



Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 225
Date du prononcé
18 janvier 2018
Numéro du rôle
2015/AB/508

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001026339-0001-0023-01-01-1





Le 7 juin 2012, madame M. a adressé une note au Conseil d'administration, reprochant à monsieur Cédric VA des dysfonctionnements et problèmes relationnels et demandant que ses fonctions de coordinateur lui soient retirées.

Le 15 juin 2012, monsieur VA adressé au président du Conseil d'administration un courrier se plaignant de comportements indésirables de madame M. depuis novembre 2011 : agressivité verbale, décisions changeantes, empiètement sur les fonctions de monsieur V. Celui-ci conclut le courrier en indiquant qu'il ne sait absolument plus ce qu'il doit faire, ce qu'il peut faire et ce qui revient à l'administratrice déléguée.

Monsieur V. s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 23 juin 2012. Il a ensuite pris des congés jusqu'au 25 juillet.

Le 26 juin 2012, n'ayant pas reçu de réponse à son courrier adressé au président du Conseil d'administration le 15 juin, il en a adressé copie aux membres du Bureau du Conseil d'administration. Le président en a accusé réception le 27 juin et, le 28 juin, le vice-président a fait part de son intention d'organiser une entrevue avec monsieur V. à ce sujet. Cette déclaration d'intention ne fut pas suivie d'effet.

Le 6 juillet 2012, monsieur Cédric V. déposé plainte pour harcèlement moral entre les mains de la conseillère en prévention du service externe à l'encontre de l'administratrice déléguée, madame M. Les motifs de la plainte consistaient essentiellement en le comportement agressif reproché à madame M. envers monsieur V. et d'autres membres du personnel ainsi qu'en l'empiètement de madame M. sur les fonctions et responsabilités de monsieur V.

Le 20 juillet 2012, le conseil de monsieur Cédric V. est intervenu en adressant un courrier au président du Conseil d'administration. Il y dénonçait les atteintes à la fonction de directeur et de coordinateur de monsieur V. ainsi que le conflit existant entre lui et madame M. Ce courrier est resté sans réponse.

Monsieur Cédric V. a repris le travail le 26 juillet 2012. Il a trouvé son bureau dans un état de désordre indescriptible, ce qui est établi par des photos. L'ASBL l'explique par un déménagement qui a eu lieu dans les bureaux.

Le jour de sa reprise de travail, monsieur Cédric VA a adressé un courriel au président du Conseil d'administration, dans lequel il a dénoncé l'état de son bureau, la disparition de matériel et le dénigrement de madame M. à son endroit. Il a demandé que soient clarifiés les rôles de chacun. Le président lui a répondu qu'il s'informait.

Le même jour, madame M. a déposé sur le bureau de monsieur Cédric VA une note par laquelle elle lui interdisait l'accès au réseau informatique de l'ASBL et lui notifiait la suspension momentanée de ses fonctions.

Le 27 juillet, le conseil de monsieur V. a pris acte de ce fait et a mis l'ASBL en demeure de refaire travailler son client dans les conditions de travail contractuellement convenues et de faire cesser tous actes, faits et paroles attentatoires à sa dignité.



Le 30 juillet 2012, la réunion du Conseil d'administration de l'ASBL a été consacrée à la situation conflictuelle entre monsieur V. et madame M. Le Conseil a mandaté son président et son trésorier pour entendre monsieur V. Celui-ci s'est référé aux faits dénoncés dans sa plainte pour harcèlement moral du 6 juillet.

Dès le lendemain, 31 juillet, monsieur Cédric V. a écrit au président pour lui signaler des anomalies qui l'empêchaient d'exercer pleinement ses fonctions. Le président lui a répondu qu'il n'y avait aucune modification dans ses fonctions et l'a invité à s'adresser à madame M.

Monsieur Cédric V. s'est à nouveau trouvé en incapacité de travail à partir du 1^{er} août 2012.

Le 14 août, monsieur Cédric V. a adressé par courriel à tous les administrateurs une copie de sa plainte pour harcèlement moral, de sa description de fonction et du courriel du 26 juillet au président du Conseil d'administration, dans lequel il a dénoncé l'état de son bureau, la disparition de matériel et le dénigrement de madame M. à son endroit lors de sa reprise du travail après la précédente période d'incapacité de travail. Il a demandé que soient clarifiés les rôles de chacun.

Le 24 août, le conseil de l'ASBL est intervenu pour indiquer au conseil de monsieur Cédric V. que celui-ci n'était pas suspendu de ses fonctions, le Conseil d'administration n'ayant pas approuvé la note de madame M. du 27 juillet par laquelle elle lui avait signifié sa suspension. Rien n'a été dit, dans ce courrier, au sujet de la répartition des tâches et responsabilités entre monsieur V. et madame M.

Le 10 septembre 2012, monsieur V. a demandé par écrit que sa prochaine reprise du travail soit « recadrée » et que ses contacts avec madame M. soient réduits.

Le 13 septembre 2012, monsieur V. a été examiné par le conseiller en prévention-médecin du travail. Celui-ci a autorisé la reprise du travail le 17 septembre 2012 avec la recommandation suivante : « *En attendant le rapport de madame Goffart, psychologue d'Arista, assurer le même cadre de travail qu'en juin et éviter la surcharge psychologique. Meilleur support et soutien de la hiérarchie fortement recommandé* ».

