

*Jf = 't,;***Expédition**

Numéro de répertoire 2015 /	18 IG r,, • . • ;J tl
Date du prononcé 05/11/15	
Numéro de rôle 14/ 104/ A	
Numéro audiorat : 15/7/17/032	
Matière: Contrat de travail ouvrier	
Type de jugement : Définitif - Contradictoire	

Délivrée à	Délivrée à
le	le
€:	€:
PC:	PC:

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
4ème Chambre
Jugement**

EN CAUSE:

Monsieur M,
Domicilié A1,
partie demanderesse, comparaisant par Me Sophie PONCIN, /oco Me Olivier
LANGLET, avocats;

CONIB E:

La société S, inscrite à la B.C.E.
sous le numéro N1,
dont le siège social est situé A2,
partie défenderesse, comparaisant par Me Sophie GÉRARD, /oco Me Erwin CRABEELS,
avocats;

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

La p_rocédure

1

La procédure a été introduite par une requête déposée au greffe le 6 janvier 2014.

Les parties ont été convoquées sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire en vue de l'audience du 26 juin 2014.

Par ordonnance du 3 juin 2014, le tribunal a fixé un calendrier de procédure sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

La S a déposé des conclusions le 2 septembre 2014 et des conclusions additionnelles et de synthèse les 23 mars et 16 septembre 2015.

Monsieur M a déposé des conclusions le 16 décembre 2014.

Les parties ont toutes deux déposé un dossier de pièces.

2

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 8 octobre 2015.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

II. Les faits

3

Monsieur M est entré au service de la S le 7 mars 2005, en qualité de « *laveur de voitures* » de tram, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein (pièce 1 du dossier des parties). Auparavant et depuis le 20 novembre 2002, Monsieur M avait déjà occupé à cette fonction en qualité de travailleur intérimaire.

Le contrat prévoyait que Monsieur M était « *en stage ou temporaire les six premiers mois* ».

4

Monsieur M a été admis dans le cadre des agents effectifs à partir du 7 septembre 2005 (mémoire du 4 octobre 2005, pièce 1.2 du dossier de Monsieur M).

5

Par courrier du 7 janvier 2013, la S a licencié Monsieur M moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 56 jours (pièce 11 du dossier de la S).

Au titre de motif précis du chômage, le formulaire C4 mentionne : « *restructuration* » (pièces du dossier de la S).

6

Monsieur M a contesté son licenciement par courrier de son conseil du 19 août 2013 (pièce 12 du dossier de la S).

La S a maintenu sa position (pièce 13 du dossier de la S).

7

Monsieur M a introduit la présente procédure par requête du 6 janvier 2014.

III. Les demandes

8

Par ses dernières conclusions, Monsieur M demande la condamnation de la S au paiement des sommes suivantes:

3.187,44 EUR bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis;

16.139,88 EUR bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif;

S.000 EUR à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison de remarques racistes et en raison de la discrimination subie;

5.000 EUR à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison de l'exposition à l'amiante et à l'absence de surveillance médicale régulière;

1 EUR à titre d'arriérés de rémunération, de primes de fin d'année, d'heures supplémentaires, de rémunération pour les périodes de suspension du contrat, d'avantages dus en exécution du contrat, de primes diverses, ...

Les intérêts sur ces sommes depuis les différentes dates d'exigibilité.

Enfin, il sollicite la condamnation de la S aux dépens (liquidés à la somme de 2.200 EUR).

IV. Avis de l'Auditorat du travail

9

Dans son avis oral donné à l'audience du 8 octobre 2015, Madame Marguerite Motquin, Premier Substitut de l'Auditeur du travail, a conclu au non-fondement de la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison de remarques racistes et en raison de la discrimination subie.

V. Discussion et position du tribunal

5.1 Indemnité complémentaire de préavis

10

Les parties sont en accord sur la rémunération de référence à prendre en considération (2.689,98 EUR/mois) et sur la durée du préavis applicable (56 jours calendrier ou 8 semaines).

