

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

1^e chambre - audience publique du 09 FEV. 2011

JUGEMENT

R.G. n° 18.348/10 & 17.565/10

Aud. n°

Contrat de travail

Rép. n°011/

définitif

002887

-

EN CAUSE :

La SA SERCO BELGIUM,

dont le siège social est situé Avenue Van Nieuwenhuysse, 6 à 1160 Bruxelles,
partie demanderesse, comparaissant par Me D. CLAES loco Me Dominique CLAES
et Me Pierre DE ROUBAIX, Avocats.

CONTRE :

Monsieur C. L.

partie défenderesse, comparaissant par Me S. REMOUCHAMPS loco
Me Mireille JOURDAN et Me sophie REMOUCHAMPS, Avocats.

ET EN PRESENCE DE :

1° LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS, (CSC),

dont les bureaux sont établis Chaussée de Haecht, 579 à 1030 Bruxelles,
Première partie intervenante comparaissant par Me REMOUCHAMPS loco
Me Mireille JOURDAN et Me Sophie REMOUCHAMPS, Avocats.

2° LA CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES, (CNE),

dont les bureaux sont établis Rue Pléтинckx, 19 à 1000 Bruxelles,
Deuxième partie intervenante 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 (ci-après « la loi du 19 mars 1991 »),

I. La procédure

1.

Par requête adressée au greffe du Tribunal par courrier recommandé du 26 novembre 2010, la SA Serco Belgium a saisi le Président du Tribunal d'une demande d'autorisation de licencier Monsieur C L pour motif grave dans le cadre des dispositions de la loi du 19 mars 1991.

Les parties ont été invitées à comparaître le 3 décembre 2010 puis le 9 décembre 2010.

Monsieur C L a déposé des conclusions le 9 décembre 2010.

Par ordonnance du 9 décembre 2010, la Présidente du Tribunal a constaté que les parties ne pouvaient pas être conciliées et que les motifs invoqués à l'appui de la requête sont étrangers à la qualité de délégué du personnel et aux activités syndicales de Monsieur C L. Elle a ordonné la suspension du contrat de travail pendant la durée de la procédure relative à la reconnaissance du motif grave.

2.

Par citation comme en référé signifiée le 13 décembre 2010, la SA Serco Belgium a invité Monsieur C L, la CSC et la CNE à comparaître devant le Président du Tribunal du travail de Bruxelles, siégeant selon les formes du référé, à son audience du 20 décembre 2010.

Par ordonnance du 20 décembre 2010, le Vice-Président du Tribunal a fixé les délais dans lesquels les pièces et les conclusions devraient être déposées et a renvoyé la cause à l'audience du 1^{er} février 2011 de la 1^{ère} chambre du Tribunal.

3.

La SA Serco Belgium a déposé des conclusions et un dossier de pièces le 3 janvier 2011. Elle a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse et des pièces complémentaires le 21 janvier 2011.

Monsieur C L et la CSC ont déposé des conclusions et un dossier de pièces le 14 janvier 2011. Ils ont déposé des conclusions additionnelles et de synthèse et des pièces complémentaires le 28 janvier 2011.

La CNE n'a pas déposé de conclusions, ni de pièces.

La SA Serco Belgium, Monsieur C L et la CSC ont comparu et été entendus à l'audience publique du 1^{er} février 2011. La CNE n'a pas comparu et n'a pas été représentée lors de cette audience.

Madame Jocelyne Dulière, juge suppléant faisant fonction de Substitut de l'Auditeur du travail, a donné à cette audience un avis oral concluant au fondement de la demande. Les parties ont eu la possibilité de répliquer oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de l'audience du 1^{er} février 2011.

II. Les faits

4.

Monsieur C L est entré au service de la société Tecnodata Italia, reprise par la suite par la SA Serco Belgium, le 2 mars 1998 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, en qualité de « *junior technician* » (pièce 1 du dossier de chacune des parties).

Par un avenant du 31 août 1998, la fonction de Monsieur C L a été modifiée en celle de « *support assistant* ».

5.

Monsieur C L a été élu, sur la liste de la CNE, en qualité de délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail lors des élections sociales de mai 2008 (pièce 2 du dossier de la SA Serco Belgium).

6.

Au cours des années 2009 et 2010, la SA Serco Belgium a adressé plusieurs avertissements à Monsieur C L à propos de faits qu'elle estimait constitutifs d'insubordination ou de non-respect de règles en vigueur dans la société ou auprès de ses clients (pièces 14, 15 et 22 du dossier de la SA Serco Belgium et pièces 7, 12, 14, 18, 19, 22, 23, 26 et 28 du dossier de Monsieur C L).

Monsieur C L a lui-même adressé plusieurs courriers ou e-mails à la SA Serco Belgium, soit en réponse aux avertissements, soit, indépendamment de ceux-ci, à propos des conditions de travail ou d'exercice, notamment, de tâches syndicales (pièces 5, 12, 15, 21, 22, 26, 27 et 29 du dossier de Monsieur C L).

Le 5 octobre 2009, Monsieur C L a déposé auprès du conseiller en prévention une plainte motivée pour harcèlement moral à l'encontre de Messieurs G O et A W (pièce 13 du dossier de Monsieur C L).

Le rapport établi par le conseiller en prévention à la suite de cette plainte constate :

« Au regard des éléments en ma possession, des entretiens menés avec les différents protagonistes, je suis amené à faire les constats suivants :

Concernant la plainte pour harcèlement moral de Monsieur I à l'encontre de Monsieur O et de Monsieur W, on peut constater que le vécu des protagonistes concernant les faits est très différent. D'une part, le plaignant exprime un manque de respect se traduisant par une volonté de l'écarter des missions chez les clients et de la discrimination par rapport à son rôle de délégué syndical. D'autre part, les deux personnes en cause évoquent le manque de collaboration et surtout de souplesse du plaignant par rapport à la conciliation de son rôle syndical et la nécessité de répondre aux besoins des clients.

Si on se base sur les événements et leur évolution, on peut constater que les difficultés relationnelles vécues par le plaignant sont intrinsèquement liées au rôle de délégué syndical qu'il veut assumer pleinement et les difficultés que le Management de Serco rencontre pour lui assigner un projet durable chez un de ses clients. De là est né un rapport de force entre les parties qui se traduit par moment en situations conflictuelles.

