
TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI
Section de Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **deuxième** chambre

En cause de : M. D. F.

partie demanderesse, comparaissant personnellement,
assistée de son conseil, Maître Pierre NILLES, Avocat
remplaçant Maître Michel FADEUR, Avocat, dont le
cabinet est sis à 6000 Charleroi, rue Léon Bernus, 66.

Contre : la **S.A. GILIM**
dont le siège social est situé
rue du Moulin, 2
6060 GILLY
inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°
455.852.290

partie défenderesse, comparaissant par son conseil, Maître
Thierry STIEVENARD, Avocat dont le cabinet est sis à
1070 Bruxelles, avenue des Crocus, 48.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses
modifications dont il a été fait application ;

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée en date du 27.08.2004, à la
requête de la partie demanderesse, à l'adresse de la partie
défenderesse, pour l'audience publique du 4.10.2004 ;
- l'ordonnance rendue le 6.12.2007 sur pied de l'article 747 § 2 du code
judiciaire, établissant le calendrier de la procédure et fixant la cause pour
être plaidée le 1.09.2008 ;
- les conclusions prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le
6.04.2005 ;

- les conclusions prises pour la partie demanderesse reçues au greffe le 22.01.2007 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le 1.02.2008 ;
- les dossiers de pièces des parties ;

Vu que les parties n'ont pu être conciliées en application de l'article 734 du Code Judiciaire,

Entendu les parties en leurs explications données à l'audience publique du 1.09.2008.

1. OBJET DE LA DEMANDE

La demande tend à obtenir condamnation de la partie défenderesse

- à payer la somme de 11.791,74 euros bruts, à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- à payer les intérêts au taux légal à dater de l'exigibilité, soit le 28.08.2003,
- à établir le décompte des sommes brutes et nettes revenant au demandeur, sous peine d'astreinte de 250 € par jour.

outre les frais et dépens de la procédure et l'exécution provisoire.

2. RECEVABILITE ET COMPETENCE

La demande, régulière en la forme et dans le temps, est recevable. Le Tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, est compétent.

3. LES FAITS

La défenderesse exploite un supermarché sous l'enseigne « INTERMARCHE » à Anderlues.

Le demandeur a été engagé le 1.09.1998 par la défenderesse, en qualité d'ouvrier boucher dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (pièce 1 dossier de la défenderesse).

Par lettre recommandée du 28.08.2003, il a été mis fin au contrat à cette date, moyennant une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 35 jours. Le licenciement n'est pas motivé (pièce 2 dossier de la défenderesse, pièce 1 du demandeur).

Le certificat de chômage C4 (pièce 3 dossier de la défenderesse, pièce 2 du demandeur) signé par l'employeur le 3.09.2003, mentionne :

- Une rémunération brute mensuelle de 1965,29 €,
- Le paiement d'une indemnité de rupture couvrant la période du 28.08.2003 au 1.10.2003 inclus,
- Le motif du chômage : *« réorganisation du service suite à la nouvelle réglementation du 26.08.2003 concernant l'enlèvement des colonnes vertébrale des bovins. »*

Par courrier du 4.09.2003, la FGTB, organisation syndicale du demandeur, demandait à la défenderesse de lui envoyer ladite réglementation (pièce 4 de la défenderesse).

Le 8.09.2003, la défenderesse communiquait les références des arrêtés royaux concernés (pièce 5 de la défenderesse) :

« ...

- *AR 09/06/2003 modifiant l'AR du 04/12/1995 soumettant à une autorisation les lieux où les denrées alimentaires sont fabriquées ou mise dans le commerce.*
- *AR 09/06/2003 instaurant dans les débits de viandes et ateliers de préparation y annexées certaines mesures de protection contre les encéphalopathies spongiforme transmissible.*
- *AR 09/06/2003 modifiant AR 30/12/1992 relatif à la réglementation de traitement des déchets. »*

Le 7.10.2003, la FGTB répondait (pièce 6 de la défenderesse):

« Nous avons pris connaissance des A.R. dont vous avez fait mention pour licencier notre affilié.

