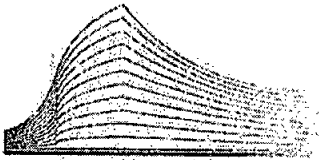


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Expédition

Numéro du répertoire
2016/1049
Date du prononcé
13 avril 2016
Numéro du rôle
2014/AB/360

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000423840-0001-0013-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

L'association sans but lucratif Centre de Services Interentreprises – Prévention et protection (en abrégé) CESI, inscrite à la BCE sous le n° 0409.122.442, dont le siège social est établi à 1200 BRUXELLES, Avenue Konrad Adenauer 8,

partie appelante,
représentée par Maître NAUD Cédric loco Maître VAN DROOGHENBROECK Jacques, avocat à NIVELLES,

contre

Madame P

partie intimée,
représentée par Maître DE VILLE Jean-Louis, avocat à BRUXELLES,

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

L'ASBL CESI a interjeté appel le 9 avril 2014 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 18 février 2014.

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.

PAGE 01-00000423640-0002-0013-01-01-4



Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 mai 2014, prise à la demande conjointe des parties.

La partie appelante a déposé ses conclusions le 30 octobre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

La partie intimée a déposé ses conclusions le 25 juillet 2014 et ses conclusions de synthèse le 28 janvier 2015.

Elle a déposé son dossier de pièces à l'audience.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 février 2016.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Le 3 septembre 2007, Madame Sylvie P (ci-après : « l'intimée »), née le 5 juillet 1977, est entrée au service de l'ASBL CESI (ci-après : « l'appelante » ou « l'ASBL ») dans le cadre d'un contrat de travail pour employés conclu pour une durée indéterminée avec une période d'essai de 6 mois.

A partir du 11 février 2010, l'intimée a exercé son droit au congé parental à concurrence de 2/10^{ème} temps. Un avenant au contrat de travail a été signé à cette occasion entre les parties, aux termes duquel il était notamment convenu que le congé parental s'exercerait jusqu'au 10 mai 2011.

Par lettre recommandée en date du 25 janvier 2011, le directeur des ressources humaines et le directeur commercial de l'ASBL ont notifié à l'intimée la rupture du contrat de travail moyennant un préavis de 3 mois prenant cours le 1^{er} février 2011.

Par un écrit du 11 mars 2011, l'ASBL a mis fin aux prestations effectives de l'intimée moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant au solde du préavis restant à courir. Dans cet écrit, que le directeur des ressources humaines invitait l'intimée à signer pour réception, il était indiqué que les parties renonçaient « à toute demande, prétention ou droit dont ils pourraient se prévaloir à l'égard l'un de l'autre en



raison ou à l'occasion de la naissance, de l'exécution ou de la rupture de la collaboration professionnelle. ». L'intimée n'a cependant pas signé ce document.

Le 30 mai 2011, l'ASBL a remis à l'intimée le formulaire C4 duquel il ressort que le préavis a couru du 1^{er} février 2011 au 30 avril 2011 et que le motif précis du chômage est : « *ne convient plus* ».

Par courriers en date du 29 avril 2011 et du 20 mai 2011, l'organisation syndicale de l'intimée a contesté les mentions reprises sur le document C4, d'une part, en ce qui concerne les données relatives à la fin de l'occupation et, d'autre part, en ce qui concerne le motif précis du chômage. A cet égard, la conseillère juridique du syndicat a précisé (courrier du 20 mai 2011) :

« Au moment de la notification du préavis, celle-ci était en congé parental (sous forme de suspension de 1/5 de ses prestations).

Vous n'êtes pas sans savoir que l'employeur qui occupe une travailleuse en congé parental ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment de la demande et ce jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 mois prenant cours à la fin du congé, sauf pour des motifs étrangers à cette situation de congé parental.

Dès lors que notre affiliée était en congé parental au moment où vous l'avez licenciée, je vous invite à me communiquer les éléments de preuve dont vous disposez pour justifier que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers au congé parental.

A défaut, il vous sera demandé de procéder au paiement de l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois prévue par la législation. (...). ».

L'ASBL a réagi par lettre du 30 mai 2011 sur les différents points soulevés par la conseillère juridique du syndicat de l'intimée. A propos du motif du licenciement, elle a indiqué ce qui suit :

« En ce qui concerne les circonstances du licenciement, nous sommes particulièrement étonnés de la contestation de Madame F

A l'occasion de notre rencontre du 26 janvier dernier, Monsieur V le directeur du département commercial et responsable hiérarchique de Mme Piette et Monsieur Alain R ; directeur des RH ont signifié et développé l'ensemble des arguments pour lesquels nous considérons que Madame P ne répondait plus aux attentes de la fonction.