En effet, ceci engendre des frustrations, tant au niveau du plaignant que de sa hiérarchie. Ceci se cristallise d'autant plus que Monsieur L n'a pas une réelle affectation (de longue durée) pour l'instant et qu'il est confronté quotidiennement au management dans les bureaux d'Auderghem. Dans ce contexte, je comprends que par moment le plaignant se sente « montré du doigt » et vive mal cette situation.

Néanmoins, je perçois aussi les difficultés structurelles que le management en place a à gérer cela. D'autant plus que l'activité principale de la société Serco est de détacher des collaborateurs chez ses clients, de façon durable. Sur base de ces constatations et de la chronologie des faits, je ne peux pas conclure à du harcèlement moral de la part de Monsieur O et de Monsieur W à l'encontre du plaignant.

Dès lors, je pense qu'il est indispensable pour la Direction et le plaignant de respecter avant tout les rôles de chacun et ceci, en phase avec les objectifs communs qu'ils ont au sein de la société Serco.

Mes recommandations au niveau individuel

Dans cette perspective, outre la nécessité de développer un projet durable auprès d'un client pour les parties, il serait utile de trouver un consensus concernant la gestion des activités syndicales en cohérence avec le bon fonctionnement de l'entreprise.

(...) »

(pièce 28 du dossier de la SA Serco Belgium).

7.

Les bureaux de la SA Serco Belgium sont organisés essentiellement en « *open space* », c'est-à-dire dans des espaces ouverts sur lesquels les bureaux sont installés côte à côte (pièce 27 du dossier de la SA Serco Belgium et pièce 31 du dossier de Monsieur C L).

Le 24 novembre 2010, Monsieur J A (IT Business Director) et Monsieur G O (Senior Contract Manager) ont une conversation au sujet d'un appel d'offres pour un contrat ITSS auprès de la Commission européenne. Cette discussion porte sur un courrier de la Commission annonçant que l'offre de services de la SA Serco Belgium a été sélectionnée en première place de la cascade (pièce 24 du dossier de la SA Serco Belgium).

La discussion a lieu à l'emplacement du bureau de Monsieur C , dans l'espace ouvert de travail (pièce 25 du dossier de la SA Serco Belgium).

Ce même 24 novembre à 11h40, Monsieur C L envoie un e-mail à Messieurs P , V , B et M (délégues CNE, d'après les parties, ce qui correspond à la pièce 2 du dossier de la SA Serco Belgium), avec copie à Messieurs T , D , D , F , D et S (délégues SETCA, d'après les parties) :

« La CNE est heureuse de vous annoncer que nous AVONS REMPORTE le contrat ITSS 2011 !!!.

Nous arrivons en effet 1^{er} consortium sur les 5 candidats potentiels.

N'hésitez pas à diffuser très largement cette information autour de vous.

Nous sommes très satisfaits de constater que les fausses informations en réunion préparatoire de Mr. D E le 12/11/2010 prédisant une défaite certaine de Serco sur ce Bid selon ses excellentes sources, ne soient qu'un canular de plus à mettre à son actif.

Nous souhaitons maintenant parler d'avenir au sein du personnel de SERCO Belgium en défendant toujours au mieux ses intérêts.

Bien à vous

C L »

(pièce 6 du dossier de la SA Serco Belgium et pièce 32 du dossier de Monsieur C L).

Le même jour, à 11h44, Monsieur P M fait suivre cet e-mail à Madame B et à Messieurs V , V , G et D (pièce 26 du dossier de la SA Serco Belgium).

A 11h52, Madame B fait elle-même suivre ce message à Monsieur O et à « km saleh » avec une question :

*« Hello Guys,
Pouvez-vous confirmer cette information ...
Et pourquoi ça vient par cette voie ???
Merci.
Alice »*
(pièce 26 du dossier de la SA Serco Belgium).

A 11h57, Monsieur O transfère ces e-mails à Messieurs A et S
(pièce 26 du dossier de la SA Serco Belgium).

Enfin, le même jour à 12h33, Monsieur O adresse un e-mail aux managers et au staff du projet ITSS, intitulé « *Notification officielle relative au contrat ITSS* » et dont il ressort :

« Serco : Confidentiel

Mesdames et Messieurs,

C'est avec un immense plaisir que je peux vous annoncer que DIGIT a informé ce matin Serco que nous sommes premiers dans la cascade pour le contrat ITSS.

La première lettre de DIGIT n'est bien entendu pas contraignante jusqu'à ce qu'un nouveau contrat soit signé entre Serco et la Commission européenne, mais il n'y a absolument aucune raison de penser que de quelconques difficultés surgissent pour l'établissement d'un nouveau contrat.

Je voudrais remercier chacun d'entre vous pour vos efforts pour Serco au cours des quatre dernières années du précédent contrat et j'entends continuer à travailler avec vous à l'avenir.

Je pense que nous devons tous accorder une attention particulière à tout le bid team qui a travaillé de façon intensive sur l'appel pour tenter d'assurer la poursuite de ce contrat essentiel pour Serco.

Comme d'habitude, nous diffuserons un avis officiel lorsque les négociations finales du nouveau contrat seront finalisées.

Meilleures salutations, et Joyeux Noël

G O »

(pièce 33 du dossier de Monsieur C L – traduction libre par le Tribunal).

8.

Par courrier recommandé du 26 novembre 2010, la SA Serco Belgium fait part à Monsieur C L de son intention de le licencier pour motif grave. Ce courrier dispose :

« Monsieur,

Vous êtes entré au service de la S.A. SERCO BELGIUM le 2 mars 1998 en qualité d'employé.

Depuis les élections sociales de 2008, vous avez, par ailleurs, la qualité de délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail. Vous êtes également membre de la délégation syndicale.

I. Ce mercredi 24 novembre 2010, vous avez commis une faute grave en diffusant largement une information strictement confidentielle et d'une importance capitale pour l'entreprise, sans que celle-ci n'ait été confirmée et donc a fortiori sans autorisation de la part de la direction.

Cette information a trait à l'appel d'offres « ITSS » de la Commission européenne auquel Serco concourt en consortium et qui concerne la fourniture de services informatiques sur une durée de 4 années et représentent une charge de travail pour près de 130 collaborateurs de Serco et 100 sous-traitants.

