

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.18.0029.F

LE LOGEMENT MOLENBEEKOIS, société coopérative à responsabilité limitée, dont le siège social est établi à Molenbeek-Saint-Jean, parvis Saint-Jean-Baptiste, 27,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Martin Lebbe, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 106, où il est fait élection de domicile,

contre

H. A.,

défendeur en cassation,

représenté par Maître Isabelle Heenen, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 480, où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 18 octobre 2017 par la cour du travail de Bruxelles.

Le 27 août 2018, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Christian Storck a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

Dispositions légales violées

- *article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;*
- *article 149 de la Constitution.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt déclare l'appel du défendeur fondé, met à néant le jugement entrepris et condamne la demanderesse à payer au défendeur la somme de 14.716,55 euros brut à titre d'indemnité de licenciement abusif, à majorer des intérêts à partir du 15 mai 2013, aux motifs suivants :

« [Le défendeur], né en 1977, a été engagé par la [demanderesse] dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée indéterminée et à temps plein pour travailler à partir du 1^{er} avril 2008 comme agent de prévention sous le statut d'agent contractuel subventionné ;

Ses tâches consistaient à effectuer des rondes dans différents quartiers de la commune. Il travaillait au sein d'une équipe d'une dizaine d'agents, selon les précisions données par les parties à l'audience ;

Le 22 novembre 2012, il devait en principe effectuer sa ronde en binôme avec monsieur M. dans le secteur 'C.' ;

À la suite de l'absence d'un agent, monsieur A. Z. a réaménagé le tableau de service à la demande de son responsable, monsieur F. C., en manière telle que [le défendeur] fut placé en binôme avec monsieur R. [Le défendeur] a exprimé sa colère à monsieur M. (lire : R.) à la suite de ce changement ;

Une altercation a eu lieu entre eux le jour même ;

[...] Le 18 avril 2013, le conseil d'administration de la [demanderesse] a pris la décision de licencier [le défendeur] et [monsieur] R. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Les motifs à l'origine de cette décision ont été exprimés comme suit dans le procès-verbal du conseil d'administration du 18 avril 2013 : 'Considérant que messieurs R. C., fonctionnaire de la prévention, et M. D., contrôleur-superviseur des gardiens de la paix, ont adressé à la société le 28 novembre 2012 un rapport concernant le comportement de [monsieur] J. R. et [du défendeur], agents de prévention, et visant à ce que des sanctions soient prises à leur encontre, ces derniers s'étant disputés puis en étant arrivés aux mains à la suite d'une adaptation du programme de travail justifiée par une absence pour des raisons de santé ; que les intéressés ont chacun envoyé une lettre par laquelle ils se rejettent la faute ; qu'ils se sont ensuite retrouvés en incapacité de travail [...] ; qu'ils ont été invités à être auditionnés à la suite de cet incident majeur ; qu'ils ont été reçus successivement le 3 décembre 2012 par le directeur-gérant, la hiérarchie du service des gardiens de la paix et le chef d'équipe des agents de prévention, assistés de madame M. L., responsable GRH, pour le secrétariat ; que les deux protagonistes se sont à nouveau posés en victimes ; que monsieur J. R. a également fait état du dépôt d'une plainte auprès des services de police et que [le défendeur] s'était fait accompagner d'un conseil ; qu'il a été jugé utile, à l'issue de ces auditions, d'entendre les gardiens de la paix qui avaient été mentionnés comme ayant été les témoins des faits, en l'espèce messieurs J. E. B. et S. A. ; que cette entrevue a eu lieu lorsqu'ils étaient tous deux disponibles, soit le 20 décembre 2012, en présence des personnes citées ci-avant, mais qu'elle n'a malheureusement pas permis d'identifier clairement l'agent de prévention qui était à l'origine du problème ; que le travail d'équipe a dû être organisé depuis lors de

manière à ce qu'ils fonctionnent séparément ; qu'il y a tout lieu de s'interroger sur la poursuite des relations professionnelles, eu égard notamment au caractère disproportionné des actes commis en regard de la cause de l'altercation, au fait que pareils faits de violence ne peuvent être tolérés, plus particulièrement en regard de la mission incombant aux intéressés au service de la population, et aux difficultés subséquentes de gestion de l'équipe ; qu'au surplus, le climat s'est considérablement dégradé au sein de l'équipe depuis cet incident ; qu'un mauvais état d'esprit et un sentiment d'impunité se sont instaurés auprès de certains de ses membres ; qu'en marge de ce dossier, les deux agents ont précédemment fait l'objet de rapports disciplinaires pour différents motifs (insubordination, absence de respect des règles à suivre, etc.) et que [le défendeur] est fréquemment absent pour des raisons de santé (exemples : 32 jours d'absence en 2012 et 8 jours d'absence du 1^{er} janvier au 28 février 2013) ; que le dossier a été soumis au conseil de gestion réuni le 27 mars 2013 et que celui-ci a décidé de soumettre [au conseil d'administration] une proposition de licenciement des deux travailleurs concernés ; [qu'il y a lieu] de suivre cette proposition' ;