Il est par ailleurs établi que la S a payé :

au moment de la rupture (date précise non communiquée par les parties) : une indemnité de rupture de 4.344 EUR bruts (pièce 14 du dossier de la S);

en date du 14 septembre 2015 : une indemnité complémentaire de 623,64 EUR bruts majorée de la somme de 49,89 EUR nets à titre d'intérêts (pièces 14b et 14c du dossier de la S);

Soit une somme totale de 4.967,64 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture et de 49,89 EUR nets à titre d'intérêts.

11

Les parties s'opposent en réalité uniquement sur le mode de calcul de l'indemnité de rupture due à Monsieur M.

Le tribunal avoue ne pas bien comprendre le raisonnement des deux parties qui, chacune à sa manière, convertit la rémunération mensuelle de référence en une rémunération par jour ouvrable alors *qu'in fine* l'indemnité de rupture de 56 jours correspond à des jours calendriers...

Selon le tribunal, la méthode de calcul aujourd'hui adoptée par le législateur (article 39, §1", alinéa 4 de la loi relative aux contrats de travail) est la plus juste : rémunération mensuelle de référence x 3/13 x nombre de semaines de préavis.

Monsieur M avait ainsi droit à une somme de 4.966,12 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, selon le décompte suivant: 2.689,98 (EUR) x 3/13 x 8 (semaines).

12

Suite au paiement de l'indemnité complémentaire de préavis (intervenu 20 mois après l'introduction de la procédure), la S a payé à Monsieur M l'indemnité de rupture à laquelle il avait droit (et même quelques cents en trop). Les intérêts ont également été payés (pièces 14b et 14c du dossier de la S).

La demande de Monsieur M est donc devenue sans objet.

5.2 Indemnité pour licenciement abusif

a) Principes

13

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif le licenciement de l'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 de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

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

Si l'employeur ne parvient pas à démontrer que le licenciement de l'ouvrier n'est pas abusif, il est redevable d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

14

La loi ne définit pas la notion de « *conduite* ». La Jurisprudence retient qu'il s'agit d'une manière d'agir, d'un comportement ou une attitude.

La doctrine retient que :

« Il s'agit de la manière dont l'ouvrier exécute sa prestation de travail, mais également celle dont il gère ses relations professionnelles avec l'employeur, ses collègues ou des tiers. La notion couvre ainsi les démarches effectuées, initiatives ou décisions prises par lui dans le cadre de l'exécution de la relation de travail (M. Jourdan, « Le licenciement abusif de l'ouvrier. Evolutions », in Le licenciement abusif, Anthemis, 2009, p. 69). »

15

Les « *nécessités du service* » recouvrent les décisions prises par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de gestion de l'entreprise :

« Entrent dans la définition non seulement des mesures de restriction mais également les décisions prises en vue d'une politique et d'une gestion financière efficace et convenable de l'entreprise, lesdites nécessités ne pouvant se limiter aux difficultés économiques et financières. Les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service visent ainsi l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'employeur, en ce compris la modernisation des techniques et procédés susceptibles de remplacer l'homme par la machine. Dans une telle hypothèse - et la question n'est pas spécifique à la matière du licenciement abusif de l'ouvrier - , le travailleur a droit au bénéfice de son contrat de travail mais pas au-delà, l'employeur ne devant pas le réaffecter à d'autres emplois disponibles dans l'entreprise (M. Jourdan, « Le licenciement abusif de l'ouvrier. Evolutions », in Le licenciement abusif, Anthemis, 2009, p. 77). »

16

Par un arrêt du 22 novembre 2010, la Cour de cassation a tranché une controverse jurisprudentielle¹ et a très clairement dit pour droit que les règles en matière de licenciement abusif visaient à interdire tout licenciement pour des motifs « *manifestement déraisonnables* » :

« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables.