En effet, vous avez adressé à l'ensemble des délégués du personnel un e-mail rédigé comme suit :

« La CNE est heureuse de vous annoncer que nous AVONS REMPORTE le contrat ITSS 2011 !!!.

Nous arrivons en effet 1^{er} consortium sur les 5 candidats potentiels.

N'hésitez pas à diffuser très largement cette information autour de vous.

Nous sommes très satisfaits de constater que les fausses informations en réunion préparatoire de Mr. D et E le 12/11/2010 prédisant une défaite certaine de Serco sur ce Bid selon ses excellentes sources, ne soient qu'un canular de plus à mettre à son actif.

Nous souhaitons maintenant parler d'avenir au sein du personnel de SERCO Belgium en défendant toujours au mieux ses intérêts. »

L'envoi de cet e-mail constitue une faute grave à plusieurs titres :

- *D'une part, le fait que vous déteniez une information non confirmée au sujet du contrat ITSS 2011, révèle que vous écoutez les échanges/conversations qui se tiennent entre collègues à leur insu. Vous dérobez ainsi des informations qui ne vous sont pas adressées, ce qui est malhonnête et préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise.*

- De plus, vous diffusez de la manière la plus large qui soit des informations non confirmées dont vous ne pouvez en tout état de cause pas ignorer le caractère éminemment confidentiel. Ce faisant vous violez les règles internes relatives au traitement des informations confidentielles applicables dans l'entreprise (cf. Think privacy policy).

Ce manquement est d'autant plus grave qu'en date du 15 novembre 2010, vous nous avez annoncé avoir suivi le training « Think privacy ».

- D'autre part, vous diffusez de la manière la plus large qui soit (envoi d'e-mail avec demande expresse de diffusion très large) des informations que vous avez « captées » à la dérobée sans même en vérifier l'exactitude.

Or, votre empressement à divulguer cette information atteste que vous connaissez parfaitement l'extrême importance pour Serco du résultat de cet appel d'offres.

- L'importance et la nature du type d'informations révélées dans votre e-mail du 24 novembre 2010 justifient que de telles informations ne puissent être données que par la société. En diffusant une information d'une telle sensibilité avant même toute communication officielle de la part de l'employeur, vous avez gravement dépassé le cadre de vos fonctions et responsabilités.

- Par ce comportement, vous portez préjudice à Serco et à ses intérêts, en diffusant largement, en ce compris en dehors de l'entreprise, une information d'une extrême confidentialité.

Si Serco a pris les mesures immédiates en vue de limiter une diffusion dommageable, elle se réserve néanmoins expressément le droit de vous réclamer réparation de l'entière du préjudice subi et de toutes les conséquences qui pourraient résulter de votre comportement fautif.

- Quant à la présentation que vous faites de ce type d'information en informant l'ensemble du personnel au nom de la CNE, celle-ci est abusive. On ne peut que dénoncer à cet égard un libellé trompeur qui a pour but de donner à penser que c'est votre organisation syndicale qui est partie prenante à la réussite de cet appel d'offres.

- La mise en cause et les critiques gratuites adressées publiquement à l'égard d'un collègue de travail en incitant les destinataires de votre message à procéder à une large diffusion de celui-ci est également totalement inacceptable.

De manière plus générale, ces différentes fautes révèlent votre insubordination et le non-respect des règles en vigueur dans l'entreprise.

Ces différents manquements constituent dès lors une faute d'une telle gravité qu'elle rend impossible la poursuite des relations de travail.

2. Cette faute est d'autant plus grave qu'elle survient à la suite de divers autres manquements très sérieux ayant déjà fragilisé la relation de confiance et ayant donné lieu à des avertissements formels.

C'est ainsi qu'un avertissement vous a encore été adressé le 15 octobre 2010 pour des manquements graves liés à votre comportement irrespectueux vis-à-vis de vos collègues de travail et de la direction, au non-respect des règles en vigueur et à des actes d'insubordination répétés.

Au terme de cet avertissement, nous vous avons d'ailleurs informé que la répétition de manquements de même nature nous obligerait à entreprendre les démarches nécessaires en vue de sanctionner votre comportement, notamment par l'introduction d'une procédure en admission préalable de motif grave.

3. Or, malgré ce courrier, vous avez récidivé en ne respectant pas les règles établies.

Vous vous êtes ainsi arrangé avec votre organisation syndicale pour bénéficier de « libérations syndicales » en vue de vous permettre de participer à de prétendues réunions organisées par la CNE notamment les 15/06/2010, les 8 et 29/11/2010 ainsi que le 13/12/2010. Or, il s'est avéré que ces « libérations » étaient destinées à vous permettre d'assister à des cours de formation de type général, alors que vous auriez dû utiliser les congés disponibles à cet effet dans le cadre du congé-éducation.

Cette problématique a été dénoncée par Serco en présence de votre Permanent syndical à l'occasion de notre réunion de ce 18 novembre 2010.

Après cette réunion, de manière pour le moins symptomatique, vous nous avez d'ailleurs fait part de votre souhait de « remplacer » les dispenses syndicales du 29/11/2010 et du 13/12/2010 par des jours de congé-éducation.

De telles manœuvres en vue de contourner la réglementation sont abusives et totalement inacceptables.

4. Votre comportement s'inscrit dans une stratégie d'échec quant à l'exercice de vos fonctions.

Ainsi, la DG Regio (client auquel vous étiez affecté depuis le 1^{er} septembre 2010) a exigé votre départ immédiat le 12 octobre 2010 en raison de l'ambiance négative que vous faisiez régner en son sein et de votre refus d'exécuter les instructions qui vous sont données.

Plus récemment encore, le client HTS a demandé votre écartement, après seulement deux jours de prestations, en dénonçant vos compétences alors que vous aviez marqué expressément votre accord sur le job description de la mission qui vous était confiée.

5. La gravité et la répétition des fautes commises qui témoignent de votre insubordination caractérisée rendent définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

Suite aux derniers manquements graves commis ce mercredi 24 novembre 2010, Serco estime, en effet, que la relation de confiance nécessaire à la poursuite des relations de travail est définitivement rompue.

En conséquence, nous vous faisons part de notre intention de vous licencier pour motif grave et – eu égard à votre qualité de délégué au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail – d'entamer la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail, anciennement comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Nous saisissons donc par requête le Président du Tribunal du travail de Bruxelles en vue de la reconnaissance des faits susvisés comme étant constitutifs de motif grave.