Madame P a marqué son accord sur une grande partie des éléments exprimés. Elle a notamment reconnu avoir, d'une façon globale, une difficulté majeure à collaborer avec les autres. Cela a d'ailleurs suscité fréquemment un manque d'efficacité et a représenté une source de conflits. Cette difficulté de communication se manifestait également lors des contacts avec des personnes externes, rendant sa fonction de « Chargée de communication » impossible à mener correctement.

Madame P a reconnu également avoir quelque peu « levé le pied » pour des raisons qui lui appartiennent.

Face aux défis de cette fonction, elle nous a aussi conseillé sur les orientations que nous devrions suivre pour donner plus de consistance à cette fonction (position de cadre, etc.), et a précisé qu'elle ne se voyait pas assumer ces responsabilités.

D'autres éléments peuvent encore être produits.

Vous comprendrez que notre décision n'est nullement en relation avec le congé parental, d'autant que celui-ci arrivait à son terme en mai 2011. ».

L'intimée ayant fait choix d'un nouveau conseil en la personne de Maître de VILLE, celui-ci a écrit à l'ASBL, le 19 août 2011,

« (...) Les détails que vous donnez de l'entretien au cours duquel vous avez avisé Madame I de la fin de son contrat sont contestés par cette dernière laquelle, notamment, nie farouchement avoir reconnu de quelconques difficultés relationnelles. Selon ma cliente, elle n'a pas été entretenue de question de ce type au cours de l'entretien et elle ne s'est d'ailleurs jamais vu notifier quelque ce soit de ce genre pendant son occupation. Le contenu de ce courrier ne cadre d'ailleurs absolument pas avec la lettre de recommandation qui lui a été remise et qui précise que vous avez été heureux de votre collaboration avec Madame P I

En fait, ce qui s'est passé est tout autre. Ma cliente vous a avisé de ce qu'elle allait prochainement vous notifier son choix de prolonger son congé parental selon les mêmes conditions que celui dont elle bénéficiait et qui venait à expiration le 10 mai 2011. Ne souhaitant pas qu'elle maintienne son régime de temps de travail, vous avez préféré la licencier prétextant un motif que vous n'établissez pas malgré la demande qui vous en a été faite par le Setca.

Tout indique donc que ce licenciement est irrégulier et ouvre à ma cliente un droit à indemnisation dès lors que vous n'ignorez vraisemblablement pas la protection dont bénéficie un travailleur en congé parental. (...). ».

La société n'a réservé aucune suite à cette lettre.



I.2.

Par citation signifiée le 28 octobre 2011, l'actuelle intimée a introduit l'action devant le Tribunal du travail de Bruxelles aux fins d'entendre condamner l'ASBL à lui payer la somme de 24.442,32 € à titre d'indemnité correspondant à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts à dater de la mise en demeure du 19 août 2011 et des dépens en ce compris l'indemnité de procédure de 1.210 €.

I.3.

Par le jugement attaqué du 18 février 2014, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant contradictoirement, a déclaré la demande recevable et fondée et a, en conséquence, condamné l'ASBL CESI au paiement de 24.442,32 € à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts à dater de la mise en demeure du 19 août 2011 et des dépens en ce compris l'indemnité de procédure de base (2.200 €) et des frais de citation (96,23 €).

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DONT LA COUR EST SAISIE.

II.1.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, l'appelante critique le jugement dont appel essentiellement sur les aspects suivants :

1. Le tribunal aurait fondé sa décision immédiatement et exclusivement sur la nécessité pour l'employeur de rapporter un motif étranger à l'exercice du congé parental et ce, alors que Madame P. ne reprochait pas à l'ASBL de l'avoir licenciée en raison de l'exercice de son droit au congé parental en cours, mais parce qu'elle avait informé son employeur de son intention de solliciter un 2^{ème} congé parental.
2. Le tribunal aurait fait une lecture partielle et incorrecte des pièces versées au débat, à savoir les rapports d'évaluation, le certificat de chômage C4 et le courrier de recommandation établi par le directeur général de l'ASBL.
3. Le tribunal n'aurait tiré aucune conclusion de l'argument de l'ASBL selon lequel le congé parental était en cours depuis 1 an déjà et n'avait jamais suscité la moindre remarque.