Le 14 septembre 2012, monsieur Cédric V. a écrit au Bureau du Conseil d'administration pour lui communiquer la recommandation du conseiller en prévention-médecin du travail et lui demander de se positionner, pour le jour de sa reprise, par rapport au descriptif de sa fonction, à la gestion journalière de l'ASBL et à la fonction de représentation extérieure.

Le président du Conseil d'administration a répondu, le 16 septembre 2012, que le Conseil se réunirait le lendemain et prendrait des décisions.

Monsieur Cédric V. a repris le travail le 17 septembre 2012.

Le 18 septembre 2012, un incident, dont la teneur est contestée, a eu lieu entre monsieur Cédric V. et madame M.. À 11 heures 45, monsieur V. a adressé un courriel au Bureau du Conseil d'administration pour lui signaler l'incident et l'informer de ce qu'il avait dû quitter son poste pour une raison impérieuse trouvant son origine dans sa souffrance au travail. Il a



demandé aux membres du Bureau de réagir au plus vite, afin de lui permettre de reprendre son travail dans des conditions correctes. Il a insisté sur l'urgence à traiter son mal-être au travail, sur sa souffrance et sur le fait qu'il craignait ne plus parvenir plus longtemps à résister à autant de pression.

À 12 heures 16, son conseil a adressé aux membres du Bureau un courriel concernant l'« appel à l'aide » que monsieur Cédric VAI venait de leur adresser. Il indiquait notamment ceci : « Il devient impératif de prendre des mesures pour remédier, sans délai, à ce conflit ouvert, existant entre M. Vi et Mme M. Le dénigrement dont fai(sai)t l'objet M. V : avant et après son retour au travail risque de le pousser à des excès ou égarements dont les conséquences pourraient être dramatiques. M. Vi : est sur le point de « craquer » et de démissionner pour sauvegarder son intégrité physique et mentale ». L'avocat a conclu en mettant une ultime fois l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE en demeure de prendre sans délai toutes les mesures utiles pour sauvegarder le bien-être des travailleurs dans l'institution et ce, dans le cadre des recommandations formulées par le médecin du travail-conseiller en prévention (examen de pré-reprise).

À 15 heures 14, monsieur Cédric V. : a envoyé à un échevin et à un conseiller communal de St-Josse un courriel intitulé « Harcèlement moral aux affaires sociales de St-Josse ». Il y a dénoncé la gestion intolérable des administrateurs PS de l'ASBL et le harcèlement moral exercé par madame M. sur le personnel de l'ASBL et de son service communal. Il y a fait état de ce que malgré les appels à l'aide, le Conseil d'administration couvrait les agissements en refusant de prendre position. Il y a ajouté des considérations de nature politique : le fait que les administrateurs, nommément désignés, détournent selon lui les activités de l'ASBL pour faire la campagne électorale des candidats PS de St-Josse et de Schaerbeek, la mise de personnel à la disposition du ministre Emir Kir pour une fête, le conflit d'intérêts existant selon lui dans le chef du président du Conseil d'administration, travaillant au cabinet du ministre dont dépendent les subsides reçus par l'ASBL, et la suspicion de harcèlement moral qui aurait déjà existé par le passé contre madame M. dans une autre fonction.

Le Conseil d'administration prit connaissance de ce courriel le 20 septembre 2012.

Le 24 septembre 2012, monsieur Cédric V. fut licencié sans indemnité ni préavis. Les motifs graves invoqués à l'appui de cette décision sont, en substance :

- l'envoi du courriel du 18 septembre, contenant des accusations infondées et graves à l'encontre des membres du Conseil d'administration
- son comportement agressif, injurieux et inacceptable le 18 septembre à l'égard de madame M. : hurlements, insultes
- son absence au travail le 24 septembre.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Cédric V. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Le demandeur postule du Tribunal qu'il déclare sa demande recevable et fondée et, par conséquent, condamne la défenderesse au paiement de

1° 69.069,44 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

2° 1.256,24 € brut à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;



3° 10.000 € net à titre d'indemnité morale pour licenciement abusif ;

4° 29.601,18 € net à titre d'indemnité morale de protection visée par l'article 32tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996 ;

à majorer des intérêts de retard depuis le 24 septembre 2012.

Il postule également la condamnation de la défenderesse aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure au taux maximal fixé à 11.000 €.

Il postule également que l'exécution provisoire du jugement soit ordonnée par provision, nonobstant tout recours, sans caution ni faculté de cantonnement.

Il postule également que le Tribunal déclare les demandes reconventionnelles non recevables ou, à tout le moins, non fondées. »

L'ASBL a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles à titre reconventionnel :

« A titre principal :

La condamnation du demandeur au paiement de

1° 9.720 € à titre d'intérêts qu'il aurait dû payer sur un prêt de 24.000 € consenti le 20 avril 2004 et correspondant au montant des intérêts qu'il aurait dû supporter si ce prêt avait été consenti par un organisme financier ;

2° 580 € à titre de solde non encore remboursé sur une avance de salaire de 4.000 € et sur une prime de naissance de 1.000 € ;

3° 2.800 € à titre d'intérêts qu'il aurait dû payer sur un prêt de 24.000 € consenti le 8 janvier 2008 et correspondant au montant des intérêts qu'il aurait dû supporter si ce prêt avait été consenti par un organisme financier ;

4° 1.026,67 € à titre d'intérêts qu'il aurait dû payer sur un prêt de 8.000 € consenti le 16 janvier 2008 et correspondant au montant des intérêts qu'il aurait dû supporter si ce prêt avait été consenti par un organisme financier ;

