

### Expédition

|                        |
|------------------------|
| Numéro du répertoire   |
| <b>2020 /</b>          |
| Date du prononcé       |
| <b>18 février 2020</b> |
| Numéro du rôle         |
| <b>2017/AB/222</b>     |
| Décision dont appel    |
| <b>15/3470/A</b>       |

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**L'association de droit public MAISON(S) DE QUARTIER - CENTRE D'ANIMATION SOCIALE DE QUARTIER**, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0894681.874 et dont le siège social est situé à 1000 BRUXELLES, Boulevard d'Anvers, 31,

partie appelante au principal et intimée sur incident,  
représentée par Maître Quentin ALALUF, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

**Madame D.** B \_\_\_\_\_, domiciliée à  
N° R.N. :

partie intimée au principal et appelante sur incident,  
représentée par Maître Hervé HERION, avocat à 1060 BRUXELLES,

★

★ ★

## **I. LES FAITS**

1.

« MAISON(S) DE QUARTIER – CENTRE D'ANIMATION SOCIALE DE QUARTIER » (ci-après dénommé « MAISON(S) DE QUARTIER ») exploite des espaces d'accueil à Bruxelles afin de lutter contre l'isolement des personnes fragilisées.

Madame B. \_\_\_\_\_ est engagée par MAISON(S) DE QUARTIER dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, prenant courant le 14 octobre 2013 pour se terminer le 13 avril 2014, ce en qualité de référant social et socio-culturel.

2.

En date du 19 mars 2014, MAISON(S) DE QUARTIER établit un « *rapport en vue d'un 2ème CDD d'une durée de 6 mois* ». Le rapport conclut par une proposition de poursuivre le stage.

3.

Madame B est en congé du 20 mars 2014 au 3 avril 2014.

4.

Une plainte a été déposée à l'encontre de Madame B rédigée sous la forme d'une pétition, par plusieurs personnes, et a été remise à l'employeur le 27 mars 2014, alors que Madame B était en congé.

5.

En date du 4 avril 2014, MAISON(S) DE QUARTIER a auditionné plusieurs personnes, signataires de la pétition.

6.

Madame B a été auditionnée par MAISON(S) DE QUARTIER en date du 7 avril 2014.

5.

En date 8 avril 2014, MAISON(S) DE QUARTIER établit un « *rapport en vue d'un non-renouvellement de CDD après l'achèvement du CDD en cours* ». Certaines aptitudes considérées comme moyennes dans le rapport précédent, y sont notées comme insuffisantes.

En ce qui concerne la compétence de Madame B le rapport indique notamment :

*« Lors de notre première évaluation, il avait été mis en avant que :*

*« De trop grands manquements au niveau du savoir-être peuvent étouffer les qualités, connaissances et compétences professionnelles et in fine la plus-value apportée à l'institution par le travailleur (déséquilibre entre apports professionnels positifs et gestion du relationnel et des aspects négatifs relatifs aux manquements liés au savoir-être) ».*

*Suite à des faits dont la coordination a pris connaissance après la première évaluation, il s'avère que la balance savoir-faire/ savoir-être n'est plus équilibrée en ce sens que les nouveaux manquements liés au savoir-être, dont nous avons pris connaissance après la première évaluation, ne permettent plus d'envisager une collaboration supplémentaire au-delà du contrat qui est en cours. En effet, tant la nature que le nombre de faits ne donne pas d'autre choix que de modifier certaines appréciations attribuées lors de la première évaluation via le tableau (côté droit du présent document) qui propose des « indices d'appréciations » allant de « insuffisant » à « très bien ».*

*1er fait rapporté, après la 01ère évaluation, et vérifié:*

*Propos calomnieux et dénigrants tenue à l'encontre d'une collègue lors d'un appel téléphonique passé à une autre collègue. La travailleuse à l'encontre de laquelle ont été tenus ces propos dénigrants a elle-même entendu ces propos et les a dénoncé et ces propos ont été confirmés par une deuxième personne.*

*Réception d'une lettre de plaintes en date du jeudi 27 mars 2014. Cette lettre de plaintes signées sous forme de pétition par 35 Personnes fait état « d'un comportement irrespectueux et agressif à l'encontre de certains usagers ainsi que de certaines associations ou organisations qui sont partenaires ou qui collaborent avec la Maison de Quartier Millénaire. ».*