L'appelante soutient, à titre principal, que l'intimée ne peut valablement fonder sa demande sur l'intention exprimée d'exercer prochainement son 2^{ème} congé parental, d'une part, parce que la cause d'une telle demande est étrangère à la protection instituée par la loi et, d'autre part, parce que l'intimée est en défaut de prouver les éléments qu'elle avance pour soutenir que l'employeur était hostile à l'exercice d'un 2^{ème} congé parental.



A titre subsidiaire, l'ASBL soutient à nouveau qu'elle a licencié l'intimée pour des motifs suffisants, dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction des prestations dont l'intimée bénéficiait depuis plus d'un an dans le cadre de l'exercice de son congé parental.

En conséquence, l'ASBL appelante demande à la Cour du travail de déclarer l'action originaire non fondée et donc d'en débouter l'intimée et de la condamner aux entiers frais et dépens des deux instances liquidés à 4.400 € (2 x 2.200€).

II.2.

L'intimée, quant à elle, sollicite de la Cour du travail qu'elle dise l'appel non fondé, confirme la décision entreprise et condamne l'appelante aux dépens d'appel, soit l'indemnité de procédure fixée à 2.200 €.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Sur le moyen tiré de ce que la cause de la demande serait étrangère à la protection instituée par la loi.

Il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation et plus particulièrement de ses arrêts du 27 septembre 2013 (R.G. n° C.12.0381.F) et du 22 janvier 2015 (R.G. n° C.13.0602.F), que le juge est tenu d'examiner la nature juridique des prétentions formulées devant lui et, quelle que soit la qualification que les parties leur ont donnée, peut suppléer aux motifs invoqués, dès lors qu'il n'élève aucune contestation dont les parties ont exclu l'existence, qu'il se fonde uniquement sur des faits régulièrement soumis à son appréciation et qu'il ne modifie ni l'objet ni la cause de la demande.

En l'espèce, l'intimée, demanderesse originaire, a exposé dans sa citation introductive d'instance qu'elle bénéficiait d'un congé parental à concurrence de 2/10^{ème} temps du 11 février 2010 au 10 mai 2011 et que « *ayant mis au monde un deuxième enfant que celui pour lequel elle avait bénéficié d'un congé parental, elle a fait savoir à son employeur que, le moment venu, elle solliciterait une prolongation de son congé parental pour s'occuper de son second enfant ainsi que la loi le lui autorise* ». Si elle a précisé qu'« *en fait son employeur n'entendait pas lui reconnaître l'exercice d'un second congé parental et préféra la licencier* », elle a également indiqué avoir été licenciée « *alors qu'elle était toujours sous la protection de congé parental en cours* ».

Se fondant sur ces éléments, elle a réclamé l'indemnité de protection prévue par la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 octobre 1997.



C'est, dès lors, de manière fallacieuse que l'appelante soutient en termes de conclusions (page 7 *in fine*), que l'intimée aurait fait grief à l'ASBL CESI « non pas de l'avoir licenciée en raison de l'exercice de son droit au congé parental, mais en raison du fait qu'elle aurait exprimé son intention d'introduire prochainement, dans les délais prévus pour ce faire, une nouvelle demande d'exercice de son congé parental, ... ».

Il ressort, tant de la citation que de la correspondance du 20 mai 2011 de l'organisation syndicale de l'intimée, que celle-ci reprochait bien à son employeur de l'avoir licenciée alors qu'elle était en congé parental et sans motif suffisant étranger à l'exercice de ce congé.

Les premiers juges ont estimé à raison que « *les spéculations quant à la question de savoir si un congé parental est bien ou mal vu au CESI sont sans portée pratique, le tribunal ne se basant que sur la loi et les faits soumis à son appréciation et non sur des spéculations* » (jugement dont appel, feuillet 7, *in fine*).

Ils ont écarté à bon droit le moyen de l'ASBL liant le motif de licenciement à l'intention de la travailleuse de demander un 2^{ème} congé parental et ont vérifié si le licenciement intervenu durant l'exercice du congé parental en cours était régulier.

Ce faisant, ils n'ont pas élevé une contestation dont les parties ont exclu l'existence, puisque les deux parties avaient conclu (peu importe que ce soit à titre subsidiaire ou à titre principal) sur l'existence (ou l'inexistence) d'un motif de licenciement suffisant au sens de la disposition légale applicable.

Ils se sont fondés sur des faits régulièrement soumis à leur appréciation et n'ont pas modifié la cause de l'action.

Il résulte des considérations qui précèdent que le grief formulé à titre principal par l'appelante, relatif à la cause de la demande, ne peut être retenu.