Par lettre du 15 mai 2013, (la demanderesse] a notifié [au défendeur] et à monsieur R. leur licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

[...] Il incombe à la [demanderesse] d'établir qu'elle a licencié [le défendeur] en raison de sa conduite, de son aptitude ou des nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;

Le motif du licenciement est manifestement lié avant tout à l'altercation survenue le 22 novembre 2012 entre [le défendeur] et monsieur R. ;

[La demanderesse] ne pouvait ignorer qu'il existait des difficultés entre ces deux personnes. En effet, [le défendeur] s'est plaint à plusieurs reprises par le passé des problèmes rencontrés avec monsieur R. :

- le 10 juin 2008, [le défendeur] s'est plaint au conseiller en prévention et à son supérieur hiérarchique, monsieur T., qu'il faisait l'objet de menaces, insultes et tentatives de coups de la part de monsieur R. et qu'il sollicitait une entrevue avec un responsable pour mettre fin aux voies de fait ;

- le 2 mars 2010, [le défendeur] s'est plaint auprès du conseiller en prévention d'insultes proférées à son encontre par monsieur R.. Il renseigne dans sa lettre qu'il en a informé monsieur C., responsable des gardiens ;

- le 14 juillet 2010, [le défendeur] s'est à nouveau plaint auprès du conseiller en prévention et de sa hiérarchie (dont le directeur, monsieur B.) d'insultes et de menaces de monsieur R. à son égard en date du 11 juillet 2010 ;

[La demanderesse] n'établit pas qu'elle a pris des mesures afin de recadrer monsieur R. et de faire cesser son comportement insultant et menaçant à l'égard du [défendeur], ce qui pose question au regard des obligations qui pèsent sur elle dans le cadre de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail, dont notamment l'article 32septies, qui impose à l'employeur au courant d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de prendre des mesures ;

Quoi qu'il en soit, elle a pris la décision de faire travailler les deux protagonistes ensemble le 22 novembre 2012 à la suite de l'absence d'un collègue, en modifiant l'équipe que [le défendeur] devait initialement former avec monsieur M. pour mettre ce dernier dans l'équipe de monsieur Z. [lire : R.], et une altercation a eu lieu entre les deux intéressés ;

[La demanderesse] soutient que l'enquête menée, qui a notamment consisté à entendre les témoins présents, messieurs J. E. B. et S. A., n'a pas permis d'identifier l'agent de prévention qui était à l'origine du problème ;

Elle ne dépose pourtant à son dossier aucun rapport d'audition de ces témoins par les responsables ni davantage aucune attestation établie ou non dans le respect de l'article 961/2 du Code judiciaire qui permettrait de vérifier ce que ces témoins ont pu dire ;

C'est d'autant plus étonnant que le prétendu résultat de l'enquête menée est contredit par monsieur E. B. dans les pièces versées au dossier du [défendeur] ;

Même à ne pas tenir compte de l'attestation établie le 28 juin 2013 par monsieur E. B., que [la demanderesse] critique, il résulte très clairement de la déclaration faite à la police par [celui-ci] le 30 novembre 2012 que la première personne à donner des coups est bien monsieur R. et que [le défendeur] s'est

ensuite défendu. Ce fait n'est pas contredit par la circonstance que monsieur R. aurait été le premier à déposer plainte à la police ;

Dans ce contexte, [la demanderesse] peut difficilement retenir l'altercation survenue le 22 novembre 2012 comme un motif légitime de licenciement lié à la conduite du [défendeur], alors qu'il n'est pas prouvé que [celui-ci] aurait fait autre chose que se défendre. [La demanderesse] peut d'autant moins invoquer ce fait pour justifier le licenciement du [défendeur] qu'elle savait que ce dernier s'était plaint à plusieurs reprises de l'attitude de monsieur R. à son égard et qu'elle ne démontre pas avoir entrepris des démarches pour que cela ne se reproduise plus dans le respect de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail. Le fait qu'elle aurait également prévu de faire travailler les deux intéressés ensemble à d'autres dates n'est pas de nature à justifier son attitude ;