¹ Voyez, pour une description succincte de cette controverse, M. Rousseau, « Deux arrêts de la Cour de cassation très attendus en matière de licenciement abusif de l'ouvrier », *Chr. D.S.*, 2011,01, 4.

Il s'ensuit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable.

Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement. La Cour se limite à examiner si, à cette occasion, le juge n'a pas méconnu la notion juridique de « licenciement abusif » qui est soumise à son contrôle.

Le moyen, qui est tout entier fondé sur la thèse que, quelle que soit la nature de la conduite de l'ouvrier, dès qu'il est lié à cette conduite, le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et, en conséquence, le juge n'est pas tenu d'apprécier si ladite conduite constitue un motif de licenciement valable, manque en droit. »

Il appartient donc au tribunal de contrôler si les motifs du licenciement constituent des motifs raisonnables, étant cependant entendu que le contrôle des juridictions du travail n'est qu'un contrôle marginal. Le contrôle du tribunal ne porte donc pas sur l'opportunité de la décision de l'employeur mais bien sur l'existence d'un motif légitime de licenciement.

17

Quant à la preuve des motifs légitimes du licenciement, elle peut être rapportée par toute voie de droit.

Par ailleurs, il est unanimement admis que le juge ne doit pas uniquement tenir compte des motifs invoqués (éventuellement) lors du congé, ou aux termes du formulaires C4. Au contraire, l'employeur peut exposer les motifs réels du licenciement dans un second temps, y compris dans le cadre de ses moyens de défense dans le cours d'une procédure (C. trav. Mons, 9 octobre 1981, *J.T.T.*, 1983, 22; c. trav., Gand, 2 janvier 1985, *T.G.R.*, 1985, 102).

b) Application en l'espèce

18

La S expose que le licenciement de Monsieur M est intervenu en raison tant de son inaptitude que de sa conduite (page 6 de ses conclusions).

La S reproche principalement à Monsieur M de ne pas avoir réussi à obtenir son permis de conduite d'un tram (sans passagers), malgré trois tentatives (en avril 2009, avril 2010 et octobre 2012). Elle soutient que l'aptitude à conduire un tram fait partie des exigences de la fonction de laveur de voitures de tram car il est nécessaire de déplacer les trams dans le dépôt (depuis et vers le stand de lavage).

La S lui reproche également son comportement, tant dans le cadre des formations en conduite de trams qu'en dehors de ces formations.

b.1) Inaptitude à la conduite de tram**19**

Monsieur M soutient tout d'abord que cette exigence n'existait pas en 2005 lorsqu'il a été engagé par la S à cette fonction.

Il est vrai que les fiches de définition de fonction déposées par la S (qui mentionnent le « permis tram (sans voyageur) » comme « compétences spécifiques à la fonction », pièces 2 et 2b de son dossier) ne sont pas datées. La S ne démontre donc pas que, déjà au moment de l'engagement de Monsieur M, il était requis que les laveurs de voitures de tram sachent les conduire.

Ces faits sont cependant sans relevance aux yeux du tribunal. Les fonctions évoluent nécessairement avec le temps, de sorte que les exigences des employeurs peuvent également évoluer. Il est donc tout à fait possible qu'une compétence qui n'était au départ pas requise pour exercer une fonction, devienne, avec le temps, indispensable à l'exercice de ladite fonction. Il n'était donc pas illégitime dans le chef de la S de demander à Monsieur M d'obtenir son permis de conduire un tram (en finançant la formation adéquate durant son temps de travail) si le travail de laveur de voitures de tram impose le déplacement de ceux-ci (ce que Monsieur M ne conteste pas).

20

Monsieur M souligne par ailleurs qu'il a exercé la fonction de laveur de voitures de tram de 2002 à 2009 (d'abord comme intérimaire puis comme membre du personnel) sans que la S ne lui demande de passer son permis et sans que cette absence de permis ne l'empêche d'exercer ses fonctions.