En ce qui concerne l'aptitude « contacts extérieurs », le rapport indique notamment que :

*« Suite à la connaissance de nouveaux faits, il apparaît que:*

*Le travailleur a une attitude hautaine, autoritaire, agressive et récurrente, mesurable par des faits concrets et des comportements inappropriés à l'égard de nombreux usagers de la Maison de Quartier dont les signataires du courrier de plaintes exprimées sous forme de pétition.*

*Ces signataires ont été invités à s'exprimer le 04/04/2014 lors d'une réunion qui a regroupé 26 signataires. En plus de ces 26 signataires présents lors de la réunion collective, 3 signataires supplémentaires ont été entendus individuellement.*

*Toutes les situations exprimées par les signataires qui ont directement été touchée par l'attitude inappropriée (ensemble de comportements) vont dans le même sens : agressivité, refus de dialoguer, manque de politesse, de considération et de respect....*

*Cette attitude inappropriée a été aussi bien dénoncée par les personnes entendues individuellement que par les personnes qui se sont exprimées lors de la réunion collective. »*

Ce rapport est remis en main propre à Madame B

Ce rapport ajoute:

*« Pour prise de connaissance du rapport et du fait en cas de désaccord, il dispose de 8 jours calendrier à partir de la notification pour introduire par la voie hiérarchique :*

- Soit un écrit sous forme de notes succinctes précisant le motif de son désaccord ;*
- soit une demande à être entendu par la commission d'audition. »*

6.

Par lettre du 8 avril 2014, Madame B \_\_\_\_\_ communique par écrit son désaccord et le motif de son désaccord.

Elle ne demande pas à être entendue par la commission d'audition.

7.

Par courriel du 8 avril 2014, Madame V \_\_\_\_\_, directrice adjointe de Madame B \_\_\_\_\_, écrit à Madame B \_\_\_\_\_ :

*« Comme convenu lors de notre entretien de ce 07/04/2014, nous vous confirmons par écrit que votre contrat à durée déterminée prend fin le 13/04/2014.*

*A partir de ce mardi 08/04 à midi, nous vous dispensons de prester le solde de votre contrat. Les journées non prestées seront rémunérées jusqu'au terme du contrat.*

*Nous souhaitons également que ce 08/04, vous déposiez les clés de la Maison de Quartier Millénaire à la direction des Maisons. »*

8.

Les parties n'ont pas pu trouver de solution amiable à leur litige. Des lors, Madame B \_\_\_\_\_ a introduit une requête introductive d'instance devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 25 mars 2015.

## **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Madame B \_\_\_\_\_ a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner MAISON(S) DE QUARTIER à lui payer :

- la somme forfaitaire de 2.500,00 € pour non-respect des droits de la défense,
- la somme forfaitaire de 2.500,00 € pour abus de droit de licencier,
- à augmenter des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 1<sup>er</sup> septembre 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Dit la demande partiellement fondée,  
Condamne les MAISONS DE QUARTIER à payer à Madame B \_\_\_\_\_ 2.500,00€, à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice subi, à augmenter des intérêts depuis la date de leur exigibilité,  
Déboute Madame B \_\_\_\_\_ du surplus de sa demande,*

*Délaisse aux MAISONS DE QUARTIER leurs propres dépens et les condamne aux dépens de Madame B fixés à une indemnité de procédure de 780,00€. »*

### **III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

MAISON(S) DE QUARTIER a fait appel le 7 mars 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 avril 2017, prise à la demande conjointe des parties.

Vu les conclusions des parties.

Vu les pièces des parties.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 décembre 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

### **IV. L'APPEL / LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### **L'appel principal**

MAISON(S) DE QUARTIER interjette appel du jugement du tribunal de travail francophone de Bruxelles du 1 septembre 2016 :

- en ce qu'il l'a condamné au paiement de la somme de 2500 euros à titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable au licenciement
- en ce qu'il l'a condamné à supporter ses propres dépens et à supporter les dépens de Madame B liquidés à 780 euros à titre d'indemnité de procédure.