Les difficultés qu'elle aurait rencontrées à la suite de cette altercation pour composer les équipes, à les supposer réelles et à les considérer comme étant à l'origine du licenciement, ne sont pas le fait du [défendeur] mais la conséquence de l'absence de mesures prises en temps opportun par [la demanderesse] pour que cesse la situation conflictuelle dénoncée par lui. Un licenciement fondé sur pareilles difficultés serait manifestement déraisonnable dans ces conditions ;

[La demanderesse] tente en conclusions de justifier également le licenciement du [défendeur] par une mésentente avec la majeure partie de l'équipe qui perturbait le bon fonctionnement du service ;

Ce motif n'est pourtant repris ni dans l'extrait du procès-verbal du conseil d'administration du 18 avril 2013 ni davantage dans la lettre de congé du 15 mai 2013, qui décrivent en détail les motifs du licenciement. Cette mésentente peut dès lors difficilement être invoquée pour justifier après coup le licenciement ;

À titre surabondant, cette mésentente avec la majeure partie de l'équipe n'est pas démontrée ;

Les attestations que dépose [la demanderesse] ne permettent pas d'établir une mésentente du [défendeur] avec la majeure partie de ses collègues ;

- deux d'entre elles, émanant de messieurs E. H. et M., ne font état que d'une mésentente entre [le défendeur] et monsieur R. [La demanderesse] était déjà informée d'une difficulté par les plaintes du [défendeur] ;

- l'attestation de monsieur Z. ne se rapporte qu'au changement d'équipe intervenu le 22 novembre 2012 et à la réaction du [défendeur]. Cette personne explique notamment avoir opéré le changement d'équipe le jour même à la demande de son responsable, monsieur C. ;

- l'attestation de monsieur F. C. est également relative à la journée du 22 novembre 2012. Cette personne fait également état d'autres incidents survenus entre [le défendeur] et monsieur R., sans précision, ce qui empêche de distinguer s'ils se rapportent aux faits dénoncés par [le défendeur] en temps voulu. Elle renseigne par ailleurs d'autres difficultés rencontrées avec [le défendeur] par le passé, sans précision ni de dates ni de lieux ;

[La demanderesse] croit pouvoir trouver la preuve de cette mésentente dans le dossier de pièces du [défendeur] ;

En réalité, le fait que [le défendeur] se soit plaint en 2011 du responsable des gardiens, monsieur C., et de monsieur Z. ne permet pas de démontrer qu'il ne s'entendait pas avec la majorité de ses collègues agents de prévention et que cela perturbait le bon fonctionnement du service ;

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la cour [du travail] estime que [la demanderesse] ne prouve pas à suffisance qu'elle a licencié [le défendeur] pour un motif légitime ;

Dans cette mesure, le licenciement du [défendeur] est abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ».

Griefs

Première branche

1. Aux termes de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif, 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.

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

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 d'apprécier si la conduite ou l'[in]aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement.

La Cour de cassation 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. Il s'agit d'un contrôle marginal.

2. L'arrêt décide que le motif du licenciement est manifestement lié avant tout à l'altercation survenue le 22 novembre 2012 entre le défendeur et monsieur R.

Cette altercation est liée à la conduite du défendeur.

L'altercation du 22 novembre 2012, qui était, selon l'arrêt, la suite d'une « situation conflictuelle » qui existait depuis tout un temps entre le défendeur et monsieur R, est en soi un motif légitime de licenciement du défendeur (ainsi que de monsieur R) même si, comme il ressort du procès-verbal du conseil d'administration de la demanderesse du 18 avril 2013, l'audition des témoins des faits n'a pas permis d'identifier clairement qui était à l'origine de cette altercation.

L'arrêt décide toutefois « que [la demanderesse] peut difficilement retenir l'altercation survenue le 22 novembre 2012 comme un motif légitime de licenciement lié à la conduite [du défendeur] alors qu'il n'est pas prouvé que [celui-ci] aurait fait autre chose que se défendre ; que [la demanderesse] peut d'autant moins invoquer ce fait pour justifier le licenciement [du défendeur] qu'elle savait que ce dernier s'était plaint à plusieurs reprises de l'attitude de monsieur R. à son égard et qu'elle ne démontre pas avoir entrepris des démarches pour que cela ne se reproduise plus dans le respect de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail ».