La S ne nie pas que c'est pour la première fois en 2009 qu'il a été demandé à Monsieur M de passer son permis, ni que Monsieur M a exercé cette fonction de laveur de voitures jusqu'à la fin du contrat (en janvier 2013) sans disposer du permis.

Cependant, durant toutes ces années, Monsieur M n'a pas effectué toutes les tâches qui incombent normalement aux laveurs de voitures de tram puisque chaque fois qu'il était nécessaire de déplacer un tram, c'était un de ses collègues qui devait procéder à la manœuvre. A nouveau, il était légitime dans le chef de la S de demander à Monsieur M d'obtenir son permis de conduire un tram (en finançant la formation adéquate durant son temps de travail) pour pouvoir effectuer les mêmes tâches que toutes les autres personnes du service.

21

Monsieur M soutient encore qu'il n'était pas le seul « travailleur de la S » à ne pas disposer de son permis de conduite de tram.

Cette allégation n'est non seulement pas étayée par la moindre pièce, mais elle est en plus extrêmement vague...

Il est des fonctions au sein de la S qui ne requièrent pas de disposer d'un permis de conduire un tram. Ce n'était pas le cas de la fonction de laveur de voitures (pièces 2 et 2b du dossier de la S). Monsieur M ne démontre pas qu'un autre laveur de voitures ne disposait pas de son permis sans que la S ne lui impose de le passer voire ne procède à son licenciement s'il avait échoué.

22

Dans la mesure où il n'était pas illégitime dans le chef de la S de demander à Monsieur M d'obtenir son permis de conduire un tram (en finançant la formation adéquate durant son temps de travail), la décision de la S de mettre fin au contrat de travail, après trois échecs à cette formation n'apparaît pas manifestement déraisonnable.

C'est d'autant plus le cas que:

la S a clairement informé Monsieur M du fait qu'elle estimait qu'il était indispensable qu'il obtienne ce permis pour pouvoir continuer à exercer ses fonctions de laveur de voitures :

« Nous vous rappelons que la conduite tram fait partie des compétences de base pour travailler au sein du département technique de la Business Unit Tram.

Nous vous octroyons une dernière chance et vous demandons de mettre tout en œuvre pour réussir cette formation indispensable à l'exercice de votre métier.

En cas d'échec, nous serions amené à nous interroger sur vos compétences et votre adéquation par rapport au métier pour lequel vous avez été engagé

» (courrier remis à Monsieur M le 3 novembre 2011, pièce 6 du dossier de la S).

Monsieur M n'a pas mis tout en œuvre pour réussir cette formation puisque l'instructeur a été contraint de mettre fin anticipativement à la première formation, dans le contexte suivant :

« Le manque d'intérêt pour cette formation m'a été clairement confirmé par mon collègue Superviseur InstructeurR.

Ce dernier a entendu Monsieur M dire: « J'en ai rien à foutre de cette formation, cela fait six ans que je suis à la S et ce n'est pas cet instructeur qui va me virer. »

Nous pouvons confirmer le comportement inadapté par Je fait que:

- *Régulièrement cet agent prend une position affalée, prétend après remarque, être fatigué*

- *N'exécute pas les instructions de l'instructeur, voire ne les entends pas, constituant un véritable danger*
- *Malgré les lacunes bien mises en évidence, cet agent s'est mis à lire le journal METRO au lieu d'utiliser utilement le temps de travail à la révision de son IRET »* (pièce 4 du dossier de la S).

b.2) Attitude

23

L'attitude de Monsieur M était par ailleurs régulièrement problématique, de sorte que la S a été contrainte de lui infliger plusieurs sanctions disciplinaires :

16 février 2010 : réprimande sévère (insubordination);

27 septembre 2011: réprimande sévère (non-exécution correcte de son travail);

16 janvier 2012 : constatation de non-exécution correcte du travail ;

25 janvier 2012 : observation (temps anormalement long pour revenir de la visite médicale);

15 mai 2012 : réprimande sévère prévenu d'ennuis graves (poste de travail quitté prématurément, sans information du responsable).