MAISON(S) DE QUARTIER demande de débouter Madame B de ses demandes et demande la condamnation de Madame B au paiement des dépens des deux instances.

### L'appel incident.

Madame B demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 1<sup>er</sup> septembre 2016 en ce qu'il l'a partiellement débouté.

Madame B demande, avant-dire droit, de condamner MAISON(S) DE QUARTIER à produire son contrat de travail, ses fiches salariales et le formulaire C4, sous peine d'une astreinte de 100 euros par jour de retard à dater du prononcé de cet arrêt

À titre principal, Madame B demande à la cour du travail de condamner MAISON(S) DE QUARTIER à lui payer :

- la somme de 7.500 euros à titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable au licenciement, à augmenter des intérêts judiciaires
- la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

À titre subsidiaire, elle suggère à la cour de céans de poser 2 questions préjudicielles à la Cour constitutionnelle.

## **V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.**

### **1. Recevabilité de l'appel incident.**

1.

Attendu qu'en vertu des articles 17, 18 et 1042 du Code judiciaire, une partie ne peut appeler d'un jugement que s'il lui inflige un grief.

*« Pour pouvoir interjeter appel, il faut avoir un grief résultant de la décision attaquée, c'est-à-dire subir un dispositif défavorable et non simplement un motif désagréable. Est dès lors dénué d'intérêt, et irrecevable, l'appel formé par une partie contre une décision du premier juge, conforme aux conclusions qu'elle avait elle-même prise devant lui. » (H.Boularbah, « le point sur la procédure civile – les voies de recours », Liège, C.U.P, 2000, pp 276 et suivants.)*

2.

Par la voie d'un appel incident, Madame B étend sa demande de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable à un montant de 1 euro provisionnel sur un dommage évalué à 7.500 euros.

Pour ce même poste, elle postulait en première instance le « paiement de la somme forfaitaire de 2.500 euros ».

Le premier juge a fait droit à ce chef de demande, condamnant MAISON(S) DE QUARTIER à payer un montant de « 2.500 euros, à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice subi ».

L'appel incident et dès lors irrecevable sur ce point.

## **2. Dommages et intérêts pour absence d'audition préalable.**

### **2.1. Les principes relatifs à l'adage audi alteram partem**

Il résulte d'arrêts récents de la Cour constitutionnelle que :

*« Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.*

*Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.*

*Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem » (Cour const., arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, B.7 ; arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018, B.7 ; J. de WILDE d'ESTMAEL, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », J.L.M.B., 2017, p. 1700 et s.).*

L'audition préalable doit être effective, c'est-à-dire qu'elle doit être réalisée dans des conditions telles que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée (C.E., arrêts n°92.580 du 24 janvier 2001 et n° 101.742 du 11 décembre 2001). Ceci requiert, notamment, que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix (C.E., arrêt n° 214.399 du 4 juillet 2011). Il y a lieu d'apprécier en fait, compte tenu des circonstances de la cause, si l'audition préalable a été effective.



## 2.2. Les principes relatifs à la motivation formelle adéquate

L'obligation de motiver formellement la décision de licenciement découle de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

Dans un arrêt 84/2018, la cour constitutionnelle a jugé que les employeurs publics ne sont pas soumis aux règles de la loi du 29 juillet 1991 lorsqu'ils licencient un agent contractuel et qu'il n'y a pas de discrimination entre personnel contractuel et personnel statutaire.

La Cour rappelle aussi son constat déjà posé dans l'arrêt 101/2016 du 30 juin 2016 selon lequel le législateur n'a toujours pas adopté pour les agents contractuels du secteur public une réglementation similaire à la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement, applicable au secteur privé. Dans l'attente de l'intervention du législateur pour protéger les agents contractuels du secteur public d'un licenciement manifestement déraisonnable, il appartient au juge de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable en s'inspirant du cadre posé pour le secteur privé par la C.C.T. n° 109.

## 2.3 Principes relatifs à l'indemnisation suite au manquement d'une autorité administrative à son obligation d'entendre son agent contractuel et/ou à son obligation de motiver le licenciement.

Le manquement d'une autorité administrative à son obligation d'entendre son agent contractuel avant de le licencier constitue une faute susceptible de donner lieu à une indemnisation en vertu des règles du droit commun de la responsabilité civile. L'agent doit donc prouver que cette faute lui a causé un préjudice.