Nous adressons à votre organisation syndicale, la C.S.C. et la C.N.E. Bruxelles, les lettres dont vous trouverez copies en annexe.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.»

(pièce 3 du dossier de la SA Serco Belgium et pièce 34 du dossier de Monsieur C

L).

Par deux autres courriers recommandés du 26 novembre 2010, la SA Serco Belgium porte son intention de licencier Monsieur C L à la connaissance de la CSC (pièce 4 du dossier de la SA Serco Belgium) et de la CNE (pièce 5 du dossier de la SA Serco Belgium).

III. Les demandes

9.

La SA Serco Belgium demande au Tribunal de dire pour droit que les faits reprochés à Monsieur C L constituent un motif grave justifiant la résiliation du contrat de travail 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.

Monsieur C L et la CSC demandent au Tribunal de dire pour droit qu'il n'y a pas de motif grave et de déclarer la demande de la SA Serco Belgium non fondée.

Les parties liquident l'indemnité de procédure à 1.200,00 EUR.

IV. Les positions des parties

4.1. Position de la SA Serco Belgium

10.

La SA Serco Belgium est d'avis que Monsieur C L s'est rendu coupable d'une faute grave justifiant que lui soit accordée l'autorisation de le licencier pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Quant aux faits du 24 novembre 2010, la SA Serco Belgium reproche à Monsieur C L les manquements suivants :

- un vol d'information, en ce que Monsieur C L aurait écouté une conversation entre collègues à leur insu, « captant » ainsi des propos tenus par d'autres personnes à l'occasion d'une discussion à laquelle il n'était pas partie.

La SA Serco Belgium conteste la présentation des circonstances de fait par Monsieur C L et soutient qu'il n'y aurait eu ni annonce « *de vive voix et suffisamment fort* » sur le plateau au sujet du contrat ITSS 2011, ni

« *vague d'euphorie* » parmi les personnes présentes ;

- la diffusion d'informations confidentielles, en ce que Monsieur C L aurait diffusé de la manière la plus large qui soit des informations non confirmées dont il ne pouvait en tout état de cause pas ignorer le caractère éminemment confidentiel, et ce au mépris des obligations lui incombant en vertu de :
 - o l'article 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
 - o l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises,
 - o la « *think privacy policy* » en vigueur au sein de la SA Serco Belgium,
 - o le « *Code of Conduct for external consultants* » soumis par la SA Serco Belgium aux consultants qui travaillent pour la Commission européenne,
 - o le règlement de travail de la SA Serco Belgium,
 - o la nature confidentielle des informations communiquées.

Quant aux destinataires de l'e-mail de Monsieur C L du 24 novembre 2010, le fait qu'il s'agisse uniquement de représentants du personnel serait sans incidence, dès lors que Monsieur C L précise dans son message « *n'hésitez pas à diffuser très largement cette information autour de vous* » ;

- la diffusion d'informations non vérifiées, en ce que Monsieur C L aurait diffusé de la manière la plus large qui soit des informations qu'il a « *captées* » à la dérobée sans même en vérifier l'exactitude ;
- un excès de pouvoir, en ce que Monsieur C L aurait gravement dépassé le cadre de ses fonctions et responsabilités ;
- une présentation fallacieuse d'une information, en ce que le libellé trompeur de l'e-mail de Monsieur C L donnerait à penser que c'est l'organisation syndicale CNE qui serait partie prenante à la réussite de l'appel d'offres ;
- un règlement de comptes, en ce que Monsieur C L aurait mis en cause un collègue de travail en lui adressant publiquement des critiques gratuites.

A propos de ces faits du 24 novembre 2010, la SA Serco Belgium répond aux moyens soulevés par Monsieur C L en relevant, d'une part, que ces faits ne seraient pas fondés sur le mandat de représentant du personnel et, d'autre part, qu'il n'y aurait pas eu d'entrave illicite à la liberté d'expression de Monsieur C L, telle que garantie par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme.

11.

Dans ses conclusions, la SA Serco Belgium relève également des manquements antérieurs à charge de Monsieur C L dont elle a fait état dans ses courriers recommandés du 26 novembre 2010 et dans les requête et citation introductives d'instance :

- des avertissements antérieurs,
- des abus de confiance,
- une victimisation injustifiée de la part de Monsieur C L

Enfin, la SA Serco Belgium relève un comportement négatif dans le chef de Monsieur C L et conteste l'argument tiré du principe de proportionnalité, invoqué par celui-ci dans ses conclusions.

4.2. Position de Monsieur C L et de la CSC

12.

Monsieur C L et la CSC rappellent les principes applicables aux procédures en demande d'autorisation de licencier un délégué du personnel dans le cadre de la loi du 19 mars 1991.

Quant aux faits survenus le 24 novembre 2010, Monsieur C L et la CSC exposent les moyens suivants :

- le fait serait fondé sur le mandat de délégué de Monsieur C L
- la nécessité d'un contrôle au regard de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme qui consacre le droit à la liberté d'expression requerrait du Tribunal qu'il examine si la SA Serco Belgium a commis une ingérence dans ce droit de Monsieur C L ;
- Monsieur C L n'aurait pas commis de faute car :
 - o l'information diffusée n'aurait pas eu de caractère confidentiel,
 - o la « *think privacy policy* » ne serait pas opposable à Monsieur C L,
 - o le « *code of conduct* » serait fallacieusement tiré hors de son contexte et ne prouverait strictement rien, d'autant que ce document n'aurait été ni négocié ni soumis à la délégation syndicale,
 - o il n'y aurait pas eu de vol d'information, dès lors que la conversation entre Messieurs O et A aurait eu lieu sur l'espace ouvert, à proximité de nombreuses autres personnes,
 - o l'e-mail litigieux n'a été adressé qu'à d'autres représentants du personnel,
 - o la SA Serco Belgium resterait en défaut de prouver un quelconque préjudice, alors que c'est précisément ce préjudice qu'elle invoque à l'appui de sa demande d'autorisation de licencier pour motif grave,

- les propos tenus à l'encontre de Monsieur D l'ont été dans un paragraphe distinct de l'e-mail litigieux et étaient destinés uniquement aux représentants du personnel à qui était adressé ce message ;
- Monsieur C L conteste les antécédents relevés par la SA Serco Belgium, en ce que les éléments relevés par celle-ci auraient essentiellement pour origine l'activité syndicale de Monsieur C L et les conséquences de cette activité quant à sa disponibilité en clientèle.