Etant entendu que les viandes arrivaient déjà désossées au stand boucherie de votre grande surface, nous souhaiterions donc que vous développiez la raison invoquée pour le licenciement de Monsieur F. »

Le 4.12.2003, la FGTB écrivait, après 2 rappels (pièce 9 du demandeur) :

« Par la présente nous vous mettons donc en demeure de nous communiquer la raison exacte du licenciement de notre affilié comme demandé dans notre lettre du 7 octobre 2003, car les renseignements obtenus quant au motif indiqué sur le C.4. ne peuvent nous donner satisfaction et pourrait nous laisser penser à un licenciement abusif de votre part. »

Le 28.01.2004, en l'absence de réponse, la FGTB écrivait qu'elle considérait le licenciement de M. F) comme abusif étant donné que la SA GILIM n'avait aucune raison valable de le licencier et qu'elle réclamerait en Justice le

paiement d'une indemnité (pièce 7 dossier de la défenderesse, pièce 10 du demandeur).

Le conseil de la défenderesse réagissait le 12.03.2004 en ces termes (pièce 8 de la défenderesse) :

« Suite à votre courrier du 4 septembre 2003, ma cliente vous a en effet transmis les arrêtés royaux des 9 juin 2003 concernant l'enlèvement des colonnes vertébrales des bovins, ovins et caprins en date du 8 septembre 2003.

Monsieur F. ne peut tenter comme il le fait aujourd'hui, de nier l'incidence qu'a eu cette nouvelle réglementation sur le stand boucherie.

A partir du 26 août 2003, cette réglementation a eu pour conséquence que les viandes arrivaient désossées au stand boucherie. Cela ressort clairement de la comparaison des bordereaux de livraison établis avant et après cette date, dont vous trouverez copies en annexe. Avant le 26 août 2003, les viandes arrivaient non désossées et après cette date, eh« PAT », c'est-à-dire désossées et sous vide. Ces nouvelles dispositions ont par conséquent entraînées une importante diminution de la charge de travail pour le personnel du stand boucherie.

Veuillez noter par ailleurs que Monsieur F. n'a pas été remplacé par un autre travailleur.

Dans ces conditions vous comprendrez qu'il n'est pas question d'un quelconque licenciement abusif. »

Citation était lancée le 27.08.2004.

4. DISCUSSION

Le demandeur soutient, pour conclure au licenciement abusif :

- que la nouvelle réglementation du 9.06.2003 est sans lien avec son licenciement survenu le 28.08.2003, soit 2 mois après l'entrée en vigueur des arrêtés royaux le 26.06.2003, puisque dès cette date les entreprises de boucherie ne pouvaient plus introduire des viandes non désossées dans leurs locaux.
- que dès avant la nouvelle réglementation, la viande arrivait de façon générale déjà désossée au stand boucherie, de sorte que la nouvelle réglementation n'a pas eu d'incidence sur le fonctionnement de celui-ci. La défenderesse ne prouve pas le contraire. Les factures de livraison produites par la défenderesse ne démontrent rien et l'attestation du grossiste est peu crédible. Le demandeur produit une circulaire de l'agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire du 12.05.2003 qui actualise les mesures à observer concernant les animaux de boucherie sensibles aux encéphalopathies spongiformes transmissibles.

- qu'un avis de recherche a été émis par la défenderesse après le licenciement pour un « boucher et poissonnier ».
- que, contrairement à ce qu'affirme la défenderesse, il n'y a pas eu de réduction de personnel sur la période de 6 mois suivant le licenciement du demandeur, au vu des relevés DIMONA produits.

La défenderesse expose :

- que la nouvelle réglementation a entraîné une diminution de l'activité du stand boucherie nécessitant le licenciement d'un des deux ouvriers bouchers. Elle produit et explicite des documents internes du 30.06.2003 et du 20.08.2003 relatifs à la mise en place des nouvelles dispositions ainsi que les livres de caisse mensuels, des factures de livraison antérieures et postérieures au 26.08.2003 et une attestation du grossiste.
- que le licenciement du demandeur s'inscrit par ailleurs dans un contexte de réorganisation de tout le magasin qui devait faire face à de grandes pertes du chiffre d'affaires. Elle a licencié 11 personnes pendant les 6 mois suivant le licenciement du demandeur.
- qu'elle n'a aucun souvenir d'une annonce pour la boucherie-poissonnerie et, ne s'agissant pas d'un ouvrier boucher, cet argument est irrelevante.

