

Expédition

Numéro du répertoire
2020 / 928
Date du prononcé
26 mai 2020
Numéro du rôle
2017/AB/407
Décision dont appel
14/13581/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001645548-0001-0027-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La COMMUNE D'IXELLES, représentée par le Collège des Bourgmestre et Echevins, dont les bureaux sont établis à 1050 Bruxelles, Chaussée d'Ixelles 168 ;

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

représenté Maître Emmanuel Jacobowitz et Maître Clémentine Caillet, avocats à Bruxelles.

contre

Madame

Z

Intimée au principal,

Appelante sur incident,

comparaît en personne et représentée Maître Antoine Chome, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Madame Z , née le 1982, entre au service de la Commune d'Ixelles (ci-après dénommée la Commune) en qualité d'auxiliaire administratif, le 11 octobre 2004, avec un contrat de travail à temps partiel et à durée déterminée pour l'année scolaire 2004-2005.

Par la suite, les parties concluent de nouveaux contrats de travail à durée déterminée pour les années scolaires 2005-2006, 2006-2007, 2007-2008 et 2008-2009.

Le 15 septembre 2008 les parties signent un contrat de travail à temps partiel et à durée indéterminée pour la fonction « *d'assistante administrative exerçant les fonctions d'animatrice* ».

Le premier juin 2012, les parties signent un avenant au contrat de travail et conviennent que Madame Z est promue au grade de « *secrétaire administrative* » et qu'elle est augmentée.



2.

Madame Z. est animatrice à l'école des devoirs, qui offre un soutien scolaire aux enfants de 6 à 13 ans après les heures de cours.

À partir du mois de mars 2012, elle est ainsi affectée à l'école des devoirs « Le Vivier » avec sa collègue, Madame L. T. Elles sont en charge d'un groupe d'enfants de 6 à 12 ans.

Le contrat de travail de Madame T. prend fin en juin 2012. La Commune fait alors appel à d'autres animateurs, tels Madame A. D. qui rejoint l'équipe de Madame Z. le 10 décembre 2012.

3.

Le 11 décembre 2012 a lieu une réunion à laquelle assiste, entre autres, Madame Z. Madame M., coordinatrice de l'école des devoirs et supérieure hiérarchique directe de Madame Z. ainsi que Madame Y., coordinatrice axe jeunesse et responsable directe de Madame M.

En ce qui concerne le contenu de cette réunion, Madame Z. expose dans la déclaration d'accident du travail:

« Lors de la réunion d'équipe du 11.12.2012, laquelle a débuté vers 14h15, (...), je suis directement interpellée par les responsables ; elles me demandent et insistent pour que je relate les raisons pour lesquelles je n'ai pas été respectée dans mon travail. J'ai répondu qu'une autre réunion était prévue pour cela. Leur réponse a été: « Ce n'est pas à toi de poser les conditions de la réunion, POINT. C'est nous tes responsables. » Je me suis excusée et j'ai commencé à me sentir mal et à avoir des problèmes respiratoires alors que mes responsables toutes les deux continuaient à me poser la même question.

Je suis sortie de la cuisine et je me suis assise, A. M. continuait de nouveau à insister pour savoir ce que je voulais dire alors que je lui demandais de me laisser tranquille. (...) C. N. m'a isolée dans un bureau. M. Y. est arrivée en me disant : « C. je te jure, je veux juste savoir, dis-moi, parle-moi, je suis prête à tout entendre : insulte-moi, frappe-moi, frappe-moi, frappe-moi ». Là, je me suis sentie de plus en plus mal et elle m'a dit « c'est moi qui t'ai fait ça ? ». Puis je lui ai demandé de sortir. Suite à l'insistance et la violence de ses propos, je me suis mise à vomir et à avoir des tremblements, vertiges, maux de tête, etc... ».

Le procès-verbal de la réunion du 11 décembre 2012 mentionne:

« Suite à cette rencontre, C. a rencontré le cabinet pour se plaindre « d'un non-respect dans le cadre de son travail » puis L. à qui elle a tenu les mêmes propos. Elle a émis le souhait qu'une réunion soit organisée avec M. et A-M en présence de L. Après évaluation de la situation L. lui propose de rencontrer A. et M. dans un premier temps sans elle. C'est ainsi que M. tente de parler à deux reprises à C. (le 03/12 et 10/12) ; elle refuse d'entamer toute discussion.



Malaise de C.

M. interpelle C. et lui propose de communiquer sur le malaise qu'elle vit: «c'est vraiment l'occasion de t'exprimer, si tu as mal vécu notre rencontre, si tu t'es sentie agressée par nos propos, quoi que tu aies à nous reprocher, dis-le nous que l'on puisse s'expliquer et, si nécessaire s'excuser».