V. L'avis de l'Auditorat du travail

13.

Dans son avis oral donné à l'audience publique du 1^{er} février 2011 et auquel les parties ont eu la possibilité de répliquer oralement, Madame Jocelyne Dulière, juge suppléant faisant fonction de Substitut de l'Auditeur du travail, conclut à la recevabilité et au fondement de la demande d'autorisation de licencier pour motif grave.

Elle relève que Monsieur C L : a envoyé une information fausse, dès lors que le contrat ITSS n'avait pas encore été conclu, et qu'il a demandé aux destinataires de son message de diffuser celui-ci très largement. Or, cette information était confidentielle, même si elle avait été évoquée entre deux managers présents dans un espace ouvert de bureaux.

Ces faits seraient constitutifs d'une faute grave justifiant que l'autorisation de licencier Monsieur C L pour motif grave soit accordée à la SA Serco Belgium.

VI. Discussion et position du Tribunal

6.1. Le licenciement pour motif grave d'un délégué du personnel : rappel des principes

14.

L'article 2 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 dispose :

« Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent ».

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave (en ce sens : Cass., 27/01/2003, *Chron. dr. soc.*, 2003, p. 374) et de la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La charge de la preuve de la réalité des faits et de leur gravité incombe à l'employeur, auteur de la rupture ou demandeur de l'autorisation de licencier.

15.

S'agissant du licenciement d'un délégué du personnel, seuls les faits énoncés par l'employeur dans la requête et dans les notifications qui introduisent la procédure peuvent être invoqués. Aucun autre motif ne pourra, dans la suite de la procédure, être soumis aux juridictions du travail (article 7 de la loi du 19 mars 1991).

16.

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20/11/2006, S.05.0117.F, www.cass.be).

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

17.

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus justifier à eux seuls un licenciement pour motif grave peuvent être invoqués pour appuyer la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est demandé. Il n'est pas requis que ces faits antérieurs soient, en eux-mêmes ou pris séparément, constitutifs d'une faute grave. Il faut et il suffit que ces faits, considérés dans leur ensemble et joints au fait fautif qui s'est produit endéans le délai légal de trois jours ouvrables, constituent une circonstance aggravante susceptible de conférer un caractère de motif grave à ce dernier fait fautif.

6.2. Appréciation du motif grave en l'espèce

18.

Le motif grave reproché à Monsieur C L réside dans la diffusion, par un e-mail adressé aux représentants du personnel, d'une information, jugée confidentielle par la SA Serco Belgium, sans y avoir été autorisé et sans que cette information n'ait été vérifiée ni confirmée.

6.2.1. Y a-t-il eu « vol d'information » ?

19.

La SA Serco Belgium estime que Monsieur C L se serait rendu coupable d'un « vol d'information », ce que Monsieur C L et la CSC contestent.

Sur ce point, il y a lieu d'examiner les circonstances qui ont permis à Monsieur C L d'entrer en possession de l'information « sensible » relative au contrat ITSS.

Le Tribunal constate que l'information relative à ce contrat a été échangée entre deux managers dans un espace ouvert de bureaux, sur lequel se trouvaient à ce moment plusieurs personnes. Ce fait n'est pas contesté et ressort des éléments suivants, eux-mêmes non contestés par les parties :

- dans leur attestation du 19 janvier 2010, Messieurs O et A relatent ainsi les circonstances dans lesquelles s'est tenue leur discussion :

« Monsieur J A (IT Business Director) qui a participé à l'appel d'offre ITSS est par ailleurs la personne de contact pour notre client. Le mercredi 24 octobre 2010 [lire 24 novembre 2010], il a reçu la confirmation, par courrier, que nous étions les 1^{er} dans la cascade pour l'obtention de ce projet. Suite à ce courrier, il est venu m'entretenir de cette décision à mon bureau. Celui-ci est situé dans un « open-space ».

La discussion s'est déroulée dans la confidentialité et la discrétion que nos bureaux peuvent permettre. Néanmoins, Monsieur A ne s'adressait qu'à moi (et non aux responsables belges), et certainement pas à l'environnement proche ou lointain de mon bureau. De plus, la discussion était de surcroît en anglais »

(pièce 25 du dossier de la SA Serco Belgium) ;

- les photos des bureaux de la SA Serco Belgium montrent un espace ouvert dans lequel se côtoient plusieurs postes de travail, sans séparation murale et où seules quelques armoires basses séparent certains espaces de travail (pièce 27 du dossier de la SA Serco Belgium) ;
- le plan des lieux correspond aux photos produites et confirme le caractère ouvert de l'espace de travail (pièce 31 du dossier de Monsieur C L).

20.

Ces constats de fait suffisent à eux seuls à établir qu'il ne peut être question de « vol d'information ».

En effet, le vol est un délit commis contre la propriété privée par celui qui prend indûment ce qui ne lui appartient pas. L'acte de vol suppose une démarche active pour s'approprier un bien – matériel ou immatériel – qui n'appartient pas à l'auteur du vol.

Le fait pour une personne de « capter » une information de manière fortuite, alors que cette personne n'a accompli aucune démarche active pour s'approprier cette information qui ne lui était pas destinée, ne peut être constitutif de vol.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Monsieur C L se trouvait à son poste de travail lorsqu'a eu lieu la conversation entre Messieurs O et Aldridge. La SA Serco Belgium ne soutient ni n'établit que Monsieur C L se serait déplacé ou approché pour venir sciemment écouter cette conversation.

Par conséquent, le Tribunal constate que c'est de manière fortuite que Monsieur C L a entendu une conversation qui ne lui était pas destinée, mais qu'il ne s'est pas pour autant rendu coupable d'un « vol d'information ».

6.2.2. L'information relative au contrat ITSS était-elle confidentielle ?

21.

La SA Serco Belgium estime que le caractère confidentiel de l'information relative au contrat ITSS n'est pas contestable, eu égard au caractère crucial de cette information, la conclusion du contrat ITSS impliquant « *la fourniture de services informatiques sur une durée de 4 années et représentant une charge de travail pour près de 130 collaborateurs de Serco Belgium et 100 sous-traitants* » (p. 15 des conclusions additionnelles et de synthèse de la SA Serco Belgium).

