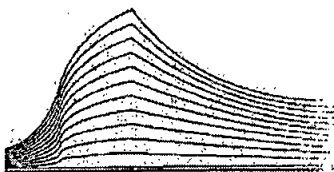


Copie

Délivrée à: me. JOURDAN Mireille

art. 792.C.J.

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



Numéro du répertoire
2016 / 2031
Date du prononcé
09 août 2016
Numéro du rôle
2014/AB/358

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000632987-0001-0014-01-01-1



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

Madame D

partie appelante,
représentée par Maître REMOUCHAMPS Sophie loco Maître JOURDAN Mireille, avocat à
BRUXELLES,

contre

SECUREX SECRETARIAT SOCIAL ASBL, dont le siège social est établi à 1040 BRUXELLES,
Avenue de Tervueren 43, inscrite à la B.C.E. sous le n° 0401.086.981,

partie intimée,
représentée par Maître FICHER Ivan loco Maître DEMEZ Gilbert, avocat à BRUXELLES.



INDICATIONS DE PROCÉDURE

Madame Anne D a interjeté appel le 9 avril 2014 d'un jugement prononcé par le
Tribunal du travail de Bruxelles le 15 octobre 2013.

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 13 juin 2014, prise d'office conformément aux dispositions de l'article 747, § 2 du Code judiciaire.

La partie appelante a déposé ses conclusions le 16 juin 2015 et son dossier de pièces le 21 janvier 2016.

La partie intimée a déposé ses conclusions le 23 décembre 2014 et ses conclusions de synthèse le 20 janvier 2016. Elle a déposé son dossier de pièces le 21 mars 2016.

La cause a été plaidée lors de l'audience publique du 6 avril 2016 et a été prise en délibéré immédiatement.

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

Il ressort des pièces produites par les parties et des explications non contestées fournies par elles, que :

1.
Madame Anne D (ci-après : « l'appelante »), juriste de formation, a été engagée par l'A.S.B.L. SECUREX (ci-après : « SECUREX ») en qualité d'employée, à partir du 6 juin 2005, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein signé par les parties le 12 mai 2005.

2.
Le 17 mai 2010, SECUREX a notifié à l'appelante la rupture immédiate de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 7 mois.

La lettre de licenciement n'était pas motivée.

Le motif précis du chômage mentionné sur le formulaire C4 délivré à l'appelante le 17 mai 2010 était « *Ne convient plus aux attentes de l'organisation* ».

3.
Par lettre recommandée du 9 juin 2010, adressée au Directeur général des ressources humaines de SECUREX, Monsieur David D l'appelante a relaté comme suit les



circonstances de son licenciement :

« Le lundi 17 mai 2010, Madame Agnès F et vous-même m'avez notifié votre décision de rompre la relation de travail avec effet immédiat. La communication de cette décision a été faite verbalement lors d'un entretien de 10 minutes qui s'est tenu à 16h 10 dans les bureaux du département HR.

Vous m'avez informée que les motifs de la rupture étaient les suivants :

- caractère formaliste de mes rapports avec la Direction,
- attitude qui ne correspond pas aux valeurs de Secorex (ces valeurs sont : qualité, orienté client, responsabilité, confiance, fort ensemble).

Aucune discussion n'a été engagée avant, pendant ou après cette communication. L'entretien s'est limité à l'annonce du licenciement et à l'énoncé des motifs précités.

Pendant le déroulement de cet entretien, l'ensemble des juristes de la PU legal ont été réunis pour entendre l'annonce de mon licenciement par Iris Tolpe. J'ai ensuite été escortée par Gert V (HRBP) à mon bureau afin d'y rassembler mes effets personnels. J'ai dû insister pour disposer du temps minimum nécessaire à cet effet, pression étant faite pour que je quitte les lieux au plus vite.

Pour ma part, je soutiens que les motifs évoqués pour légitimer ce licenciement sont fallacieux.

Ce licenciement constitue en réalité une mesure de représailles et est donc abusif. Il génère un préjudice qui n'est pas couvert par l'indemnité de rupture.

Je vous propose, avant toute autre démarche, de procéder à une négociation amiable relative à l'indemnisation du préjudice. (...) ».