5° 5.100 € à titre de remboursement de la somme indûment perçue à concurrence de 50 € par mois à partir du 9 mars 2004 ;

6° 2.749,23 € à titre de remboursement de la somme indûment perçue en 2012 à concurrence de 305,47 € par mois, pendant neuf (9) mois ;

7° 1 € provisionnel à titre de remboursement des factures LAMPIRIS indûment payées par l'ASBL pour le compte personnel et exclusif du demandeur ;

A titre subsidiaire :

1° 5.962,52 € à titre d'intérêts qu'il aurait dû payer sur un prêt de 24.000 € consenti le 20 avril 2004 et correspondant au montant des intérêts légaux qu'il aurait dû supporter ;

2° 580 € à titre de solde non encore remboursé sur une avance de salaire de 4.000 € et sur une prime de naissance de 1.000 € ;

3° 1.367,01 € à titre d'intérêts qu'il aurait dû payer sur un prêt de 24.000 € consenti le 8 janvier 2008 et correspondant au montant des intérêts légaux qu'il aurait dû supporter ;

4° 490,96 € à titre d'intérêts qu'il aurait dû payer sur un prêt de 8.000 € consenti le 16 janvier 2008 et correspondant au montant des intérêts légaux qu'il aurait dû supporter ;

5° 5.100 € à titre de remboursement de la somme indûment perçue à concurrence de 50 € par mois à partir du 9 mars 2004 ;

6° 2.749,23 € à titre de remboursement de la somme indûment perçue en 2012 à concurrence de 305,47 € par mois, pendant neuf (9) mois ;

7° 1 € provisionnel à titre de remboursement des factures LAMPIRIS indûment payées par l'ASBL pour le compte personnel et exclusif du demandeur ;



Dans les deux cas de figure, ces montants sont à majorer des intérêts légaux depuis le jour de leur exigibilité et des intérêts judiciaires depuis l'introduction de l'instance, ainsi que des dépens (l'indemnité de procédure étant liquidée à 11.000 €).

L'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement, est également demandée. »

Par un jugement du 31 mars 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT,
ENTENDU l'avis verbal, conforme, de Monsieur Fabrizio Antioco, Premier substitut de l'Auditeur du travail, concernant la problématique du harcèlement,
SE DECLARE COMPETENT pour connaître tant de la demande principale que de la demande reconventionnelle,
DECLARE les demandes recevables,
DECLARE la demande principale partiellement fondée,
CONDAMNE la défenderesse au paiement de 69.069,44 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis et à 1.256,24 € brut à titre de prime de fin d'année prorata temporis, montants à majorer des intérêts de retard depuis le 24 septembre 2012,
DEBOUTE le demandeur du solde de la demande principale,
DECLARE la demande reconventionnelle non fondée,
CODAMNE l'A.S.B.L. aux dépens, soit 11.000 € (indemnité de procédure),
DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire. »

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

L'ASBL demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles 31 mars 2015 quant à la condamnation prononcée à sa charge, relative au paiement

- d'une indemnité compensatoire de préavis,
- d'une prime de fin d'année,
- des dépens.

Elle demande à la cour de déclarer toutes les demandes de monsieur Cédric V/ non fondées.

L'ASBL demande également à la cour de réformer le jugement attaqué en ce qu'il l'a déboutée de sa demande reconventionnelle et de déclarer cette demande reconventionnelle fondée. En conséquence, elle demande la condamnation de monsieur Cédric V. lui rembourser :

- à titre principal : 6.575,90 euros, à majorer des intérêts capitalisés au 31 octobre 2016,
- à titre subsidiaire : 4.607,20 euros, à majorer des intérêts capitalisés au 31 octobre 2016,

L'ASBL demande la condamnation de monsieur Cédric V. aux dépens des deux instances.



L'appel incident

Monsieur Cédric V/ Interjette appel incident du jugement attaqué en ce qu'il l'a débouté de ses demandes

- d'indemnité morale pour licenciement abusif,
- d'indemnité morale de protection visée par l'article 32tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996.

Il demande à la cour du travail de confirmer les condamnations prononcées par le tribunal du travail et, en outre, de condamner l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE à lui payer :

- 10.000 euros net à titre d'indemnité morale pour licenciement abusif, à majorer des intérêts capitalisés au 31 octobre 2016
- 29.601,18 euros net à titre d'indemnité morale de protection visée par l'article 32tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996, à majorer des intérêts capitalisés au 31 octobre 2016.

Monsieur V. demande à la cour du travail de se déclarer sans juridiction pour connaître de la demande reconventionnelle de l'ASBL ou, à titre subsidiaire, de la déclarer irrecevable, non fondée ou à tout le moins prescrite.

Il demande la condamnation de l'ASBL aux dépens de l'appel.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de l'ASBL a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 29 mai 2015.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 19 mai 2015 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 septembre 2015, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur Cédric VA a déposé ses conclusions le 22 février 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ASBL a déposé ses conclusions le 28 décembre 2016, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 novembre 2017.

Monsieur H. FUNCK, substitut général, a déposé son avis écrit au greffe le 7 décembre 2017. Les parties ont répliqué par écrit à cet avis. La cause a été prise en délibéré le 21 décembre 2017.

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



V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année

La condamnation de l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de la prime de fin d'année est confirmée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Le licenciement pour motif grave

1.1.1. Les règles applicables

1.1.1.1. La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé¹. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave².

1.1.1.2. La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur³.

¹ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, p. 152.

² Cass., 20 novembre 2006, J.T.T., 2007, p. 190.