Pour apprécier l'existence d'un tel préjudice, le juge devra prendre en considération, notamment, l'objectif des obligations imposées à l'autorité administrative (voyez P. LEWALLE, *Contentieux administratif*, 2002, n° 176, p. 170 ; I. OPDEBEEK et A. COOLSAET, *Formele motivering van bestuurshandeling*, p. 6 à 9 ; C.trav. Bruxelles, 30 mai 2006, *Chr.D.S.*, 2007, p. 522.).

L'obligation d'audition préalable a pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. Elle doit également offrir à l'agent une chance d'infléchir la décision envisagée.

Le préjudice susceptible de donner lieu à indemnisation doit être distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410).

### 2.3. Application des principes en l'espèce

1.

Madame B postule le paiement d'une indemnité, fixée à 7500 euros.

2.

Madame B soutient que MAISON(S) DE QUARTIER a commis une faute qui consiste en l'absence d'audition préalable au rapport d'évaluation du 8 avril 2014 et l'absence d'audition préalable à la décision de la licencier anticipativement le 8 avril 2014.

3.

Puisqu'il n'y a pas eu de décision de licencier Madame B anticipativement le 8 avril 2014, il n'y a pas eu de faute consistant en l'absence d'audition préalable à une prétendue décision de la licencier anticipativement le 8 avril 2014.

Les parties sont en effet liées par un contrat de travail à durée déterminée, prenant cours le 14 octobre 2013 pour se terminer le 13 avril 2014.

Par courriel du 8 avril 2014, Madame V, directrice adjointe de Madame B, écrit à Madame B que, comme convenu lors de l'entretien du 7 avril 2014, le contrat à durée déterminée prend fin le 13/04/2014. Elle ajoute qu'à partir de ce mardi 8 avril à midi, Madame B est dispensée de prêter le solde de son contrat. Les journées non prestées seront rémunérées jusqu'au terme du contrat.

C'est à tort que Madame B déduit de ce courriel que son contrat de travail a été rompu en date du 8 avril 2014.

En effet, ce courriel ne peut être interprété comme la notification d'un congé moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Aucune volonté de mettre fin anticipativement au contrat de travail de Madame B y est exprimée, au contraire, il est clairement stipulé que le contrat de travail prend fin le 13 avril 2014, à son terme.

La rémunération a été payée jusqu'au terme du contrat.

4.

En ce qui concerne la prétendue faute qui consiste en l'absence d'audition préalable au rapport d'évaluation du 8 avril 2014, la cour considère que la faute n'est pas établie.

En effet, une plainte a été déposée à l'encontre de Madame B auprès de son employeur le 27 mars 2014.

En date du 4 avril 2014, MAISON(S) DE QUARTIER a auditionné plusieurs personnes, signataires de cette plainte.

Elle a ensuite, le 7 avril 2014, confronté Madame B avec les accusations portées à son encontre et l'a auditionnée à ce sujet.

En date 8 avril 2014, MAISON(S) DE QUARTIER établit alors un *«rapport en vue d'un non-renouvellement de CDD après l'achèvement du CDD en cours»*.

Tout d'abord, ce rapport ne peut être qualifié de mesure grave pour des motifs liés au comportement de Madame B. , puisque ce rapport n'est pas une décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée, mais seulement un avis sur le sujet.

Ce rapport n'est pas définitif et peut être modifié, preuve en est que le premier rapport du 27 mars 2014 a été revu par celui du 8 avril 2014.

Le rapport du 8 avril 2014 indique aussi qu'en cas de désaccord, Madame B dispose de 8 jours calendrier à partir de la notification pour introduire par la voie hiérarchique soit un écrit sous forme de notes succinctes précisant le motif de son désaccord, soit une demande à être entendue par la commission d'audition. L'ajout de cette possibilité est vidé de sens si l'on estime que le rapport du 8 avril 2014 était définitif.

En outre, même si l'avis du 8 avril 2014 devait être considéré comme une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, encore faut-il que Madame B démontre l'absence d'audition préalable, ce qui n'est pas le cas, puisqu'elle a été entendue le 7 avril 2014 et que la possibilité lui a été accordée d'être entendue dans les 8 jours suivants l'avis, ce qu'elle a omis de faire.