4.

Le Directeur général RH a réagi à cette lettre par un courrier en date du 22 juin 2010 rédigé comme suit :

« Par la présente, nous accusons réception de votre courrier daté du 9 juin dernier qui n'a pas manqué de nous étonner.

Sans entrer dans une polémique sur les motifs qui nous ont contraints à prendre la décision de procéder à votre licenciement, nous attirons votre attention sur le fait que nous avons scrupuleusement respecté la procédure de licenciement telle qu'elle est prévue par la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et avons versé l'indemnité de rupture due.



Par votre lettre vous souhaitez obtenir une indemnisation additionnelle senser (sic) réparer un préjudice du caractère prétendument abusif du licenciement. Nous ne pouvons évidemment pas vous suivre dans cette évaluation des faits : ni l'acte de rupture de votre contrat de travail proprement dit, ni la façon de procéder pendant ou après l'entretien du 17 mai n'ont eu un caractère abusif. Nous ne voyons donc aucune raison ou argument qui justifierait le paiement d'une quelconque indemnisation additionnelle.

Recevez, (...). ».

5.

Par courrier du 7 septembre 2010 émanant de son conseil, l'appelante a confirmé le contenu de sa lettre du 9 juin, contestant son brusque licenciement et les motifs de celui-ci, lui donnés verbalement.

Elle a précisé sa position quant au caractère abusif de son licenciement en invoquant :

1. la brusquerie de la décision de rupture, ayant été convoquée et licenciée le jour de la reprise de son travail après ses congés annuels ;
2. le caractère fallacieux du motif de licenciement (une évaluation de la qualité de ses prestations étant intervenue le 23 mars 2010 et ayant été très positive, ainsi d'ailleurs que l'ensemble de ses évaluations antérieures) ;
3. des représailles manifestes suite aux revendications qu'elle a formulées depuis le début du mois de mars en ce qui concerne l'octroi du bonus collectif, avantage rémunérateur octroyé annuellement et, apparemment tenu en suspens par la Direction au motif du paiement d'une prime individuelle (Compass), question qui a abouti à un échange de courriels et à l'envoi d'une lettre très circonstanciée en date du 12 avril 2010 (3 jours avant le début de ses vacances annuelles) ;
4. le non-respect de la procédure interne de licenciement qui prévoit, en cas de grief susceptible d'être formulé à un membre du personnel, la tenue d'une discussion (avec le supérieur N+1), l'envoi d'un avertissement et l'examen d'alternatives au licenciement.

Elle a conclu qu'il résultait de ces éléments qu'elle avait subi « un préjudice exceptionnel, non réparé par l'indemnité compensatoire de préavis allouée, étant essentiellement la perte d'une chance d'avoir pu conserver un emploi dans lequel elle s'était fort investie (...), un sentiment légitime d'injustice vu la rupture brutale, ainsi que l'inévitable atteinte à sa réputation vu les fonctions exercées et la suspicion engendrée par le licenciement auprès des professionnels du secteur », ajoutant que ces circonstances n'étaient pas exhaustives, l'appelante ayant « également exercé dans les faits une mission de représentante



(informelle) des juristes et ayant, en 2009 déjà, porté l'expression des propositions et souhaits de ses collègues dans le cadre du 'management participatif' prôné par l'entreprise ».

6.

Dans une lettre du 19 octobre 2010, le conseil de SECUREX a contesté l'intégralité du contenu du courrier précité :

- il a affirmé que sa cliente s'était comportée comme un employeur normalement prudent et diligent et qu'aucune faute ne pouvait lui être imputée dans l'exercice de son droit de licencier ;
- il a confirmé le motif de licenciement indiqué sur le formulaire C4, en précisant que ce motif ne pouvait être qualifié de « fallacieux » dès lors que l'appelante ne répondait plus aux attentes de SECUREX sur des points que ne visait pas l'évaluation du 23 mars 2010 ;
- il a relevé que l'appelante restait en défaut de prouver que le licenciement serait intervenu en « représailles » suite au courrier que l'appelante a adressé le 12 avril 2010, « l'envoi d'un tel courrier, concernant un élément de rémunération au caractère révocable – comme l'indique la clause de libéralité contenue à l'article 6 du contrat de travail -, ne [pouvant] avoir pour effet de rendre abusif un licenciement ultérieur » ;
- enfin, il a contesté que SECUREX fût tenue au respect d'une quelconque procédure préalable au licenciement.