Elle considère ainsi avoir démontré l'existence de motifs légitimes justifiant sa décision de licencier le demandeur et qu'il y a lieu de rejeter la demande d'indemnité pour licenciement abusif.

Par ailleurs, la défenderesse conteste, tant en son principe qu'en son montant, la demande d'assortir d'une astreinte la condamnation à établir le décompte des sommes brutes et nettes revenant le cas échéant au demandeur.

Enfin, elle estime qu'en l'espèce les intérêts réclamés devraient être calculés sur le montant net de l'indemnité et elle conteste la demande d'exécution provisoire sans cantonnement.

5. POSITION DU TRIBUNAL

• En droit : le licenciement abusif

L'article 63 de la loi du 3.07.1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée 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. »

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 est due indépendamment du fait que l'ouvrier a été licencié avec ou sans préavis; (...) »

La Cour du Travail de Mons (08/11/2005, RG 18205, juridat) a précisé comment elle interprétait cette disposition, lorsque la réorganisation de l'entreprise est invoquée pour motiver le licenciement :

« En cas de contestation, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués.

L'ouvrier bénéficie, de par cette disposition, d'une présomption juris tantum du caractère abusif du licenciement et, pour renverser cette présomption, l'employeur doit établir que la décision de licencier résulte d'un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qu'elle est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Pour que l'abus de droit ne soit pas retenu, il faut que le motif invoqué par l'employeur ait un lien direct et nécessaire avec le licenciement. La réorganisation en tant que telle n'est un motif licite de licenciement que si elle implique la nécessité soit de licencier le travailleur visé, soit de supprimer une fonction déterminée. Le contrôle du caractère licite du motif du licenciement ne remet pas en cause le pouvoir de l'employeur d'opérer des choix, au mieux des intérêts de son entreprise. Il n'appartient en effet pas aux juridictions de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité des mesures mises en oeuvre. Par ailleurs, n'est pas abusif le licenciement décidé pour des motifs qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement du service même si la réorganisation de ce dernier ne peut être imputée à l'ouvrier et si elle lui porte préjudice (Cass., 14 mai 2001, S000015F).

Pour la Cour du Travail de Bruxelles (18.03.2002, rg 41281, juridat):

« L'employeur demeure seul juge des mesures de gestion de l'entreprise qui ne donnent pas lieu à un contrôle d'opportunité (JAMOULLE - Contrat de travail, T. II, p. 310). Les cours et tribunaux n'ont aucune compétence pour s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et pour apprécier l'opportunité de la stratégie de l'entreprise, de ses objectifs commerciaux et des moyens pour les atteindre.

Les juridictions doivent exclusivement examiner si le motif fondé sur les nécessités de l'entreprise est établi et si le licenciement est fondé sur ces nécessités.

Une restructuration en tant que telle ne constitue pas en soi un motif justifiant le licenciement. Cette restructuration doit impliquer la nécessité de licencier le travailleur concerné. »

« Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent s'apprécier à la date du licenciement. Le seul fait que des travailleurs auraient été engagés deux mois après le licenciement de l'ouvrier ne signifie pas qu'à la date du congé, des nécessités économiques ne le justifiaient pas. La mauvaise santé d'une entreprise peut être le résultat d'erreurs de gestion. Le juge n'est cependant pas compétent pour entrer dans ce débat; son rôle se limite à l'examen de la réalisation ou de l'absence des conditions prévues à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. » (CT Bruxelles 21.03.1994, rg 27923, sommaire sur juridat)

Il faudra, pour apprécier le caractère abusif ou non du licenciement, examiner la réalité du motif de réorganisation invoqué mais l'existence éventuelle d'autres motifs ayant conduit au licenciement pourra également être vérifiée :