Ces faits, intervenus pour la plupart dans l'année qui a précédé le licenciement, sont également de nature à fonder un licenciement pour des motifs raisonnables.

b,3) Conclusion

24

L'ensemble de ces éléments démontre à suffisance que le licenciement de Monsieur M n'était pas manifestement déraisonnable et reposait sur des motifs légitimes liés à sa conduite, à son inaptitude à conduire un tram et donc à exercer pleinement ses fonctions et aux nécessités de fonctionnement du service (qui devait palier à son Inaptitude à conduire un tram).

Partant, son licenciement n'était pas abusif et la demande de Monsieur M doit être déclarée non fondée.

5.3 Dommages et intérêts pour remarques racistes et discrimination

25

La loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie s'applique aux relations de travail, en ce compris aux conditions de travail (articles, §2, 2° de la loi).

La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés. Parmi ces critères, figure la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique (article 4, 4° de la loi).

La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit (Cass, 18 décembre 2003, J.L.M.B., 2009, p. 676) l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 30 §1er de la loi).

a) Application en l'espèce

26

Monsieur M fait valoir que durant les relations de travail, il aurait été victime de remarques racistes émanant du chef d'entretien du dépôt, Monsieur Me : « *le travail est dur mais c'est mieux que dans les champs de coton* », « *il fait très noir dans le tram* », « *il n'est bon que pour nettoyer les trams* ».

27

Cependant, il n'apporte aucun élément de nature à présumer l'existence d'une telle discrimination.

Les faits qu'il dénonce ne reposent sur aucun élément probant.

Le tribunal constate par ailleurs que Monsieur M n'a jamais dénoncé ces faits en cours de contrat (que ce soit à la hiérarchie du sieur Me ou à la personne de confiance ou au conseiller en prévention).

En l'absence de tout fait permettant de présumer la discrimination, elle n'est pas établie.

28

La demande est donc non fondée.

5.4 Dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison de l'exposition à l'amiante et à l'absence de surveillance médicale régulière

29

Monsieur M soutient que la S aurait commis une faute en ne l'« *informant pas du risque d'exposition à l'amiante et en ne surveillant pas correctement son état de santé* ». Il évalue son dommage *ex aequo et bono* à la somme de 5.000 EUR.

30

En application de l'arrêté royal du 16 mars 2006 relatif à la protection contre les risques liés à l'exposition à l'amiante, l'employeur doit :

établir un inventaire de la totalité de l'amiante et des matériaux contenant de l'amiante présents dans toutes les parties des bâtiments et équipements (articles 5 et suivants) ;

établir un programme de gestion sur la base de cet inventaire (articles 12 et suivant) ;

évaluer les risques de manière à déterminer la nature, le degré et la durée de l'exposition des travailleurs à l'amiante (articles 16 et suivants) ;

en fonction des résultats de l'évaluation des risques, mesurer la concentration en fibre d'amiante (articles 18 et suivants).

Il doit en outre prendre les mesures générales de prévention suivantes:

notification de l'exposition au fonctionnaire chargé de la surveillance et au conseiller en prévention-médecin du travail (articles 28 et suivants). Cette obligation de notification n'est pas d'application pour les travaux avec une exposition faible et sporadique, pour lesquels la valeur limite ne sera pas dépassée (article 41) ;

la tenue d'un registre des travailleurs exposés (articles 30 et suivants);

la réalisation de la surveillance de la santé des travailleurs exposés (articles 33 et suivants). Ceci implique:

- o une évaluation de santé préalable ;
- o des évaluations de santé périodiques (au moins une fois par an) aussi longtemps que dure l'exposition;
- o une surveillance de la santé prolongée lorsque le médecin du travail la déclare indispensable;

l'information aux travailleurs avant le début des activités (article 37);

donner une formation spécifique aux travailleurs exposés (article 38) ;

la prise de mesures techniques générales de prévention, afin de limiter l'exposition et de prévenir le dépassement de la valeur limite (articles 39 et 40).