7.

Ne pouvant accepter la position de SECUREX, l'actuelle appelante a saisi le Tribunal du travail de Bruxelles du litige.

1.2. Les demandes originales

1.2.1.

L'action originaire mue par l'actuelle appelante, formée par requête contradictoire déposée le 18 avril 2011, tendait à :

- se concilier si faire se peut ;
- à défaut, entendre condamner SECUREX au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, évalués à 2.500 € provisionnels, montant à majorer ou minorer en cours d'instance ;
- entendre condamner SECUREX aux intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens,



en ce compris l'indemnité de procédure.

1.2.2.

Par ses conclusions additionnelles et de synthèse prises devant le Tribunal du travail de Bruxelles, l'actuelle appelante a modifié sa demande comme suit :

- entendre condamner SECUREX au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, évalués *ex aequo et bono* à 10.000 €, sous réserve de majoration en cours d'instance, à augmenter des intérêts compensatoires au taux de 5% ou, subsidiairement, au taux légal, puis des intérêts judiciaires ;
- entendre condamner SECUREX aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de base, soit 990 € ;
- entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

1.3. Le jugement dont appel

Par le jugement attaqué du 15 octobre 2013, le Tribunal du Travail de Bruxelles, statuant contradictoirement, a déclaré la demande recevable mais non fondée, a débouté l'actuelle appelante de toutes ses prétentions et a condamné celle-ci au paiement de l'indemnité de procédure, d'un montant de 990 €.

Le Tribunal du travail, après avoir longuement rappelé les principes juridiques applicables en matière d'abus de droit de licenciement de l'employé (feuillets 10 à 17 du jugement),

- a estimé que la question de savoir si Madame D avait eu un rôle « *revendicatif* », voire « *contestataire* » au cours des années ayant précédé son licenciement était sans pertinence et ce, vu « *l'absence quasi-totale de preuves écrites produites par les parties* » concernant : (i) l'existence de griefs imputables à la demanderesse ; (ii) le rôle, le pouvoir et les revendications des divers membres du « Comité du personnel » ; (iii) la problématique du bonus annuel, lequel a été versé régulièrement à Madame D et ne saurait, dès lors, constituer une cause, même indirecte, de son licenciement (feuille 18) ;
- ayant ainsi « *recentré le débat* », a considéré qu'il lui appartenait en l'espèce « *de se prononcer sur la question de savoir si une juriste, cadre d'un secrétariat social, à laquelle aucun reproche professionnel n'a été formulé et qui, à son retour de vacances a été licenciée sur-le-champ moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis calculée par référence à la « formule Claeys », a été*



victime d'un licenciement abusif » (feuillet 18) ;

- a jugé que le licenciement n'était pas abusif en se fondant essentiellement sur les considérations suivantes :
- chaque partie à la relation de travail a le droit de mettre fin à celui-ci, ce qui ne constitue *a priori* pas une faute ;
- la jurisprudence et la doctrine ne reconnaissent l'existence d'un abus de droit dans le chef de l'employeur que dans certaines circonstances et aucune de ces circonstances n'est rencontrée en l'espèce ;
- le montant du dommage invoqué par Madame D. n'est, par ailleurs, pas prouvé, pas plus qu'un lien de causalité entre une faute (inexistante en l'espèce, aux yeux du tribunal, « vu le droit de chaque partie de mettre fin au contrat de travail » et un dommage (feuillet 19) ;
- le fait que Madame D. ait reçu plusieurs évaluations élogieuses et ait été licenciée après la dernière évaluation ne sont pas, en soi, révélateurs d'un abus de droit de licencier dans le chef de SECUREX, Madame D. n'établissant pas l'existence d'un détournement de la finalité économique et sociale du droit de licencier, lequel reste discrétionnaire dans le chef de l'employeur (feuillet 19 *in fine*) ;
- le fait que, pour des raisons qui demeurent obscures, SECUREX n'ait pas (*en tout cas par écrit*) informé Madame D. de son mécontentement, soit en général, soit à l'occasion de ses entretiens d'évaluation, « *qui auraient peut-être permis de remettre les pendules à l'heure* », ne permet pas d'énervier ce qui précède.