Madame B n'établit des lors pas l'existence d'une faute dans le chef de MAISON(S) DE QUARTIER et qui consisterait en l'absence d'audition relatif au rapport d'évaluation du 8 avril 2014.

La demande est non fondée.

L'appel est fondé.

## **2. Le licenciement abusif.**

1.

Madame B. postule le paiement d'une indemnité, fixée à 2.500 euros.

2.

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat travail qui dispose que *« lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis »*.

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

3.

Comme exposé ci-dessus concernant les dommages et intérêts pour absence d'audition préalable au licenciement, la cour considère que c'est à tort que Madame B soutient que son contrat de travail a été rompu par l'employeur en date du 8 avril 2014.

En effet, le courriel du 8 avril 2014 ne peut être interprété comme la notification d'un congé moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Aucune volonté de mettre fin anticipativement au contrat de travail de Madame B. y est exprimée, au contraire, il est clairement stipulé que le contrat de travail prend fin le 13 avril 2014, à son terme.

La rémunération a été payée jusqu'au terme du contrat.

Madame B. ne démontre pas l'existence d'une faute dans le chef de MAISON(S) DE QUARTIER.

4.

La demande est non fondée.

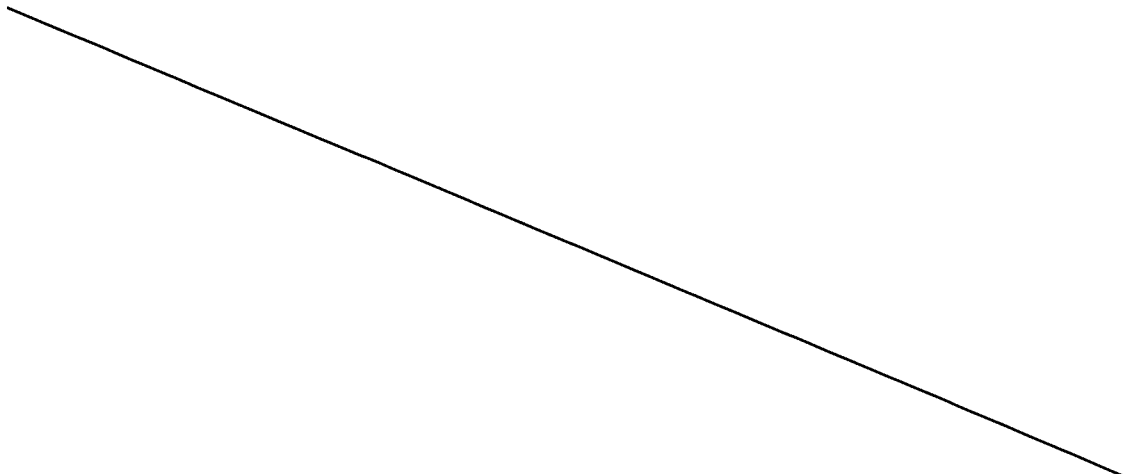
5.

L'appel incident est non fondé.

### **3. Les dépens**

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Madame B. Les dépens comprennent, en l'espèce, les frais de citation, la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2<sup>e</sup> ligne ainsi que l'indemnité de procédure pour chaque instance.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est de 780 € en première instance et de 780€ en appel.



**VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

Déclare l'appel principal recevable.

Déclare l'appel incident irrecevable quant à la demande de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable.

Déclare l'appel incident pour le surplus recevable.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable.

Réforme le jugement attaqué.

Déboute Madame B de sa demande.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Réforme le jugement attaqué.

Déboute Madame B de sa demande.

Quant aux dépens

Réforme le jugement attaqué.

Condamne Madame B à payer à MAISON(S) DE QUARTIER les dépens des 2 instances, liquidés à 780 euros par instance.

**Ainsi arrêté par :**

**A. SCHOENMAEKERS, conseiller,  
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,  
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué**

J. ALTRUY, R. PARDON, O. WILLOCX, A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 février 2020, où étaient présents :

A.SCHOENMAEKERS, conseiller,  
J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, A. SCHOENMAEKERS,