III.2. Sur l'appréciation du motif suffisant.

III.2.1.

Aux termes de l'article 15, § 1^{er}, de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental,

« L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la



réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.».

Le même article précise en son § 3 que :

« L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. ».

En ce qui concerne la charge de la preuve, la plupart des décisions de jurisprudence (voy. notamment Cour trav. Liège, 18 décembre 2014, R.G. n° 2014/AL/200, consultable sur *Juridat*) requièrent, à bon droit, que l'employeur prouve la réalité du motif invoqué si celui-ci est contesté par le travailleur. Cette position repose sur l'article 1315 du Code civil (« celui qui se prétend libéré d'une obligation doit le prouver ») et sur un arrêt de la Cour de cassation du 14 janvier 2008 prononcé à propos de l'interdiction de licenciement prévue par la C.C.T. n° 77bis.

III.2.2.

En l'espèce, il est un fait acquis au débat qu'à la date de son licenciement par l'ASBL CESI, le 25 janvier 2011, l'intimée exerçait son droit à un congé parental sous la forme d'une réduction de ses prestations de travail de 1/5^{ème} temps et ce, jusqu'au 10 mai 2011.

Conformément aux dispositions légales précitées, l'ASBL ne pouvait donc mettre fin unilatéralement à la relation de travail que pour un motif grave (ce qui ne fut pas le cas) ou pour un motif suffisant, c'est-à-dire pour un motif reconnu comme tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

Dès lors que la lettre de notification du préavis n'est pas motivée et que la mention relative au motif du chômage sur le formulaire C4, à savoir : « *ne convient plus* », n'éclaire nullement sur les raisons concrètes qui ont poussé l'ASBL à licencier l'intimée, il était légitime que le syndicat demande à l'ASBL de lui communiquer les éléments permettant de justifier que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers au congé parental.

L'appelante a invoqué : « *une difficulté majeure à collaborer avec les autres* » ayant « *suscité fréquemment un manque d'efficacité et représenté une source de conflits* ». Elle a également relevé que « *cette difficulté de communication se manifestait également lors des contacts avec des personnes externes, rendant sa fonction de « Chargée de communication » impossible à mener correctement* ». Enfin, l'ASBL a invoqué un manque de motivation de la part de l'intimée s'étant manifesté par le fait d'avoir quelque peu « *levé le pied* » et d'avoir signalé qu'elle ne se voyait pas assumer les responsabilités inhérentes à la fonction.



III.2.3.

Les motifs ainsi invoqués par l'appelante, s'ils sont établis, constituent aux yeux de la cour du travail un motif suffisant au sens de l'article 15, § 3 de la CCT n° 64 du 29 avril 1997. En effet, des difficultés relationnelles rencontrées en interne et surtout avec les personnes extérieures par une employée dont la fonction est « *chargée de communication* » peuvent raisonnablement justifier la résiliation du contrat de travail en période de congé parental, dès lors qu'il s'agit de motifs étrangers, par leur nature et leur origine, à l'exercice de ce droit.

Force est, toutefois, de constater que l'intimée conteste ces motifs et que l'ASBL ne prouve en rien la réalité de ceux-ci.

III.2.4.

L'appelante soutient, tout d'abord, que l'attention de l'intimée aurait été attirée à de multiples reprises par le directeur commercial, dont elle dépendait directement, sur ces difficultés relationnelles.

Elle ne produit cependant aucun écrit, avertissement, rappel à l'ordre ou mise en garde à ce sujet.

III.2.5.

L'appelante invoque les formulaires d'entretien et de développement personnel de l'intimée relatifs aux années 2009 et 2010, qu'elle verse à son dossier. Elle prétend qu'il en ressort que : (i) les problèmes allégués y étaient pointés ; (ii) des observations interpellantes au regard de la fonction assumée par l'intimée y étaient formulées ; (iii) en ce qui concerne le bilan des objectifs de la période écoulée, on relevait des cotes défavorables, voire très défavorables et enfin (iv) l'entretien se concluait par la nécessité de « *se revoir dans quelques mois pour évaluer la situation* ».

L'intimée précise, sans contestation de la part de l'appelante, que le formulaire de 2010 fut établi tout au début de cette année, quelques jours après la fin de son congé de maternité et peu de temps après sa demande de congé parental. Dans ce contexte, il avait été convenu que les parties refassent le point au début du mois de juillet 2010 (d'où la mention sur le document). Finalement, les parties ne se sont plus revues pour évaluer la situation, ce qui tendrait à démontrer que tout se passait bien.