3. L'arrêt méconnaît ainsi la notion juridique de licenciement abusif.

Il n'est en effet pas manifestement déraisonnable - et l'arrêt ne constate d'ailleurs pas le contraire - de licencier les deux travailleurs en question, dont le défendeur, à la suite d'une altercation découlant d'une situation conflictuelle existant depuis un certain temps entre eux, même s'il n'est pas prouvé que le défendeur aurait fait autre chose que se défendre.

Le licenciement peut en effet être admissible et dépourvu de caractère abusif même si la conduite du travailleur est non fautive parce qu'il n'aurait fait que se défendre à la suite d'un événement involontaire.

Ainsi la dispute entre le défendeur et monsieur R. est-elle en soi un motif légitime pour son licenciement, même s'il n'est pas prouvé que le défendeur est à l'origine de cette dispute.

4. L'employeur n'a d'ailleurs pas à prouver que le travailleur est à l'origine du motif de son licenciement. Selon l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur ne doit prouver que le motif du licenciement, en l'espèce l'altercation survenue le 22 novembre 2012 entre le défendeur et monsieur R. En décidant que le licenciement du défendeur, ayant pour motif cette altercation, est abusif parce qu'il n'est pas prouvé que le défendeur aurait fait autre chose que se défendre, l'arrêt ajoute une exigence qui ne figure pas audit article 63.

5. D'autre part, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose pas à l'employeur de prouver qu'il a entrepris toutes les démarches dans le respect de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail pour que le motif de licenciement ne se produise pas.

En effet, selon l'alinéa 2 de cet article, « en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur ». La seule preuve que l'employeur a la charge de rapporter porte donc sur les motifs du licenciement.

En imposant à l'employeur de prouver en outre qu'il a entrepris toutes les démarches dans le respect de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail pour que le motif de licenciement ne se produise pas, l'arrêt ajoute à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 une exigence que cette disposition ne contient pas.

6. En décidant que l'altercation du 22 novembre 2012 n'est pas un motif légitime de licenciement lié à la conduite du défendeur, l'arrêt viole, dès lors, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Deuxième branche

En tant que le licenciement du défendeur a été justifié par les difficultés du fonctionnement des équipes de l'entreprise de la demanderesse à la suite de l'altercation survenue le 22 novembre 2012, l'arrêt décide que « les difficultés qu'elle aurait rencontrées à la suite de cette altercation pour composer les équipes, à les supposer réelles et à les considérer comme étant à l'origine du licenciement, ne sont pas le fait du [défendeur] mais la conséquence de l'absence de mesures prises en temps opportun par [la demanderesse] pour que cesse la situation conflictuelle dénoncée par lui ; qu'un licenciement fondé sur pareilles difficultés serait manifestement déraisonnable dans ces conditions ».

La question de savoir qui est responsable de ce problème d'organisation des équipes est sans pertinence pour apprécier le caractère manifestement déraisonnable des motifs du licenciement.

En effet, selon l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, le licenciement est abusif lorsqu'il est effectué pour un motif qui n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Il est indifférent à cet égard de savoir qui est à l'origine des difficultés de fonctionnement de l'entreprise.

En décidant que le licenciement du défendeur est abusif au motif qu'il est justifié par les difficultés du fonctionnement de l'entreprise de la demanderesse dont [celle-ci] serait responsable, l'arrêt viole l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Troisième branche

L'arrêt ne décide rien sur le troisième motif invoqué par la demanderesse pour justifier le licenciement du défendeur, à savoir l'incompatibilité de son comportement avec sa fonction de gardien de la paix.