³ Cass., 19 décembre 1988, Pas., 1989, p. 438.



Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁴.

1.1.1.3. Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

1.1.1.4. La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

1.1.2. Application en l'espèce

Aucune contestation n'oppose les parties au sujet du délai ni de la forme du licenciement pour motif grave. Le litige se concentre sur la preuve et sur l'appréciation de la gravité des faits reprochés à monsieur Cédric VA

Il s'agit, en substance, des faits suivants :

- l'envoi du courriel du 18 septembre 2012, contenant des accusations infondées et graves à l'encontre des membres du Conseil d'administration
- son comportement agressif, injurieux et inacceptable le 18 septembre à l'égard de madame M. : hurlements, insultes
- son absence au travail le 24 septembre.

1.1.2.1. Le courriel du 18 septembre 2012

Le premier objet du courriel consiste à dénoncer le harcèlement moral exercé par madame M. sur le personnel de l'ASBL et de son service communal. Monsieur Cédric VA y a fait état de ce que malgré les appels à l'aide, le Conseil d'administration couvrait les agissements en refusant de prendre position.

⁴ S. GILSON et csts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.



Il est exact, au vu des faits récapitulés ci-dessus, que le Conseil d'administration n'a pas pris position malgré les nombreuses demandes d'intervention et les appels à l'aide qui lui ont été adressés par monsieur Cédric V. E et par son conseil.

Les difficultés qui existaient entre monsieur Cédric V. et madame M. ont été portées à la connaissance du Conseil d'administration au plus tard durant la première quinzaine du mois de juin 2012, lorsque madame M. a demandé au Conseil de retirer ses fonctions de coordinateur à monsieur V. et lorsque celui-ci s'est plaint de comportements indésirables de madame M. depuis novembre 2011 : agressivité verbale, décisions changeantes, empiètement sur ses fonctions. Monsieur V. a conclu le courrier en indiquant qu'il ne sait absolument plus ce qu'il doit faire, ce qu'il peut faire et ce qui revient à l'administratrice déléguée.

Plusieurs écrits ont été adressés par monsieur Cédric V. E ou son conseil au Conseil d'administration et/ou au Bureau les 15 juin, 26 juin et 20 juillet 2012, sans recevoir de réponse. L'ASBL a été informée du dépôt d'une plainte pour harcèlement moral le 6 juillet 2012, sans réaction de sa part. La cour du travail constate dès lors que pendant six semaines, du 15 juin au 26 juillet 2012, l'ASBL a été alertée à plusieurs reprises des reproches fait par monsieur Cédric V. à madame M., notamment le fait que selon lui elle empiétait sur ses fonctions et responsabilités et qu'il ne savait plus ce qu'il devait faire et ce qui revenait à l'administratrice déléguée. Durant cette période, l'ASBL a également été informée de la plainte pour harcèlement moral déposée par monsieur Cédric V. L'ASBL a laissé ces différentes interpellations sans réponse, hormis l'intention, non mise à exécution, d'organiser une entrevue. Elle a dès lors laissé monsieur Cédric V. reprendre le travail le 26 juillet 2012, au retour d'une période d'incapacité de travail, sans avoir manifesté la moindre écoute à son égard et sans avoir pris aucune mesure pour résoudre le problème porté à sa connaissance.

Lors de la reprise du travail le 26 juillet 2012, l'administratrice déléguée a commis une voie de fait manifeste à l'encontre de monsieur Cédric V. en lui notifiant la suspension de ses fonctions. Il a fallu attendre le 24 août pour que l'ASBL se distancie de ce comportement, par la voix de son avocat. Aucun soutien n'a donc été manifesté à monsieur Cédric V. par son employeur face à cet abus, hormis le *minimum minimorum* consistant à ne pas entériner la décision de madame M.

Le 30 juillet 2012 eut lieu l'unique contact entre monsieur Cédric V. et son employeur au sujet de la problématique, le Conseil d'administration ayant délégué deux de ses membres pour l'entendre. Cette réunion ne fut cependant suivie d'aucune initiative de l'ASBL pour répondre aux questions de monsieur Cédric V. E concernant des rôles respectifs de madame M. et de lui-même, pas plus qu'une quelconque mesure ne fut prise pour gérer le conflit entre les deux personnes. Le Président invita même monsieur V. L à s'adresser à madame M. s'il manquait des éléments nécessaires pour l'accomplissement de ses tâches, ce qui est particulièrement cynique au regard de la problématique dont il avait connaissance.

Monsieur Cédric V. s'est à nouveau trouvé en incapacité de travail à partir du 1^{er} août 2012. Le conseiller en prévention-médecin du travail a autorisé la reprise du travail le 17 septembre avec la recommandation d'assurer le même cadre de travail qu'en juin, d'éviter la surcharge psychologique et de fournir un meilleur support et soutien de la hiérarchie. Entre le 1^{er} août et la reprise du travail le 17 septembre, monsieur Cédric V. et son conseil ont écrit à l'ASBL à



trois reprises. Monsieur Cédric V/ a à nouveau demandé à son employeur de se positionner, pour le jour de sa reprise, par rapport au descriptif de sa fonction et à la gestion journalière de l'ASBL, sans réponse autre que l'annonce d'une réunion du Conseil le 17 septembre. À nouveau, les demandes insistantes de monsieur Cédric V/ de voir préciser le cadre dans lequel il aurait à travailler et la répartition des tâches et responsabilités entre lui-même et madame M. ont été ignorées.