« selon l'enseignement de la Cour de cassation : " La charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur pour l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Cette règle n'oblige toutefois pas le juge à ne tenir compte que des motifs indiqués et établis par l'employeur; elle l'autorise également à fonder sa décision en faveur de l'absence du caractère abusif sur d'autres éléments produits régulièrement, qui, bien que l'employeur ne les ait pas proposés comme motifs, ont également déterminé le licenciement d'après l'avis du juge et qui se rapportent à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service " (Cass. 15 juin 1988, 3ème Ch., JTT 1989, p. 6) ;

Cette cour s'est déjà exprimée dans le même sens en décidant qu'en l'absence de précisions du législateur, il n'y avait pas lieu de limiter à ceux énoncés lors de la rupture les motifs invoqués dont l'employeur a la charge de la preuve ; qu'il avait lieu de tenir compte des motifs réels, même si ceux-ci ne sont exprimés par l'employeur qu'au moment où, confronté à une demande d'indemnité, il est appelé à justifier des motifs de l'usage de son droit de licencier (Voyez : C.T. Mons, 5ème Ch., 9.10.1981, JTT. 1983, p. 24). » (CT MONS 16/05/2006, rg 19731, juridat).

• En l'espèce

Des pièces déposées par la défenderesse, il ressort que le 30.06.2003, la Fédération belge des entreprises de distribution informait les membres du groupe professionnel « viande », de la publication le 26.06.2003 de nouveaux arrêtés royaux modifiant la réglementation ayant trait notamment à l'enlèvement des colonnes vertébrales des bovins et prévoyant de nouvelles exigences en matière d'autorisations, d'enregistrements, de redevances et de mesures d'hygiène (pièce 9).

Le 20.08.2003, le service qualité d'INTERMARCHE adressait un fax « TRES URGENT » à tous les adhérents et tous les responsables boucherie, libellé comme suit (pièce 10 de la défenderesse) :

« Nous vous informons que la réglementation concernant l'enlèvement des colonnes vertébrales des bovins, ovins et caprins vient d'être modifiée!

Cela implique que les viandes de bovins, ovins et caprins de plus de 12 mois ne peuvent plus être introduites dans vos locaux sans que les matériels à risque spécifiés (colonnes vertébrales = vertèbres autres que les vertèbres caudales, y compris les ganglions rachidiens et les autres tissus nerveux apparents / crâne / amygdales / intestins mésentère) n'aient été préalablement retirés, et ce dès le 26 août !!

Veuillez noter que nos fournisseurs référencés sont dorénavant et déjà en mesure de vous offrir, avec la même rentabilité les produits équivalents en PAD.

Néanmoins, moyennant des contraintes très strictes, il est possible de continuer à désosser du bœuf et/ou des ovins de plus de 12 mois sous réserve d'obtenir une autorisation spéciale.

Ces contraintes strictes sont les suivantes :

- *inscrire dans le carnet de contrôle les viandes de bovins, ovins et caprins âgés de plus de 12 mois et contenant de la colonne vertébrale avec la mention du n° officiel des bêtes dont elles proviennent, ainsi que le nombre de carcasses ou de parties de carcasses dont le retrait de la colonne vertébrale est exigé.*
- *garantir un travail hygiénique permettant de limiter la contamination des viandes, des outils, des équipements, des locaux et des personnes par des matériels à risque spécifié (MRS). Pour ce faire, il faut se baser sur les recommandations formulées par le Conseil supérieur d'Hygiène pour la protection du personnel manipulant des matériels à risques spécifiés, dont un exemplaire doit être présent dans la boucherie (il s'agit notamment de nettoyages supplémentaires avant le nettoyage habituel des locaux et du matériel, du port de gants de protection par le personnel)*
- *Rassembler et entreposer dans des récipients destinés exclusivement à cette fin, tous les déchets de boucherie et les traiter comme des MRS.*
- *N'utiliser pour l'entreposage de ces déchets que des récipients étanches, inaccessibles aux personnes non autorisées, portant en lettres d'au moins 15cm de hauteur, la mention « MRS ».*
- *Dénaturer les déchets au fur et à mesure de leur production, à l'aide de bleu de méthylène 05%*
- *Pesée effective et traçabilité complète de l'enlèvement des déchets*

Si au vu de l'ensemble de ces contraintes, vous souhaitez encore être livré en bovins et ovins de plus de 12 mois en carcasses, il vous faudra impérativement introduire une demande d'autorisation spéciale auprès des autorités compétentes. Cette demande ainsi que le paiement de la redevance adéquate doivent parvenir à l'Administration pour le 26 août au plus tard.