31

Concernant la nature des examens médicaux à effectuer lors des évaluations de santé périodiques, l'association des services externes de prévention et de protection au travail (Co-Prev) recommande qu'il comprenne les éléments suivants : un entretien personnel, un examen clinique général, un examen respiratoire fonctionnel, un examen du larynx et une radiographie 10 ans après l'exposition, ensuite après 15 ans d'exposition et enfin dans les deux ans d'exposition supplémentaires, au motif qu'il « *est communément accepté que la radiographie n'a de sens qu'à après une période de latence de 10 ans* » (pièce 21 du dossier de la S).

32

Monsieur M a été potentiellement exposé à de l'amiante en 2005 (pièce 22 du dossier de la S). A partir de 2006, Monsieur M n'a plus été exposé à l'amiante (pièce 20 du dossier de la S).

En 2005, l'arrêté royal du 16 mars 2006 n'était évidemment pas en vigueur et la S n'avait donc aucune obligation d'avertir Monsieur M de cette potentielle exposition.

Par ailleurs, la S a respecté ses obligations en matière de surveillance de la santé puisque Monsieur M a été examiné par le médecin du travail aux dates suivantes:

23 février 2005 (évaluation de santé préalable, avec radiographie des poumons);

3 mai 2006;

7 mai 2007;

16 juillet 2008 ;

5 janvier 2010;

25 janvier 2012.

Il n'a pas effectué d'autres examens radiographiques puisqu'un tel examen n'est recommandé que 10 ans après l'exposition (en 2005), soit en 2015 (pièce 20 du dossier de la S). Or le contrat a été rompu en janvier 2013.

33

Monsieur M reste donc en défaut de démontrer la faute qu'aurait commise la S dans le cadre de son information quant au risque d'exposition à l'amiante ou quant à la surveillance de sa santé.

La demande est donc non fondée.

5.5 Demande de paiement de 1 EUR à titre d'arriérés divers**34**

Cette demande n'est absolument pas étayée (elle n'est même pas évoquée en termes de conclusions, si ce n'est pour la viser dans le dispositif).

Le tribunal ne peut donc que la déclarer non fondée.

5.6 Dépens**35**

L'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire prévoit que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et soeurs ou alliés au même degré.* ».

En l'espèce, les parties ont respectivement succombé sur certains chefs de demande puisque la demande d'indemnité complémentaire de préavis n'est devenue sans objet que parce que la S a procédé au paiement 20 mois après l'introduction du litige.

Par conséquent, le tribunal considère qu'il convient de compenser les dépens de la manière suivante: chacune des parties supportera ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande de Monsieur M d'indemnité complémentaire de préavis recevable mais devenue sans objet;

Déclare les autres demandes de Monsieur M recevables mais non fondées;

Condamne chacune des parties à supporter ses propres dépens.

Ainsi jugé par la 4ème chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles où
siégeaient :

Madame Ariane FRY,	Juge - Présidente de la Chambre,
Monsieur Marc DESCHEPPER,	Juge social employeur,
Monsieur Bernard COTTENIER,	Juge social ouvrier,

et prononcé à l'audience publique du 5 novembre 2015 à laquelle était présente:

Madame Ariane FRY,	Juge - Présidente de la Chambre,
assistée de Monsieur	Greffier délégué.
Cédric DUMORTIER,	

le Greffier
délégué,

les Juges sociaux,

la Juge,

. L ---- ?- ?

*

Marc
DESCHEPPER

Bernard
COTTENIER

Ariane
FRY