Le 18 septembre 2012, le lendemain de la reprise du travail, un incident sérieux a eu lieu entre monsieur Cédric V/ et madame M. Un véritable appel à l'aide a été lancé par monsieur Cédric V/ et son avocat à l'employeur, sans réaction. L'avocat y prévenait que son client était sur le point de craquer psychologiquement.

C'est bien ce qui se produisit : le 18 septembre à 15 heures 14, monsieur Cédric V/ envoyait le courriel litigieux.

Ce courriel dénonçait le fait que le Conseil d'administration de l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE refusait de prendre position au sujet des plaintes de monsieur Cédric V/ à l'encontre de madame M. Ce fait est exact. La chronologie des événements, qui vient d'être rappelée, montre que monsieur Cédric V/ et son conseil ont adressé de nombreuses demandes, mises en demeure et même appels à l'aide au Conseil d'administration, à son Bureau et à son Président, sans que la moindre réponse ait été donnée par ceux-ci, hormis une seule réunion le 30 juillet 2012, qui ne fut suivie d'aucun effet concret. Dans ces conditions, monsieur Cédric V/ s'est adressé à deux membres de l'autorité subsidiaire, à savoir la commune de St-Josse. Il n'aurait pas eu à le faire si les organes de l'ASBL avaient assumé leurs responsabilités.

Le courriel litigieux contenait également des considérations de nature politique et une suspicion dirigée contre madame M. personnellement. En cela, le courriel n'était pas approprié. Monsieur Cédric V/ s'est laissé emporter par la rancœur pour lancer des attaques sans lien avec la problématique qui le concernait personnellement. Le courriel est fautif sur ce point. La cour du travail considère cependant que la gravité de la faute doit être relativisée en considération des torts de l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE dans cette affaire. Par son inertie, l'ASBL a poussé monsieur Cédric V/ à bout, jusqu'à ce qu'il commette la faute qui lui est reprochée.

Le courriel en question n'a finalement pas eu de conséquences dommageables, ses destinataires ayant eu la sagesse de ne pas le diffuser.

Compte tenu de l'ensemble des éléments qui viennent d'être mis en évidence, la cour considère que la faute commise par monsieur Cédric V/ ne présente pas le caractère de gravité suffisant pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

1.1.2.2. Le comportement à l'égard de madame M. le 18 septembre 2012

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE dépose, en guise de preuve de ce fait, deux attestations pré-imprimées qui n'ont, à l'évidence, pas été rédigées par leurs auteurs, à tel point que le nom de l'un d'eux a dû être corrigé. Ces attestations n'ont aucune crédibilité.



Le fait reproché n'est pas établi.

1.1.2.3. L'absence au travail le 24 septembre 2012

Monsieur Cédric VA justifie son absence par un congé.

Quoi qu'il en soit, cette unique absence, justifiée ou non, ne revêt pas la gravité suffisante pour justifier le licenciement sans indemnité ni préavis.

1.1.2.4. Conclusion quant au licenciement pour motif grave

L'un des trois faits invoqués à titre de motif grave n'est pas établi. Les deux autres faits ne revêtent pas la gravité suffisante pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

Le licenciement pour motif grave n'est dès lors pas justifié. Le jugement est confirmé sur ce point.

1.2. Les sommes dues à monsieur Cédric VA

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE est redevable à monsieur Cédric VA d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le montant fixé par le tribunal du travail n'est pas critiqué, à titre subsidiaire, en appel. Il y a donc lieu de le confirmer.

La prime de fin d'année 2012, pro rata temporis, est également due.

2. La demande d'indemnité morale pour licenciement abusif

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE doit payer à monsieur Cédric VA 5.000 euros à titre d'indemnité morale pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Les règles applicables

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment. Sauf en cas de motif grave, la partie qui rompt le contrat doit respecter un délai de préavis ou payer une indemnité compensatoire de préavis.



Le licenciement pour motif grave irrégulier ou injustifié est en principe sanctionné par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail⁵.

En vertu des règles générales du droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁶.

Si l'abus de droit est établi dans le chef de l'employeur, l'employé doit encore prouver l'existence d'un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même⁷.

2.2. Application en l'espèce

La cour considère, pour les raisons déjà exposées, que l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE n'a pas donné une suite suffisante aux nombreuses demandes, mises en demeure et même appels à l'aide adressés par monsieur Cédric VA et par son avocat au Conseil d'administration, à son Bureau et à son Président.

Or, la loi oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à sa connaissance⁸. L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE n'a pas honoré cette obligation légale.

Indépendamment de la problématique de la plainte pour harcèlement moral, les interpellations de monsieur Cédric VA portaient également sur la répartition des tâches et responsabilités entre lui-même et madame M. En tant qu'employeur normalement prudent et diligent, l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE devait répondre à ces interpellations et gérer ce problème, sans devoir prendre position sur l'existence ou non d'un harcèlement moral. L'ASBL a failli à ses responsabilités sur ce point également.

Cette non-gestion de la situation a eu pour conséquence que celle-ci a dégénéré jusqu'au paroxysme le 18 septembre 2012.

Même si le contenu du courriel envoyé par monsieur Cédric V. est en partie fautif, la cour du travail considère que l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE, par son inaction, porte une responsabilité importante dans la dégradation de la situation qui a conduit au licenciement de monsieur Cédric V. E. La décision de licenciement aurait dû être la mesure ultime à

⁵ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410.

⁶ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2066, p. 155.

⁷ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410.