Madame Anne D., en sa qualité de partie succombante, a été condamnée aux frais et dépens, soit un montant 990 € à titre d'indemnité de procédure.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL

II.1.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, l'appelante demande à la Cour du travail de réformer le jugement du 15 octobre 2013 et, statuant à nouveau,

- de condamner SECUREX au paiement de la somme de 10.000 € au titre de réparation du dommage moral, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal de 5% (ou, subsidiairement, au taux légal) ;



- de condamner SECUREX aux dépens des deux instances, soit 2 x 990 € (indemnité de procédure de base).

II.2.

L'A.S.B.L. SECUREX sollicite de la Cour du travail qu'elle déclare l'appel non fondé, confirme le jugement dont appel et condamne l'appelante aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 990 € par instance.

III. EXAMEN DU FONDEMENT DE L'APPEL.

III.1. Rappel de quelques principes.

III.1.1.

La théorie de l'abus de droit trouve son fondement, en matière contractuelle, dans le principe d'exécution de bonne foi des conventions : « *le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du Code civil, interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci* » (Cass., 19 septembre 1983 (R.C.J.B., 1986, p. 282 et ss.).

L'abus de droit consiste à exercer un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass., 16 novembre 2007, RG C.06.0349.F, Pas., 2007, I, 2050).

La jurisprudence a dégagé les critères spécifiques de l'abus du droit de droit, qui sont :

- l'intention de nuire,
- la témérité, la légèreté ou l'imprudence coupable ;
- le choix du mode d'exercice le plus dommageable pour autrui ;
- l'exercice d'un droit entraînant une disproportion entre l'intérêt qu'en retire celui qui l'exerce et l'importance des inconvénients qu'il impose à celui qui le subit.

III.1.2.

L'exercice du droit de licencier un employé peut apparaître excessif :

- a) en raison du détournement de la finalité économique et sociale du droit de licenciement : l'employé doit prouver que l'intention de l'employeur est illicite nonobstant l'accomplissement des formalités légales ; le contrôle judiciaire ne peut porter que sur l'existence du motif et non sur son opportunité ;



b) en raison des circonstances qui entourent l'exercice de ce droit.

III.1.3.

La charge de la preuve de la faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier et de l'existence d'un dommage – distinct de celui qu'est censée réparer l'indemnité compensatoire de préavis – en résultant pour l'employé licencié incombe à ce dernier.

Toutefois, lorsque l'employeur allègue, en réponse, un certain nombre d'éléments de fait, c'est à lui d'en apporter la preuve par application de l'article 870 du Code judiciaire qui dispose que : « *Chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue* ».

III.2. Application.

III.2.1.

L'appelante estime que son licenciement est intervenu en représailles aux revendications légitimes qu'elle a formulées en faveur de ses collègues et d'elle-même en ce qui concerne l'octroi d'un bonus collectif. Elle invoque le détournement de la finalité économique et sociale du droit de licencier.

A titre subsidiaire, au cas où la Cour retiendrait que le mobile du licenciement repose sur un problème de comportement étranger aux démarches légitimes qu'elle a effectuées afin d'obtenir le paiement de l'avantage rémunératoire susmentionné, l'appelante soutient que son licenciement demeure néanmoins abusif, dès lors que l'employeur a manqué de loyauté en la laissant dans la croyance d'une adéquation aux attentes de l'entreprise (l'appelante n'a, en effet, jamais reçu de remarques quant à son comportement et ses évaluations ont toujours été positives).

L'appelante invoque également les circonstances brutales qui ont entouré le licenciement.

III.2.2.