Dans ce cas, je vous invite à me contacter le plus rapidement possible au 010/47.17.15.

Aucun report de l'échéance n'est prévu à ce jour. »

La défenderesse expose qu'elle n'a pas demandé cette autorisation de désosser des bovins de plus de 12 mois mais a choisi de se faire livrer les animaux déjà découpés (PAT- prêt à trancher). Le demandeur ne la contredit pas sur ce point.

Huit jours plus tard, le 28.08.2003, elle prend la décision de licencier un des trois bouchers (le stand comportant un chef boucher et deux ouvriers), c'est-à-dire le demandeur.

La réalité des modifications réglementaires et leur impact sur la pratique de la boucherie en général est incontestable au vu des pièces citées et à la lecture des 3 arrêtés royaux du 9.06.2003 (pièce 11 de la défenderesse).

Le demandeur semble dire que, en réalité, rien n'a pu changer dans cette pratique en ce qui concerne la boucherie du magasin qui l'employait.

Il produit une circulaire du 12.05.2003 (sa pièce 11) mais ne tire aucune argumentation de son contenu. Cette circulaire énonce qu'elle a été prise en fonction des modifications récentes apportées à la réglementation européenne de 2001 et de 2002.

Les arrêtés royaux du 9.06.2003 font également référence notamment à des règlements européens de 2001, 2002 et 2003.

La circulaire du 12.05.2003 préconise une série de mesures d'hygiène et de traçabilité concernant les animaux de boucherie, qui ne semblent pas correspondre aux instructions précises prévues par le fax adressé le 20.08.2003 aux responsables boucherie.

Le Tribunal n'a évidemment aucune compétence, au vu des pièces produites, pour apprécier en quoi pouvait consister le travail de la boucherie du supermarché INTERMARCHE d'Anderlues avant et après les instructions reçues le 20.08.2003. Le demandeur n'apporte aucun élément à cet égard et ne précise pas en quoi la circulaire du 12.05.2003 pourrait avoir, le cas échéant, anticipé sur les arrêtés royaux du 9.06.2003.

Les instructions données dans le fax du 20.08.2003, qui sont différentes de celles prévues par la circulaire, laissent penser qu'elles ont bien entraîné un changement dans la pratique de la boucherie du supermarché géré par la défenderesse.

La défenderesse produit également des factures de livraison de « demi-bœuf » ou « arrière bœuf » datées du 1.08.2003, 8.08.2003 et 14.08.2003, ainsi que des factures de livraison de « demi-bœuf -24 mois PAT » et « avant-bœuf en PAT » datées des 29.08.2003, 2.09.2003 et 4.09.2003 (pièces 14 et 15).

Même si on peut supposer que, comme le dit le demandeur, des livraisons de bœufs en « PAT » avaient lieu avant le 26.08.2003, date ultime pour la livraison « en carcasse », il n'a pu y avoir de livraisons de carcasses après cette date, au vu des instructions données. Ces factures, dont les dates sont très rapprochées,

montrent qu'il y a bien eu, au moins pour une partie des livraisons, une modification des pièces livrées et donc du travail à accomplir dans la boucherie, dès le 26.08.2003.

L'attestation du grossiste (pièce 16 de la défenderesse), selon laquelle le supermarché achetait le bœuf non plus en carcasses mais en PAT à partir du 5.08.2003, malgré une contradiction par rapport aux factures quant à la date des faits, confirme cette modification.