Outre le fait que cette affirmation n'est pas prouvée comme telle, le Tribunal constate que cet élément ne peut, à lui seul, conférer un caractère confidentiel à l'information relative au contrat ITSS.

Il ressort, par contre, des explications données par les parties et des pièces qu'elles produisent que la direction et le personnel de la SA Serco Belgium suivaient de près le processus d'évolution du contrat ITSS, ce qui a justifié la communication d'informations régulières à ce propos soit au conseil d'entreprise, soit à l'ensemble des membres du personnel :

- le procès-verbal de la réunion du conseil d'entreprise du 27 août 2010 dispose :
« *Le REBID ITSS est accepté sans exclusion. Les 5 offres en concurrence ont*

toutes été validées par le client. Le résultat sera connu d'ici la fin de l'année 2010.

Concernant le consortium en partenariat avec SERCO, la direction ne désire pas divulguer d'infos à ce sujet.

La direction tient à remercier tout l'équipe, en particulier UK, pour le travail effectué. L'offre remise est de grande qualité tant au niveau du prix, de l'analyse que de l'excellente présentation »

(pièce 36 du dossier de Monsieur C L) ;

- le 23 septembre 2010, la direction de la SA Serco Belgium a convié l'ensemble de son personnel à une présentation portant sur les activités de Serco. La page 18 de cette présentation a trait au contrat ITSS et précise que :
 - o *le contrat ITSS actuel est valide jusqu'en février 2011,*
 - o *plusieurs DG ont déjà étendu un contrat spécifique jusqu'en février 2011,*
 - o *certaines DG ont étendu des contrats spécifiques jusqu'en août 2011,*
 - o *Serco, en consortium avec Siemens et Cronos, a répondu au nouvel appel d'offre en juillet 2010,*
 - o *les résultats sont attendus en novembre ou décembre 2010,*
 - o *Serco devrait signer un nouveau contrat en janvier ou février 2011*
- (pièce 47 du dossier de Monsieur C L – traduction libre par le Tribunal).

En réponse à un argument avancé par la SA Serco Belgium, le Tribunal relève que, s'il est exact que, lors de la réunion du conseil d'entreprise du 27 août 2010, la direction n'a pas souhaité communiquer d'informations concernant le consortium en partenariat avec Serco, il n'en demeure pas moins que, le 23 septembre 2010, la SA Serco Belgium a pourtant effectivement communiqué cette information à l'ensemble de son personnel. Cet argument de la SA Serco Belgium ne peut donc être retenu pour conforter sa thèse selon laquelle l'information relative au contrat ITSS aurait eu un caractère confidentiel.

Ainsi, les informations faites au personnel démontrent que, si l'information relative au contrat ITSS avait éventuellement pu avoir un caractère confidentiel à l'origine, elle n'a toutefois pas été traitée comme telle au sein de la SA Serco Belgium au cours des mois qui ont précédé le fait litigieux survenu le 24 novembre 2010, ce qui met en doute le caractère confidentiel de cette information.

La SA Serco Belgium ne lève pas ce doute.

22.

Enfin subsiste une question qui reste sans réponse : si l'information relative au contrat ITSS avait réellement un caractère confidentiel, pourquoi a-t-elle été échangée dans un espace ouvert de bureaux où se trouvaient plusieurs personnes ?

Cet élément suffit à lui seul à mettre en doute le caractère confidentiel invoqué par la SA Serco Belgium et conforte le constat du Tribunal selon lequel la SA Serco Belgium n'établit pas le caractère confidentiel de l'information litigieuse.

Tout au plus peut-on parler d'une information « sensible ».

23.

L'absence de preuve du caractère confidentiel de l'information relative au contrat ITSS conduit le Tribunal à écarter plusieurs moyens avancés par la SA Serco Belgium qui sont fondés exclusivement sur le caractère prétendument confidentiel de cette information :

- l'article 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail vise la divulgation de « *secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel* » ;
- l'article 32 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises ne peut s'appliquer que pour autant que le chef d'entreprise ait signalé « *le caractère confidentiel de certains renseignements* » ;
- la « *think privacy policy* » est relative au « *traitement des informations confidentielles qui ont dû être mises en place au sein de l'entreprise* » (p. 19 des conclusions additionnelles et de synthèse de la SA Serco Belgium) ;
- l'article 18.6 du règlement de travail de la SA Serco Belgium porte également sur les « *informations confidentielles* ».

6.2.3. La diffusion de cette information « sensible » est-elle fautive ?

24.

Nonobstant l'absence de preuve du caractère effectivement confidentiel de l'information relative au contrat ITSS, le Tribunal juge que, en communiquant par e-mail aux représentants du personnel, une information sensible dont il avait eu fortuitement connaissance, Monsieur C L a agi avec une légèreté fautive, manquant ainsi à un devoir élémentaire de réserve.

Ce comportement constitue une faute dans le chef de Monsieur C L :

- il n'appartenait pas à Monsieur C L de communiquer lui-même une information sensible relative à un contrat attendu avec une impatience certaine par l'ensemble des membres du personnel de la SA Serco Belgium ;
- Monsieur C L savait ou devait savoir que, en envoyant un tel message, il court-circuitait immanquablement sa direction, à qui devait logiquement revenir la primeur de l'annonce ;
- Monsieur C L n'a pas pris la peine de vérifier l'information qu'il avait entendue ;

- il a en outre présenté cette information de façon trompeuse, d'une part, en attribuant la conclusion du contrat ITSS à la CNE, et, d'autre part, en laissant supposer, en grands caractères gras, que le contrat avait été effectivement remporté, sous une réserve exprimée en petits caractères ;
- enfin, il n'a pas hésité à mettre personnellement et nommément en cause un collègue de travail dans un e-mail adressé à dix personnes, ce qui n'est ni le lieu ni le moment pour procéder à des règlements de compte entre représentants du personnel d'appartenances syndicales opposées.

25.

C'est avec une mauvaise foi certaine que Monsieur C L tente d'éluder le caractère fautif de son comportement en tirant argument des éléments suivants :

- le fait que son message n'a été adressé qu'aux représentants du personnel, et non directement à d'autres membres du personnel.

