ces témoignages sont résumés dans le rapport, celui-ci ne permet au Tribunal d'en prendre connaissance que de manière indirecte et globale. Or, il est nécessaire de connaître précisément le contenu des différents témoignages recueillis, non seulement pour permettre au Tribunal de se forger une conviction, mais également pour que Madame R. [REDACTED] soit à même de se défendre des accusations portées contre elle.

Le législateur a conçu l'intervention du conseiller en prévention et celle du Tribunal dans une optique de complémentarité et non d'exclusive. En raison de ses qualifications professionnelles et de son accès à l'entreprise ou à l'institution concernée, le conseiller en prévention est particulièrement outillé pour constater des faits et pour les analyser en vue de détecter et de préconiser les mesures à prendre en cas de harcèlement sexuel. Le dossier établi par le conseiller en prévention constitue un élément précieux pour permettre au Tribunal d'identifier et d'apprécier les faits de la cause, sans que le Tribunal abandonne pour autant au conseiller en prévention l'exercice de sa propre compétence ou souscrive d'office à son appréciation.

La réglementation prévoit que le conseiller en prévention établit un dossier individuel de plainte comprenant :

- les documents reprenant les déclarations de la victime et des témoins et, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation,
- les documents reprenant les déclarations du ou des auteurs de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail,
- les propositions à l'employeur relatives aux mesures adéquates à appliquer,
- les cas échéant, la demande d'intervention de l'inspection médicale du travail,
- le document contenant la plainte motivée,
- le document par lequel la plainte motivée a été notifiée à l'employeur,
- des données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors des déclarations et qui lui sont spécifiquement réservées.

Ce dossier, à l'exception des dernières données mentionnées, doit être tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance, et doit en outre lui être soumis lorsque ce fonctionnaire est saisi de l'affaire (article 9 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail). A fortiori, doit-il être soumis au Tribunal lorsque celui-ci est saisi du litige.

Les dossiers et le rapport établis par la Conseillère en prévention ont un caractère confidentiel. Cependant, leur communication au Tribunal ne les rend pas publics.

Le respect du principe du contradictoire exige que Madame R [REDACTED] puisse en prendre connaissance. Les dossiers et le rapport conserveront toutefois leur caractère confidentiel, et le Tribunal attire l'attention des parties sur leur obligation de réserve et leur responsabilité à cet égard.

La production du rapport et des dossiers établis par la Conseillère en prévention peut être ordonnée sur la base de l'article 877 du Code judiciaire. Le constat des déclarations faites par les personnes entendues est susceptible de faire office de preuve – leur caractère probant ne pouvant être déterminé qu'après que le Tribunal en aura pris connaissance. Ces constatations sont à l'évidence pertinentes pour la solution du litige, pour les motifs déjà exposés.

Par conséquent, le Tribunal prie Madame Mahy, Conseillère en prévention, et au besoin lui ordonne, de produire l'intégralité des dossiers qu'elle a constitués en exécution de l'article 9 de l'arrêté royal précité suite aux plaintes de Mesdames P [REDACTED] et K [REDACTED] à l'exception des « données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors des déclarations et qui lui sont spécifiquement réservées » si elle estime indispensable de ne pas communiquer ces dernières données.

V. DECISION DU TRIBUNAL

**POUR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire à l'égard de [REDACTED] Belgium et de Madame R [REDACTED] et par défaut à l'égard de la FGTB,

Après avoir entendu l'avis oral du Ministère public,

Avant de se prononcer,

Ordonne à la S.A. [REDACTED] BELGIUM de déposer au Tribunal l'original de la pièce n° 23 de son dossier (rapport de Madame Mahy et lettre d'accompagnement) ;

Ordonne à Madame Aude MAHY, conseillère en prévention (A.S.B.L. CBMT, Avenue Ad. Lacomblé 52/7, 1030 Bruxelles) de déposer au Tribunal :

- 1. une copie des dossiers individuels de plainte qu'elle a établis concernant les plaintes déposées par Mesdames P [REDACTED] et K [REDACTED] le 26 juin 2006**
- 2. une déclaration écrite et signée, par laquelle elle précisera à quelle date et par quel(s) moyen(s) de communication elle a transmis, à [REDACTED]**

Belgium, son rapport dans le cadre de ces deux plaintes ;

Dit que ces pièces devront être déposées au greffe du tribunal pour le vendredi 26 janvier 2007 au plus tard (greffe du tribunal du travail de Bruxelles, Place Poelaert 3, 1000 Bruxelles, sous la référence « RG18.702/06 ») ;

Prononce la réouverture des débats afin de permettre aux parties de faire valoir leurs moyens et arguments suite à l'examen de ces documents ;

Dit que les parties déposeront leurs conclusions et leurs éventuelles nouvelles pièces au plus tard aux dates suivantes :

- conclusions et pièces de Madame R [REDACTED] : lundi 5 février 2007
- conclusions et pièces de [REDACTED] Belgium : lundi 15 février 2007
- réplique de Madame R [REDACTED] : vendredi 23 février 2007 ;

Fixe la cause pour plaidoiries à l'audience de la 1^{ère} chambre du Tribunal, le mardi 27 février 2007, à 11 heures ;

Réserve les dépens.

Ainsi jugé et prononcé par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à l'audience publique du **15-01-2007**
par :

Fabienne BOUQUELLE

Juge,

Dominique COULON, Juge Social, désigné par ordonnance de Monsieur H. FUNCK, Président du Tribunal du Travail de ce siège, en date du 15 janvier 2007 en remplacement de M. Patrick GRASSI, Juge social, qui a assisté à toutes les audiences de la cause et a participé au délibéré légitimement empêché d'assister à la prononciation du jugement et dans l'impossibilité de signer le présent jugement (articles 779 et 765 du Code Judiciaire

Juge social employeur,

Fatima DAIDOU

Juge social employé,

Assistés de Christine DE VLEESCHAUWER, Greffier,

le Greffier,

les Juges sociaux,

le Juge,

Christine DE
VLEESCHAUWER

Fatima DAIDOU

Dominique COULON

Fabienne BOUQUELLE