Bien que le licenciement soit intervenu dans le respect des formes et conditions visées aux articles 37, 39 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail, tels qu'en vigueur à l'époque de faits de la cause, il revient à la Cour du travail d'examiner si le motif ayant présidé à la décision de SECUREX de licencier l'appelante est licite.



III.2.3.

Tout d'abord, il apparaît établi que le licenciement de l'appelante ne repose pas sur des manquements professionnels de celle-ci : SECUREX ne conteste pas la bonne qualité du travail de l'appelante et les évaluations de son travail – y compris celle du 23 mars 2010 – témoignent que les attentes de l'employeur étaient atteintes.

Pourtant, comme relevé plus haut dans l'exposé des faits, le motif du chômage repris sur le document C4 est : « *Ne convient plus aux attentes de l'organisation* ».

Dans sa lettre envoyée à l'employeur après le licenciement (lettre du 9 juin 2010, pièce I.4 de son dossier), l'appelante rappelle les motifs qui, selon elle, lui ont été précisés oralement lors de l'entretien qui a précédé son licenciement, soit :

- *caractère formaliste de mes rapports avec la Direction,*
- *attitude qui ne correspond pas aux valeurs de Securex (ces valeurs sont : qualité, orienté client, responsabilité, confiance, fort ensemble).*

Dans sa réponse en date du 22 juin 2010 (pièce I.5 du dossier de l'appelante), SECUREX ne conteste pas ces motifs mais ne les précise pas, se bornant à indiquer qu'elle ne souhaite pas « *entrer dans une polémique* » à ce sujet.

Dans la lettre de son conseil en date du 19 octobre 2010 (pièce I.7 du dossier de l'appelante), SECUREX prétend que l'appelante ne répondait plus aux attentes « *sur des points que ne visait pas l'évaluation du 23 mars 2010* ». SECUREX s'abstient, cependant, de préciser les points – non visés par l'évaluation – sur lesquels l'appelante n'aurait pas donné satisfaction.

Dans le cadre de la procédure judiciaire, SECUREX affirme l'existence dans le chef de l'appelante d'un « *non-respect continu de la ligne hiérarchique et de la valeur 'respect' qui y est liée* », révélé par des interpellations incessantes depuis 2008 adressées directement à la direction en passant au-dessus de sa hiérarchie et en utilisant un ton sarcastique.

L'intimée dépose entre autres à ce sujet une attestation établie le 6 juin 2013 par Monsieur D (responsable des ressources humaines ayant procédé au licenciement de l'appelante) (pièce 3 du dossier de la partie intimée) qui témoigne de ce que l'appelante réagissait systématiquement de manière agressive, voire menaçante ou irrespectueuse, à toute initiative de la direction, rendant impossibles les interactions normales avec la direction, son responsable et ses collègues.

Ainsi que l'observe pertinemment l'appelante, si un tel tableau était le reflet de la réalité, elle se serait incontestablement traduite dans les évaluations. Or, il n'apparaît pas qu'il en ait été question lors des entretiens d'évaluation et toutes les appréciations données sont



élogieuses, y compris la dernière, qui conclut à la rencontre de tous les objectifs et critères d'évaluation à 100% (cf. les pièces IV. 1,2,3 et 4 du dossier de l'appelante).

Il y a donc lieu de constater que le licenciement de l'appelante ne repose pas sur des manquements professionnels dans son chef : SECUREX n'était pas insatisfaite du travail de l'appelante. C'est plutôt la manière dont l'appelante s'adressait à son employeur qui s'avère avoir déplu.

A cet égard, la partie intimée exhibe deux courriels des 23 juillet 2009 et 3 août 2009, datant d'un an avant le licenciement de l'appelante (pièces 1 et 2 du dossier de la partie intimée).

L'appelante, quant à elle, produit à son dossier différentes interventions qu'elle a effectuées dans le cadre de la problématique du bonus ou de son rôle de porte-parole des juristes (farde II, pièces 2.1 à 2.7 et 3.1 à 3.4).

En l'absence de toute autre explication de la part de SECUREX, il ressort de ces pièces que le véritable motif du licenciement de l'appelante repose sur ces interventions de l'appelante.