Cette affirmation témoigne d'une forme de lâcheté, par laquelle Monsieur C L tente d'imputer à d'autres, qui plus est à des collègues représentants du personnel, la responsabilité de la diffusion d'une information dont il est lui-même à l'origine et dont il n'a pas hésité à demander la diffusion très large ;

- le fait que, moins d'une heure après l'envoi du message litigieux, Monsieur O a lui-même adressé un e-mail aux managers et au staff du projet ITSS, intitulé « *Notification officielle relative au contrat ITSS* ».

Monsieur C L ne peut en effet ignorer que l'envoi de ce message a été provoqué par son propre message : dès lors qu'une fuite avait été organisée par Monsieur C L, il appartenait à la direction, qui jugeait cette information cruciale, de prendre sans tarder officiellement position vis-à-vis de ses managers et de son personnel.

Quant aux autres moyens avancés par Monsieur C L pour contester l'existence d'une faute dans son chef, ils ne résistent pas davantage à l'analyse :

- le fait que les faits litigieux seraient fondés sur son mandat de représentant du personnel.

Monsieur C L sait pertinemment que l'information qu'il a captée fortuitement n'a nullement été communiquée comme telle au sein d'organes de représentation du personnel et qu'elle n'a pas trait à l'exercice de son mandat. Le fait qu'il ait choisi d'adresser son e-mail aux représentants du personnel ne l'autorise pas à accorder unilatéralement à cet e-mail un caractère syndical lié à l'exercice de son mandat ;

- le droit à la liberté d'expression tel que garanti par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Sans qu'il soit nécessaire d'examiner la portée de cette liberté, le Tribunal rappelle que l'exercice de la liberté d'expression comporte des devoirs et responsabilités, qui ne peuvent éluder le caractère fautif de faits commis à l'occasion de l'exercice d'une telle liberté.

26.

Eu égard aux développements qui précèdent, le Tribunal constate que Monsieur C L a commis une faute en expédiant son e-mail le 24 novembre 2010 à 11h40.

6.2.4. Cette faute est-elle constitutive d'un motif grave justifiant le licenciement ?

27.

La faute de Monsieur C L étant ainsi établie, cette faute est-elle constitutive d'une « *faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle* » entre la SA Serco Belgium et Monsieur C L ?

En réponse à un moyen soulevé par la SA Serco Belgium, le Tribunal relève d'emblée que le « *code of conduct* » invoqué par la SA Serco Belgium ne peut être d'aucune utilité pour apprécier le caractère grave de la faute commise. En effet, ce document ne peut être opposé à Monsieur C L dès lors qu'il doit être signé par une personne « *travaillant en tant que consultant externe pour la Commission européenne* » (pièce 13 bis du dossier de la SA Serco Belgium – voyez le 1^{er} § du document), ce qui n'était pas le cas de Monsieur C L au moment des faits litigieux.

Quant à l'appréciation de la gravité de la faute commise par Monsieur C L, le Tribunal est d'avis que, compte tenu des éléments de fait exposés par les parties, et en particulier du caractère manifestement conflictuel des relations entre Monsieur C L et la direction de la SA Serco Belgium (voyez notamment à ce propos le rapport du conseiller en prévention – pièce 28 du dossier de la SA Serco Belgium – ainsi que les courriers et e-mails échangés entre les parties en 2009 et 2010, visés au point 6 du présent jugement), la faute commise s'inscrit dans un contexte tendu, où chaque partie donne l'impression d'épier l'autre, à la recherche du moindre faux pas.

Eu égard à ce contexte particulier, le Tribunal juge que la faute commise par Monsieur C L le 24 novembre 2010 ne revêt pas le caractère grave requis par l'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 et par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, en ce qu'elle ne rend pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties.

Cette faute s'inscrit davantage dans un processus de déstabilisation et/ou de méfiance réciproques, sans que le Tribunal ne puisse constater, au jour de la prise en délibéré du présent litige, une impossibilité immédiate et définitive de la poursuite de la relation de travail.

Quant au préjudice invoqué par la SA Serco Belgium, il n'est établi par aucun élément probant, de sorte que ce moyen n'est pas de nature à modifier l'appréciation faite par le Tribunal.

28.

Par ailleurs, le Tribunal relève que la faute commise par Monsieur C L a elle-même été provoquée par une faute préalable, à savoir le fait pour deux managers de la SA Serco Belgium d'évoquer une information sensible, dans un espace ouvert de bureaux où se trouvaient plusieurs autres personnes.

Or, la SA Serco Belgium n'établit pas avoir sanctionné cette faute préalable ou, à tout le moins, adressé un avertissement ou un rappel aux deux managers concernés quant à l'obligation de discrétion et au devoir de réserve qu'elle entend imposer à Monsieur C L.

Dès lors que la SA Serco Belgium ne reproche pas un manque de discrétion à des membres supérieurs de sa hiérarchie, elle ne peut soutenir qu'un autre manque de discrétion consécutif, induit dans le chef d'un subordonné par le fait de membres du personnel hiérarchiquement supérieurs, constituerait une faute grave.

En conclusion sur ce point, le Tribunal constate que la faute commise par Monsieur C L le 24 novembre 2010 ne constitue pas, à elle seule, une faute grave justifiant que soit accordée à la SA Serco Belgium l'autorisation de licencier Monsieur C L pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

6.2.5. Le caractère grave de la faute est-il établi par les antécédents invoqués par la SA Serco Belgium ?

29.

Dans ses courriers recommandés du 26 novembre 2010 et dans les requête et citation introductives d'instance, la SA Serco Belgium invoque des faits antérieurs au fait commis le 24 novembre 2010, qui contribueraient à conférer à ce dernier fait fautif un caractère de faute grave.

A l'audience du 1^{er} février 2011, le conseil de la SA Serco Belgium a déclaré qu'il ne plaiderait pas sur ces faits antérieurs, de sorte que le conseil de Monsieur C L et de la CSC n'y a pas non plus répondu en plaidoirie.