Du reste, les mentions sur le formulaire d'évaluation de 2010 n'établissent pas la réalité des motifs de licenciement allégués par l'ASBL : il en ressort que les parties se sont penchées sur le développement de l'intimée et qu'il est apparu que dans l'ensemble celle-ci avait rencontré les objectifs (cote de 3,5/5 avec la mention « *Bien* »).



En 2008 (formulaire 2009), l'intimée avait obtenu la même note de 3,5/5 et la même appréciation.

Les difficultés relationnelles en interne et en externe ne sont pas établies par ces formulaires d'évaluation, qui semblent indiquer que les attentes relatives à la fonction qui n'étaient pas complètement remplies selon l'ASBL avaient trait à la responsabilité et non aux relations avec les personnes externes, au comportement à l'égard des collègues de travail ou à la compétence.

III.2.6.

L'appelante soutient que la mention « *ne convient plus* » reprise sur le C4 reflète adéquatement l'insatisfaction qu'elle éprouvait par rapport aux prestations et comportements de l'intimée qui, malgré son ancienneté dans sa fonction, laissait encore apparaître d'importantes lacunes. Ceci aurait été expliqué à l'intimée lors de l'entretien qui a eu lieu au moment de son licenciement et l'intimée aurait marqué son accord sur une grande partie des éléments exprimés.

Pourtant, l'intimée produit à son dossier un e-mail qu'elle a adressé au directeur général de l'ASBL le 17 février 2001, intitulé « *fin de collaboration* », dans lequel elle s'exprime en ces termes :

« *Monsieur L*

Je n'ai pas encore eu l'occasion de vous le dire mais j'ai été fort touchée de la manière dont s'est déroulé notre dernier entretien. Le fait que vous me confirmiez que votre décision de licenciement n'est en rien liée à un problème de compétences dans mon travail et que je ne dois donc pas me remettre en question à ce niveau m'encourage très certainement dans mes futures démarches de recherche d'emploi et me motive également à terminer notre collaboration dans de bonnes conditions ... ».

Ces paroles ne cadrent pas avec les affirmations de l'appelante quant à la mauvaise qualité des prestations, à l'incompétence ou aux comportements insatisfaisants de l'intimée.

III.2.7.

Ainsi, même sans avoir égard à la lettre de recommandation particulièrement élogieuse que l'ASBL a rédigée en faveur de l'intimée afin de lui faciliter ses recherches d'un nouvel emploi, il apparaît que les motifs allégués à l'appui du licenciement ne sont pas prouvés.

La circonstance que le congé parental était en cours depuis un an déjà et n'avait jamais suscité la moindre remarque est sans incidence sur cette appréciation. Au demeurant, la cour du travail relève qu'au moment de son retour au travail (après son congé de maternité),



l'intimée s'était d'abord vu refuser par l'ASBL le droit au congé parental qu'elle avait sollicité (ceci ressort de l'e-mail que l'intimée a adressé à son supérieur hiérarchique le 24 novembre 2009, pièce versée à son dossier).

III.2.8.

Dès lors que l'ASBL, qui a la charge de la preuve, échoue à établir l'existence des motifs suffisants pour justifier le licenciement de l'intimée en période de congé parental, il y a lieu de faire droit à la demande d'indemnité forfaitaire.

Le montant de cette indemnité n'étant pas contesté comme tel par l'appelante, le jugement dont appel sera confirmé en ce qu'il a condamné l'ASBL CESI au paiement de la somme de 24.442,32 € majorée des intérêts et des frais et dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Reçoit l'appel et le déclare non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions, y compris en ce qui concerne les dépens.

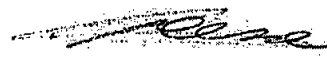
Condamne l'ASBL CESI aux dépens d'appel liquidés par l'intimée à la somme de 2.200 €.



Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Karin PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Karin PEENE,

Jean-Christophe VANDERHAEGEN,


Loretta CAPPELLINI,

Monsieur Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame Karin PEENE, conseiller social au titre d'employé, et Madame Loretta CAPPELLINI, président.

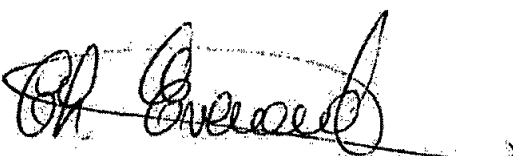
Le Greffier,



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 avril 2016, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,

Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Loretta CAPPELLINI,