C. a commencé à noter avec frénésie ce qui était dit, sa respiration s'est fortement accélérée, elle a dit quelques mots en balbutiant, s'est agitée de plus en plus, a fini par se lever et s'est mise à crier que nous savions ce qui c'était passé. Sa respiration s'est saccadée de plus en plus jusqu'à devenir difficile. Elle a alors quitté la pièce. A. s'est levée et l'a suivie pour lui apporter de l'aide. C. a refusé qu'A. s'approche. Cette dernière a pris la précaution d'appeler le 100. Elle a décrit la situation au téléphone et il lui a été dit qu'il s'agissait d'une crise d'hyperventilation et qu'ils ne se déplaçaient pas pour cela, qu'il fallait lui donner un sac pour qu'elle respire son air et que ça devait rentrer dans l'ordre. C. est alors prise en charge par C.

Discussion en équipe

M. propose à l'ensemble de l'équipe sous le choc de mettre des mots sur ce qui vient de se passer. Elle exprime sa totale incompréhension face à l'intensité de la scène et se demande en quoi ses propos ont-ils pu amener une telle réaction.

L'équipe s'exprime. Il en ressort un étonnement général sur l'intensité de la réaction de C. qui est décrite comme disproportionnée et qui laisserait penser qu'il ne s'agit pas d'une réaction en lien uniquement avec la réunion mais peut-être une accumulation; une animatrice souligne que son étonnement est d'autant plus grand que c'est la 1ère fois qu'une responsable permet une communication aussi ouverte en équipe et accepte d'être critiquée.

Des craintes sont exprimées « cela recommence comme dans le passé »; des pistes sont évoquées : « il faut en rediscuter avec elle »; « on a déjà dû appeler une ambulance par le passé car elle a déjà eu une crise de ce type sur son lieu de travail », ...

M. descend pour avoir des nouvelles de C. et revient en équipe pour informer que C. est toujours dans le même état.

La réunion se clôture à 15h30».

Madame D. déclare:

« (.) Dans ce Pv, je note certaines incohérences. J'étais bien présente à cette réunion et je souhaiterais souligner les anomalies suivantes :

1°) C. n'est pas entré dans un état « frénétique ». Elle est toujours restée calme, ça n'a été violente ni agressive. C. a fait une crise de spasmophilie.

2°) C. ne s'est pas « mise à crier » comme mentionné dans le Pv. C. a pleuré, perdu la parole a fait un malaise et commencé à trembler et à perdre ses mots. Elle n'a crié sur personne ».



4.

Depuis le 11 décembre 2012, Madame Z. est absente du travail pour des raisons médicales.

Le malaise du 11 décembre 2012 n'est pas reconnu comme un accident du travail.

5.

Par courrier du 8 janvier 2013, le conseil de Madame Z. adresse au Collège des Bourgmestre et Echevins de la Commune le courrier suivant:

« Vous conviendrez avec moi que cette situation doit cesser immédiatement.

J'ai indiqué à ma cliente les possibilités légales dont elle disposait pour déposer plainte suite à des faits de harcèlement. Celle-ci n'a toutefois pas souhaité agir immédiatement en ce sens et privilégierait une solution conciliatrice entre chacune des parties.

Il n'en demeure pas moins que les faits de harcèlement subis par Madame Z. sont d'une certaine gravité et doivent impérativement être pris en charge par vos services qui sont responsables du bien-être au travail conformément à la loi du 04.08.1996 relative au bien-être au travail.

Dans cette perspective, je vous remerciais de bien vouloir inviter d'urgence Madame M. et Madame Y. à adopter à l'avenir une attitude respectueuse vis-à-vis de Madame Z.

Madame Z. est bien entendu à votre entière disposition pour mettre en place une médiation avec ses responsables de travail et entend rappeler ce combien elle a d'excellents contacts avec l'ensemble de ses collègues au sein des différents services de la commune d'Ixelles.

Le seul souci légitime de Madame Z. est de pouvoir retrouver des conditions de travail optimales pour mener à bien sa mission pédagogique et le suivi scolaire des enfants en difficulté.

Je me tiens bien entendu à votre entière disposition pour tout élément d'information ou précision complémentaire».

La Commune ne répond pas à ce courrier.

Par courrier du 25 février 2013, le conseil de Mme Z. adresse un rappel à la Commune:

«Je reviens à ce dossier dans lequel je m'étonne de l'absence de réponse à ma lettre circonstanciée du 8 janvier 2013.

Auriez-vous l'amabilité de bien vouloir prendre l'ensemble des mesures qui s'imposent pour que le harcèlement de Madame Z. puisse cesser dans les meilleurs délais ?

Madame Z. m'a également fait part de son accord éventuel quant à un changement d'affectation.

Je suis évidemment à votre entière disposition pour en conférer avec vous de vive voix».

La commune ne réserve pas de réponse à ce courrier.



6.

Le 8 mars 2013, une réunion est organisée entre Madame P. V. secrétaire communale, et Madame Z. qui viendra accompagnée de Madame A. F., sa collègue et thérapeute des troubles de l'apprentissage.