Sur la base des écrits des parties, le Tribunal constate que :

- l'essentiel des faits antérieurs reprochés à Monsieur C L reposent sur l'exercice de la liberté syndicale (faits visés au point 3 du courrier recommandé du 26 novembre 2010 de la SA Serco Belgium à Monsieur C L, pièce 3 du dossier de la SA Serco Belgium) ;

- d'autres faits ont trait à des difficultés survenues auprès de certains clients de la SA Serco Belgium, soit en raison de « *l'ambiance négative* » que Monsieur C L faisait régner, soit en raison de ses compétences (faits visés au point 4 de ce même courrier). Le Tribunal constate que la SA Serco Belgium n'établit pas que Monsieur C I aurait commis des fautes à l'origine de ces faits ;
- les faits portant sur l'attitude provocante (visée dans le courrier recommandé du 15 octobre 2010, pièce 15 du dossier de la SA Serco Belgium), le « *comportement irrespectueux vis-à-vis de vos collègues de travail et de la direction* », le « *non-respect des règles en vigueur* » et « *des actes d'insubordination répétés* » (faits visés au point 2 du courrier recommandé du 26 novembre 2010) manquent de précision et ne sont pas prouvés à suffisance de droit par la SA Serco Belgium.

Par conséquent, ces faits antérieurs ne peuvent conduire le Tribunal à apprécier plus sévèrement la faute commise par Monsieur C L le 24 novembre 2010.

6.2.6. Conclusion quant au fondement de la demande

30.

Compte tenu des développements qui précèdent, le Tribunal juge que Monsieur C L a commis une faute le 24 novembre 2010. Cette faute ne constitue toutefois pas une faute grave autorisant le licenciement de Monsieur C L pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

La demande de la SA Serco Belgium n'est pas fondée.

6.2.7. Sur les dépens

31.

Par application de l'article 3 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, les parties liquident l'indemnité de procédure au montant de base de 1.200,00 EUR.

Il n'y a pas lieu de s'écarter de ce montant.

VII. Décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

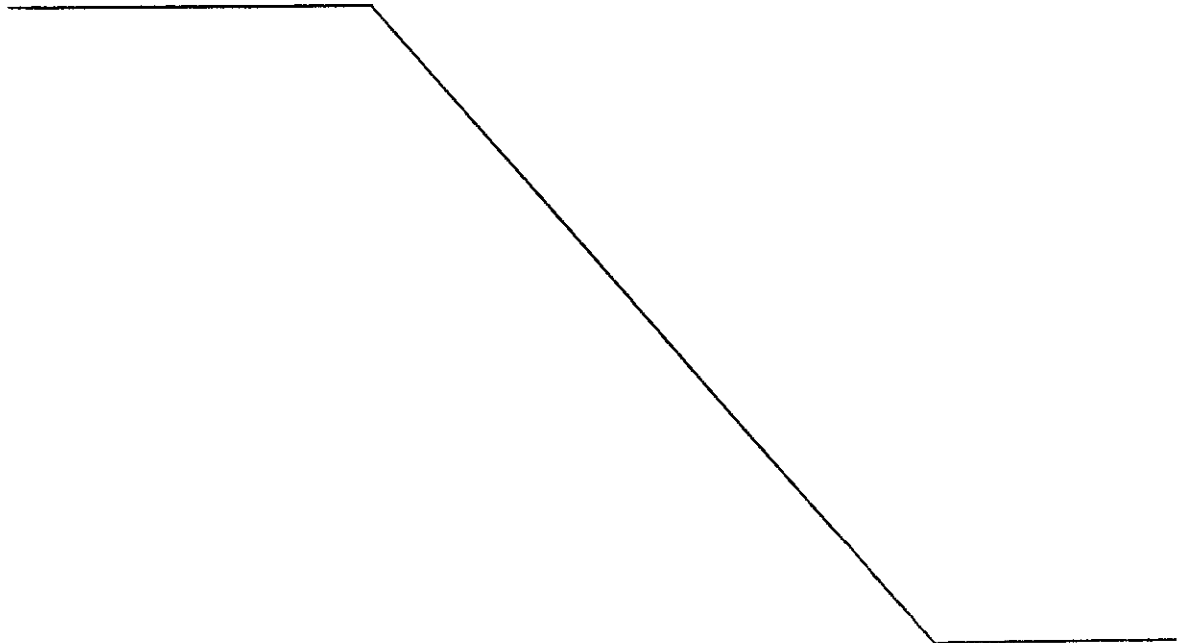
Statuant par défaut à l'égard de la CNE et contradictoirement à l'égard des autres parties,

Après avoir entendu l'avis verbal non conforme de Madame Jocelyne Dulière, juge suppléant faisant fonction de Substitut de l'Auditeur du travail,

Déclare la demande recevable mais non fondée,

Par conséquent, en déboute la SA Serco Belgium,

Délaisse à la SA Serco Belgium ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Monsieur C L et de la CSC, liquidés à 1.200,00 EUR à titre d'indemnité de procédure.



Ainsi jugé à l'audience publique de la 1^{ère} chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles,
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Mme F. DOUXCHAMPS
Mr E. MASCART
Mr F. WISNIEWSKI

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique de la 1^{ère} chambre du **09 FEV. 2011**
à laquelle était présente :

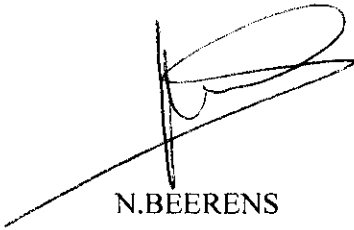
Mme F. DOUXCHAMPS
assistée de Mme N.BEERENS

Juge,
Greffier.

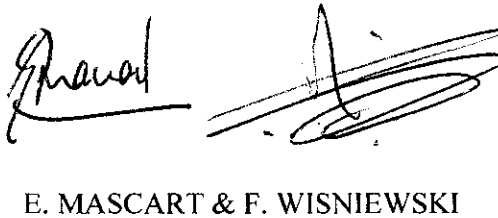
Le Greffier,

Les Juges sociaux,

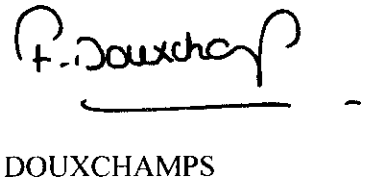
Le Juge,



N.BEERENS



E. MASCART & F. WISNIEWSKI



F. DOUXCHAMPS

Copie notifiée en exécution de l'art. 5
de l'A.R. du 19.03.1991 - Exempt du
droit de greffe/art. 280-2° du Code des
droits d'enregistrement.

Pour copie certifiée conforme
Le Greffier,