Le licenciement du demandeur notifié le 28.08.2003 (soit 8 jours après la réception des nouvelles instructions et 2 jours après la date ultime des livraisons en carcasse qui est aussi l'échéance du délai pour solliciter l'autorisation spéciale de continuer à désosser sur place) paraît avoir été décidé par l'employeur dans un délai normal de réflexion quant aux mesures à prendre en conséquence de la nouvelle réglementation.

Il resterait à examiner l'existence éventuelle d'autres motifs sous jacents, qui pourraient expliquer le licenciement, démontreraient le caractère fallacieux du motif de « réorganisation » invoqué et qui rendraient ce licenciement abusif, mais à cet égard, aucun élément de fait n'est soumis à l'appréciation du Tribunal.

Enfin, aucun élément n'accrédite le fait qu'une offre d'emploi pour un poste similaire à celui qu'occupait le demandeur aurait été émise par la défenderesse. Le demandeur propose d'en apporter la preuve, mais, depuis l'introduction de la cause en 2004, il a eu largement le temps de se procurer tout indice à cet égard, ce qu'il n'a pas fait, de sorte que sa proposition n'est pas opportune.

L'ensemble des éléments relevés conduisent à considérer que le motif du licenciement invoqué, à savoir l'introduction d'une nouvelle réglementation concernant l'enlèvement des colonnes vertébrales des bovins, est établi par la défenderesse et que le licenciement du demandeur est fondé sur les nécessités de l'entreprise puisqu'il est démontré par la défenderesse que les nouvelles dispositions ont eu un impact direct sur le conditionnement des viande livrées et donc sur le travail de la boucherie.

Quant au second motif invoqué pour justifier le licenciement, à savoir la réorganisation du magasin qui devait faire face à des pertes de chiffre d'affaire, le Tribunal observe que, d'après les déclarations DIMONA (pièce 18 de la défenderesse), dans les mois qui ont suivi le licenciement du demandeur, 10 personnes ont quitté l'entreprise, mais seulement 5 (y compris le demandeur) furent certainement licenciées pour cause de réorganisation (pièces 20, 21, 22, 24), tandis que d'autres le furent pour essai non concluant ou motif grave. Par ailleurs, 4 travailleurs ont été engagés.

Ce second motif et son lien direct avec le licenciement du demandeur ne paraissent donc pas suffisamment établis.

Cependant, la réalité du premier motif étant démontrée à suffisance, la demande d'indemnité pour licenciement abusif n'est pas fondée.

Il n'y a pas lieu d'examiner les autres chefs de demande.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

La déclare non fondée,

En déboute le demandeur,

Condamne le demandeur aux frais et dépens de l'instance, non liquidés par la défenderesse.

Ainsi rendu et signé par la **deuxième chambre** du Tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, composée de :

Mme DE PRETER,

Juge au Tribunal du travail,
président la deuxième chambre,

M. VAN DROOGENBROECK,

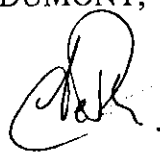
Juge social au titre d'employeur,

M. NOWAKOWSKI,

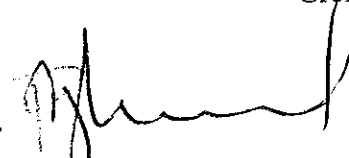
Juge social au titre de travailleur ouvrier

M. DUMONT,

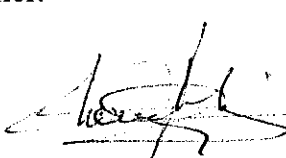
Greffier.



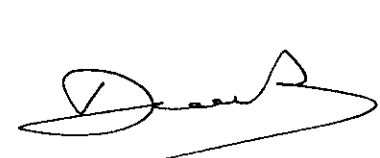
DE PRETER



VAN DROOGENBROECK

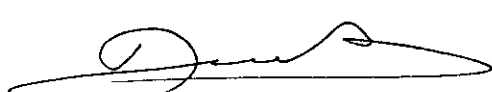


NOWAKOWSKI



DUMONT

Et prononcé en audience publique du **6 octobre 2008** de la **deuxième chambre** du Tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, par Mme DE PRETER, Juge au Tribunal du Travail, président de chambre, assistée de M. DUMONT, Greffier.



DUMONT



DE PRETER