⁸ Article 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'en vigueur à l'époque des faits.



laquelle l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE ne pouvait recourir qu'après avoir sérieusement tenté de résoudre le problème, comme tout employeur normalement prudent et diligent l'aurait fait.

La cour du travail considère que l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE s'est comportée de manière fautive en licenciant monsieur Cédric VA⁹ sans avoir au préalable répondu à ses appels à l'aide et tenté de résoudre le problème qu'il avait soulevé. En ce sens, le licenciement présente un caractère abusif.

Cet abus a causé un préjudice moral distinct du préjudice résultant de la perte d'emploi. Ce préjudice est établi, notamment, par les conséquences importantes de la situation sur la santé de monsieur Cédric VA

La cour évalue en équité l'indemnisation de ce préjudice à 5.000 euros.

3. La demande d'indemnité de protection pour licenciement en représailles à une plainte pour harcèlement moral

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE ne doit pas payer d'indemnité de protection.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. Les règles applicables

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, insérées par la loi du 11 juin 2002 et modifiées par la loi du 10 janvier 2007⁹.

Parmi les mesures prévues figure une protection contre les représailles en cas de plainte : en vertu de l'article 32^{tredecies} de la loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral, sauf pour des motifs étrangers à la plainte.

La charge de la preuve des motifs de licenciement étrangers à la plainte incombe à l'employeur. Si celui-ci ne démontre pas de tels motifs de licenciement, il est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois ou de dommages et intérêts correspondant au préjudice.

L'indemnité de protection ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. La cour du travail ne doit dès lors pas examiner si la plainte pour harcèlement moral était fondée, mais seulement si l'employeur justifie de motifs de licenciement étrangers à la plainte.

⁹ La loi a encore été modifiée en 2014. Il y a lieu d'appliquer en l'espèce la loi telle qu'elle était en vigueur avant cette modification, en septembre 2012.



Une difficulté d'interprétation de cette disposition se pose en l'espèce : Interdit-elle le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au *dépôt* de la plainte ou pour des motifs qui ne sont pas étrangers au *contenu* de la plainte ? La question se pose lorsque, comme c'est le cas en l'occurrence, le licenciement n'est pas étranger à des faits qui sont invoqués par le travailleur dans sa plainte, en l'espèce le conflit qui l'opposait à madame M.

Il ressort des travaux parlementaires que c'est la seconde interprétation qui doit prévaloir, comme l'a à juste titre relevé l'auditorat général du travail dans son avis écrit.

En effet, lors du dépôt du projet qui deviendra la loi du 10 janvier 2007¹⁰, applicable en l'espèce, les auteurs du projet ont indiqué que la protection bénéficiait au « travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail »¹¹ et qu'« il appartient à l'employeur de prouver que ce licenciement est motivé par d'autres faits que les démarches entreprises par le travailleur »¹².

Lors d'une modification ultérieure de la loi, en 2014¹³, les auteurs du projet ont indiqué que « Cet article interdit le licenciement sauf pour des motifs étrangers, entre autres, à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail. Il appartiendra à l'employeur de prouver les motifs du licenciement (§ 2). Ces motifs peuvent consister en des fautes du travailleur (CT Liège, 10.02 2012, RG 36 265/09, inédit). Le fait que le travailleur fasse mention dans sa demande des reproches adressés par l'employeur suite à ses fautes n'empêche pas l'employeur de le licencier. Il lui appartiendra cependant de prouver l'existence de ces fautes ». Ces travaux sont pertinents bien qu'ils concernent une modification de la loi postérieure aux faits, car cette modification n'a pas affecté la notion de licenciement pour les motifs étrangers à la plainte, désormais dénommée demande d'intervention psychosociale formelle.

L'intention du législateur était donc d'interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au dépôt de la plainte, et non d'interdire le licenciement pour des motifs qui ne sont pas étrangers au contenu de la plainte pour harcèlement moral.

3.2. Application en l'espèce

Avant même l'envoi du courriel litigieux du 18 septembre 2012, le Conseil d'administration de l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE a perçu les demandes répétées de monsieur Cédric V/ à son égard comme un conflit entre monsieur Cédric V/ et le Conseil d'administration¹⁴. Monsieur Cédric V/ était également en conflit grave avec madame M. Ces conflits ont

¹⁰ Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

¹¹ *Doc. parl. Ch.*, session 2005-2006, 51-2686/001 et 2687/001, p. 31.

¹² *Ibid.*, p. 33.

¹³ Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

¹⁴ Voyez la convocation au Conseil d'administration du 17 septembre 2012 et le procès-verbal de la réunion du Conseil d'administration du 11 octobre 2012.



trouvé leur paroxysme dans l'envoi du courriel litigieux.. Cette situation, dans son ensemble, a motivé le licenciement de monsieur Cédric VA

Ce motif de licenciement est étranger au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral par monsieur Cédric V. contre madame M. le 7 juillet 2012.

La circonstance que le conflit entre monsieur Cédric VA et madame M. a été largement évoqué dans la plainte concerne le contenu de la plainte. La protection contre le licenciement est attachée au dépôt d'une plainte, et non au contenu de celle-ci. L'existence d'un lien entre le contenu de la plainte et le licenciement ne rend pas le licenciement irrégulier au regard de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996.

Dès lors, la demande d'indemnité de protection n'est pas fondée.