La Cour a particulièrement égard aux courriels échangés entre l'appelante et Madame Agnès HI et/ou Monsieur David D entre novembre 2009 et avril 2010 (juste avant le départ en vacances de l'appelante), ainsi qu'à la lettre du 12 avril 2010, dans laquelle l'appelante invoque le « *défait de paiement d'un élément de la rémunération échue* » à propos d'un « *bonus collectif* » payé depuis plus de 5 ans chaque année aux juristes.

Le droit de licencier apparaît ainsi avoir été détourné de sa finalité économique et sociale.

Le licenciement est fautif.

III.2.4.

En outre, en ne mettant pas l'appelante en garde contre les problèmes de comportement qui sont invoqués à l'appui du licenciement (caractère formaliste de ses rapports avec la Direction, attitude qui ne correspondrait pas aux valeurs de SECUREX), en ne procédant à aucun avertissement, en n'organisant aucun entretien de suivi et, dans le même temps, en délivrant des évaluations positives, SECUREX a, de manière déloyale, maintenu l'appelante dans la conviction qu'elle donnait entière satisfaction, lui faisant perdre une chance de conserver son emploi.

III.2.5.

Il est également clair que l'appelante a été affectée par la brutalité de son licenciement et par les circonstances qui l'ont entouré :



- le licenciement s'est opéré de manière imprévisible alors que l'appelante rentrait de congé ; il n'a été précédé d'aucun entretien préalable à la prise de décision elle-même ;
- après un entretien de 10 minutes, qui s'est limité à l'annonce du licenciement et à l'énoncé des motifs précités, l'appelante a reçu l'ordre de quitter l'entreprise sur le champ ;
- pendant le déroulement de cet entretien, l'ensemble des juristes de la « PU legal » ont été réunis pour entendre l'annonce du licenciement ;
- l'appelante a ensuite été escortée à son bureau afin d'y rassembler ses effets personnels.

III.2.6.

Le comportement fautif de SECUREX a occasionné à l'appelante un préjudice moral distinct de celui qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et qui sera adéquatement réparé par l'octroi d'une indemnité que la Cour du travail évalue *ex aequo et bono* à 2.500 €, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Dit l'appel recevable et fondé.

Met à néant le jugement dont appel.

Statuant à nouveau sur la demande de Madame Anne D , la déclare fondée dans la mesure ci-après précisée.

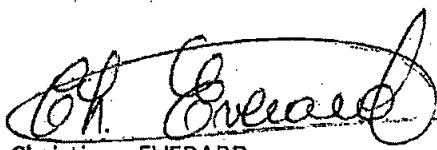
Condamne en conséquence l'ASBL SECUREX à payer à Madame Anne D la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal.

Condamne l'ASBL SECUREX aux dépens de première instance et d'appel, liquidés à la somme de 1980 €, soit deux fois 990 € (indemnité de procédure de base).



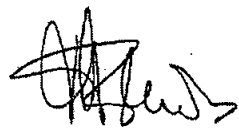
Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Michaël POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier

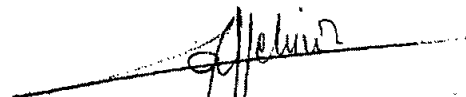


Christiane EVERARD,

Robert PARDON,



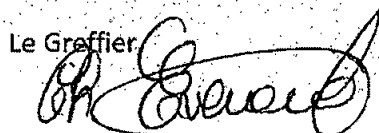
Michaël POWIS DE TENBOSSCHE,



Loretta CAPPELLINI,

Monsieur R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé, 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 Monsieur M. POWIS DE TENBOSSCHE, Conseiller social au titre d'employeur et Madame L. CAPPELLINI, Président.

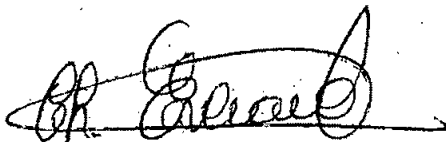
Le Greffier



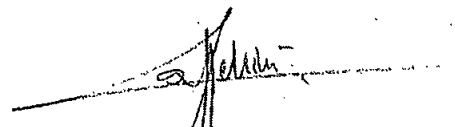
et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 9 août 2016, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,