Dans ses conclusions de synthèse d'appel, la demanderesse a fait valoir ce qui suit à propos de ce motif :

« Incompatibilité du comportement [du défendeur] avec sa fonction

Le licenciement [du défendeur] s'explique également par l'incompatibilité de son comportement avec la fonction qu'il remplissait et l'inadmissibilité de tels agissements ;

En effet, il est inconcevable qu'un gardien de la paix, chargé de sécuriser les bâtiments de [la demanderesse], en vienne aux mains avec un de ses collègues pour des questions d'incompatibilité d'humeur et d'adaptation du schéma de travail. Pire encore, des écoliers ont été les témoins de cette scène, ce qui est inadmissible compte tenu du rôle que jouent les gardiens de la paix et de l'image qu'ils doivent refléter aux habitants de la commune ;

À ce titre, par une lettre recommandée du 15 mai 2013, [la demanderesse] a fait connaître [au défendeur] les raisons de son licenciement en expliquant qu' 'étant donné notamment le caractère inadmissible des actes commis, le fait que pareils faits de violence ne peuvent être tolérés, ce plus particulièrement en regard de la mission [lui] incombant au service de la population, et surtout les difficultés quasi insurmontables de gestion de l'équipe qui découlent de tout ce qui précède, équipe au sein de laquelle le climat général s'est considérablement dégradé depuis cet incident, le conseil d'administration réuni le 18 avril 2013 a

estimé que la poursuite de relations professionnelles s'avérait impossible et a, partant, décidé de licencier les deux travailleurs concernés' ;

[...] Comme l'a énoncé le tribunal du travail, 'monsieur R. a été également licencié, ce qui est cohérent avec le fait que l'employeur a estimé qu'il ne disposait pas d'élément décisif permettant d'attribuer à l'un ou à l'autre la responsabilité de l'incident du 22 novembre 2012, malgré l'enquête effectuée' ».

Dès lors qu'il ne répond pas aux conclusions de la demanderesse quant à la légitimité du troisième motif invoqué par la demanderesse pour le licenciement du défendeur, à savoir l'incompatibilité de son comportement avec sa fonction de gardien de la paix, même s'il n'y a pas d'élément décisif pour prouver que le défendeur est responsable de l'incident du 22 novembre 2012, l'arrêt n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

III. La décision de la Cour

Quant à la première branche :

Sur la fin de non-recevoir opposée par le défendeur au moyen, en cette branche, et déduite de ce qu'il n'invoque pas comme violés les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire :

Dès lors que, d'une part, l'article 63, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui met à la charge de l'employeur la preuve des motifs du licenciement, déroge dans cette mesure aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire et que, d'autre part, le moyen, en cette branche, fait grief à l'arrêt de lui imposer une preuve qui ne lui incombe pas en vertu dudit article 63, alinéa 2, la violation de cette dernière disposition suffirait, si le moyen, en cette branche, était fondé, à entraîner la cassation.

La fin de non-recevoir ne peut être accueillie.

Sur le fondement du moyen, en cette branche :

En vertu de l'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme abusif, pour l'application de cet article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée qui est 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.

S'il revient au juge d'apprécier si le motif du licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, la Cour contrôle si cette appréciation ne méconnaît pas la notion légale de licenciement abusif.

L'article 63, alinéa 2, de la même loi dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

L'arrêt constate que le défendeur « a été engagé par [la demanderesse] comme agent de prévention [...] au sein d'une équipe d'une dizaine d'agents », que, le 22 novembre 2012, alors qu'il devait effectuer sa ronde avec un collègue, ce dernier a été remplacé par un autre collègue, ce qui l'a amené à « exprime[r] sa colère [à ce dernier] », et qu'une altercation est ensuite survenue entre ces deux agents, qui ont ensuite l'un et l'autre été licenciés moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

L'arrêt, qui estime « que le motif du licenciement est manifestement lié avant tout à [cette] altercation », considère que « la première personne à [avoir] donn[é] des coups est le collègue [du défendeur] », lequel « s'est ensuite défendu », et que, « dans ce contexte, [la demanderesse] peut difficilement retenir l'altercation [...] comme un motif légitime de licenciement lié à la conduite [du défendeur] alors qu'il n'est pas prouvé que [celui-ci] aurait fait autre chose que se défendre ».

En liant l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du motif du licenciement à l'exigence que la conduite de l'ouvrier susceptible de constituer ce motif soit fautive, et en imposant à la demanderesse d'apporter la preuve que le motif du licenciement est imputable à celui-ci, l'arrêt viole l'article 63, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Dans cette mesure, le moyen, en cette branche, est fondé.

Et il n'y a lieu d'examiner ni le surplus de la première branche ni les autres branches du moyen, qui ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué, sauf en tant qu'il reçoit l'appel ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Mons.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, les conseillers Didier Batselé, Mireille Delange, Michel Lemal et Ariane Jacquemin, et prononcé en audience publique du quinze octobre deux mille dix-huit par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

A. Jacquemin

M. Lemal

M. Delange

D. Batselé

Chr. Storck