4. La demande reconventionnelle de l'ASBL

La demande reconventionnelle est partiellement prescrite. Pour le surplus, elle n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

4.1. Compétence des juridictions du travail

En vertu de l'article 563, alinéa 2, du Code judiciaire, le tribunal du travail connaît des demandes reconventionnelles qui dérivent soit du contrat, soit du fait qui sert de fondement à la demande originale.

En l'espèce, la demande reconventionnelle est fondée sur l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Elle dérive du contrat de travail qui a existé entre les parties.

Le tribunal du travail était donc bien compétent pour en connaître.

4.2. Recevabilité de la demande

En vain, monsieur Cédric V. conteste la recevabilité de la demande reconventionnelle au motif qu'elle n'est pas comprise, au sens de l'article 807 du Code judiciaire, dans les demandes principales.

L'article 807 du Code judiciaire ne s'applique pas aux demandes reconventionnelles formées en première instance¹⁵.

La demande reconventionnelle introduite par l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE est recevable.

¹⁵ Cass., 31 mars 2003, www.cass.be, R.G. n° S020070N.



Prescription

La demande reconventionnelle a été introduite par des conclusions déposées par l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE le 28 juin 2013 au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles, soit moins d'un an après la fin du contrat de travail.

En vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

L'action reconventionnelle étant née du contrat de travail, elle est prescrite dans la mesure où elle repose sur des faits remontant à plus de cinq ans avant le 28 juin 2013, soit le 28 juin 2008.

En particulier :

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE demande des intérêts sur un prêt de 24.000 euros consenti le 8 janvier 2008 et remboursé intégralement par monsieur Cédric V. le 30 octobre 2008. Cette action est prescrite pour ce qui concerne les intérêts réclamés pour la période antérieure au 28 juin 2008. Seuls les intérêts réclamés pour la période du 28 juin au 30 octobre 2008 peuvent être examinés quant au fond.

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE demande également des intérêts sur un prêt de 8.000 euros consenti le 16 janvier 2008 et intégralement remboursé le 30 novembre 2008. Cette action est prescrite pour ce qui concerne les intérêts réclamés par la période antérieure au 28 juin 2008. Seuls les intérêts réclamés pour la période du 28 juin au 30 novembre 2008 peuvent être examinés quant au fond.

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE demande le remboursement d'une somme de 305,47 euros par mois selon elle indument perçue par monsieur Cédric V. chaque mois de l'année 2012. Cette demande n'est pas prescrite.

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE demande le remboursement de factures Lampiris selon elle indument payées par elle. Cette action est prescrite pour les factures qui auraient été payées avant le 28 juin 2008.

4.3. Fondement de la demande

Sur tous les postes litigieux, l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE reproche à monsieur Cédric V. de lui avoir dissimulé les largesses dont il a bénéficié avec la complicité de madame M.

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE reconnaît dans ses conclusions que madame M. et le trésorier, monsieur H., ont été mandatés pour effectuer des opérations sur les comptes bancaires de l'ASBL à partir du 22 novembre 2007. Monsieur Cédric V. n'avait pas la possibilité de le faire lui-même. Avant le 22 novembre 2007, madame M. était également habilitée à représenter l'ASBL en sa qualité d'administratrice déléguée, et monsieur V. n'avait pas accès, seul, aux comptes bancaires.



L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE est engagée par les actes posés par son organe, à savoir l'administratrice déléguée, et par son mandataire, à savoir le trésorier. Si certaines largesses accordées par ces personnes à monsieur Cédric V. suscitent des questionnements, leur illégalité n'est pas établie à ce stade. Il n'est pas prouvé, non plus, que monsieur Cédric V. a manipulé madame M. et monsieur T.

L'obligation de reddition de comptes au Conseil d'administration reposait au premier chef sur l'administratrice déléguée et le trésorier, davantage que sur monsieur Cédric V. en sa qualité de comptable et de directeur. Il n'est pas prétendu que les comptes ont été falsifiés par lui. Il n'est pas établi, non plus, qu'il a tenté de dissimuler les avantages qui lui ont été accordés par l'administratrice déléguée et le trésorier.

En particulier :

4.3.1. Les intérêts sur les prêts

Les prêts de 24.000 euros consenti le 8 janvier 2008 et de 8.000 euros consenti le 16 janvier 2008 n'ont pas fait l'objet d'une convention écrite. À tout le moins, aucune convention n'est-elle produite.

Les prêts litigieux ont été accordés avant le 28 juin 2008. La prescription fait dès lors obstacle à ce que leur légalité et leur régularité soient examinées. Seule la question des intérêts pour la période prenant cours le 28 juin 2008 peut être examinée.

En tout état de cause, comme cela a déjà été indiqué, c'est l'ASBL elle-même, à l'intervention de son organe et de ses mandataires, qui a accordé les prêts. Il n'est pas établi que monsieur Cédric V. a manipulé ces personnes.

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE ne prouve pas qu'un intérêt avait été convenu sur ces prêts. Il apparaît qu'il était d'usage d'accorder des prêts – certes pour des montants moins importants – à des membres du personnel, sans intérêts. Il n'est donc pas permis de présumer qu'un intérêt a nécessairement été convenu verbalement.

Dès lors, la demande d'intérêts, réduite à la période du 28 juin au 30 octobre 2008 (pour le prêt de 24.000 euros) et du 28 juin au 30 novembre 2008 (pour le prêt de 8.000 euros) par l'effet de la prescription, n'est pas fondée.

4.3.2. Le montant de 305,47 euros par mois

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE affirme que monsieur Cédric V. a bénéficié du paiement sans motif d'un montant mensuel de 305,47 euros de janvier à septembre 2012.

L'examen du compte individuel 2012 indique que le montant de 305,47 euros par mois correspondant à l'évaluation d'un avantage en nature. Ce montant a été ajouté à la rémunération brute de monsieur Cédric V., soumis aux retenues sociales et fiscales et déduit de sa



rémunération nette. Le montant de 305,47 euros par mois n'a donc pas été payé en espèces à monsieur Cédric V.

Cette opération permet de supposer qu'un avantage en nature, évalué à 305,47 euros par mois, lui ait été attribué, mais l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE ne précise pas de quel avantage il s'agissait. Il est dès lors impossible, pour la cour du travail, de vérifier si l'octroi de cet avantage était justifié et sur quelles bases monsieur Cédric V. devrait en rembourser l'équivalent en espèces à l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE.

La demande de remboursement n'est pas fondée.

4.3.3. Le remboursement des factures Lamplris

L'ASBL MAISON DE LA FAMILLE a pris en charge les factures de gaz et d'électricité du domicile privé de monsieur Cédric V.

Cette pratique pose question. Force est de constater, toutefois, qu'elle résulte d'une décision écrite de madame M., en sa qualité d'administratrice-déléguée. C'est donc l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE elle-même, à travers son organe, qui a décidé d'accorder cet avantage à monsieur Cédric V. à titre d'avantage en nature inclus dans sa rémunération¹⁶. Aucun élément du dossier n'accrédite la thèse selon laquelle monsieur Cédric V. aurait manipulé madame M. pour obtenir cet avantage.

La demande de remboursement n'est, dès lors, pas fondée.

5. Les dépens

En vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef.

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure. Le montant de base de celle-ci est en l'occurrence de 6.000 euros, en fonction du montant de la demande, en vertu de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire.

La cour du travail ne voit pas de motif de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure.

Étant donné que monsieur Cédric V. n'a obtenu gain de cause que pour une partie de ses demandes, le tribunal décide de répartir les dépens et de les compenser partiellement, de sorte que l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE reste redevable de 4.500 euros par instance à titre de dépens, soit un montant total de 9.000 euros.

¹⁶ Pièce 53 du dossier de l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE.



VI. DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir lu l'avis du Ministère public ;

Reçoit les appels principal et incident ;

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année :

Déclare l'appel principal non fondé ;

Confirme la condamnation prononcée par le jugement attaqué :

- 69.069,44 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- 1.256,24 euros brut à titre de prime de fin d'année,
- ces deux montants étant à majorer des intérêts de retard depuis le 24 septembre 2012 ;

Condamne en outre l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE à payer à monsieur Cédric V/ les intérêts au taux légal sur les intérêts sur ces deux montants déjà échus au 31 octobre 2016, capitalisés à cette date ;

Quant à la demande d'indemnité morale pour licenciement abusif :

Déclare d'appel incident partiellement fondé ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré cette demande non fondée ;

**Statuant à nouveau, condamne l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE à payer à monsieur Cédric V
5.000 euros à titre d'indemnité morale pour licenciement abusif ;**

**Condamne l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE à payer à monsieur Cédric V. les intérêts au
taux légal depuis le 24 septembre 2012 et des intérêts au taux légal sur les intérêts déjà échus au
31 octobre 2016, capitalisés à cette date ;**

**Quant à la demande d'indemnité de protection pour licenciement en représailles à une plainte
pour harcèlement moral :**

Déclare l'appel incident non fondé ;

PAGE 01-00001028334-0021-0023-01-01-4



Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté monsieur Cédric V.
demande ;

de ce chef de

Quant à la demande reconventionnelle :

Déclare l'appel principal non fondé ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté monsieur Cédric V.
demande ;

de ce chef de

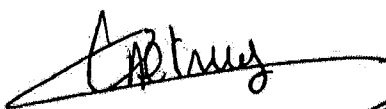
Quant aux dépens :

Réforme le jugement attaqué ;

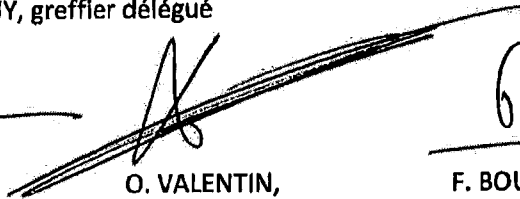
Statuant à nouveau, condamne l'ASBL MAISON DE LA FAMILLE à payer à 9.000 euros à titre dépens
des deux instances.

Ainsi arrêté par :

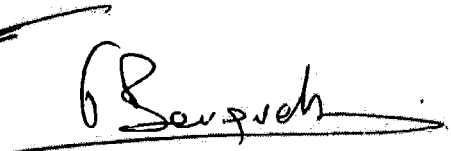
F. BOUQUELLE, conseillère,
L. MILLET, conseiller social au titre d'employeur,
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,

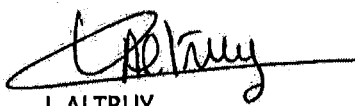


O. VALENTIN,



F. BOUQUELLE,

L. MILLET, 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 est signé par Madame F.
BOUQUELLE, conseillère, et Monsieur O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,



J. ALTRUY

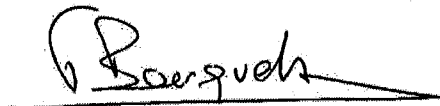


et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 janvier 2018, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseillère,
J. ALTRUY, greffier délégué,



J. ALTRUY,



F. BOUQUELLE,