Une médiation avec Mesdames M. et Y. est proposée à Madame Z. mais cette dernière indique qu'elle ne souhaite pas les rencontrer ni être réintégrée dans la même équipe à l'école des devoirs. Elle émet le souhait d'être transférée à un autre poste au sein de la cellule pédagogique du service de l'Instruction publique et ce afin de pouvoir développer un projet pédagogique qui lui est propre au sein de la cellule pédagogique.

À l'issue de cet entretien, Madame F. adresse un courrier à la secrétaire communale pour la remercier de son écoute durant l'entretien, dont Madame Z. est sortie « *soulagée et heureuse à l'idée de pouvoir continuer à travailler dans le domaine de l'aide pédagogique qu'elle apprécie beaucoup, et pour laquelle, comme vous l'avez souligné et que j'ai pu constater moi-même, elle est compétente.* »

7.

Le 12 mars 2013, Madame Z. adresse à la secrétaire communale une demande de transfert à l'Instruction Publique.

8.

Mesdames Y. et M. sont également entendues par Madame V. secrétaire communale de la Commune, notamment afin qu'elles puissent lui faire part de leur version des faits.

9.

Madame Z. est alors reçue par Monsieur O. du service Mobilité interne en date du 16 avril 2013. Cet entretien a pour but de réaliser un bilan de compétences avec Madame Z. et de lui proposer ensuite les postes vacants au sein de l'administration communale, correspondant à son profil de compétences et de qualifications. Lors de cet entretien, Madame Z. expose le nouveau projet pédagogique qu'elle propose à la Commune et fait comprendre qu'elle ne souhaite aucune autre fonction administrative au sein de la Commune.

10.

Ensuite, Madame Z. est reçue par Madame S. B., coordinatrice pédagogique du service de l'Instruction publique en date du 13 mai 2013.

11.

Dès lors que la cellule pédagogique du service de l'Instruction publique est déjà complète, Madame Z. ne peut cependant être transférée vers ce service.



12.

Par courrier électronique du 30 mai 2013, Monsieur O du service Mobilité propose à Madame Z un poste de formatrice pour l'animation d'un atelier d'alphabétisation (service de la cohésion sociale).

Madame Z aurait refusé cette proposition le 3 juin 2013 parce qu'elle ne se sent pas à l'aise pour assurer le poste, dès lors qu'elle n'a jusqu'à présent que de l'expérience auprès d'enfants de 6 à 18 ans et non des adultes.

13.

Eu égard à l'absence ininterrompue de Madame Z depuis plus de 6 mois, une procédure de licenciement est initiée à son égard sur la proposition de Madame D, membre de la ligne hiérarchique de Madame Z responsable à la 9^e direction, à la secrétaire communale, Madame V de mettre définitivement fin au contrat de Madame Z et cela en date du 16 juin 2013.

14.

Le 5 juillet 2013, Madame Z reçoit une lettre de la Commune, la prévenant que la Commune envisage de mettre fin à son contrat de travail pour cause d'incapacité de travail de plus de 6 mois et proposant une audition par le Bourgmestre, la secrétaire communale et la responsable du service RH.

15.

Par courrier du 17 juillet 2013, le conseil de Madame Z insiste sur le fait que l'incapacité de travail de Madame Z trouve son origine exclusive dans les faits exposés précédemment, ce qui justifie que son médecin psychiatre lui interdit formellement de prendre le travail en présence de Mesdames M, et Y. Il est, en outre, précisé que:

« Madame Z a eu d'excellentes évaluations quant à l'exécution de ses prestations de travail et qu'elle exerce ses fonctions sans la moindre remarque et/ou avertissement de la part de sa ligne hiérarchique depuis 8 ans.

Tenant compte de ces éléments, il me paraît évident qu'il n'y a pas lieu de licencier Madame Z qui n'a comme seule préoccupation la poursuite de la relation de travail pour autant qu'elle ne soit plus en contact direct avec Mesdames Y et M.

Je me permets d'insister sur le fait qu'en qualité d'employeur il vous incombe, en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail, de prendre l'ensemble des mesures qui s'imposent pour éviter que des faits de harcèlement ne puissent se perpétuer au sein de votre personnel.

A l'heure actuelle, je constate que rien n'a été fait à ce propos et ne peux que le regretter.

J'espère réellement que vous pourrez revoir la décision de licencier Madame Z

Je souhaiterais également pouvoir assister Madame Z lors de l'entretien et de l'audition qu'elle sollicite par la présente. »



16.

Le 2 août 2013, Madame Z dépose une plainte formelle du chef de violence au travail et harcèlement moral au travail contre Madame M auprès du service externe en prévention ARISTA. Un courrier est envoyé par ARISTA le même jour au Collège du Bourgmestre et Echevins de la commune, qu'il reçoit le 6 août 2013.

17.

Par courrier du 23 août 2013, le conseil de Madame Z indique à la Commune:
« Je reviens vers vous dans le cadre de ce dossier où ma lettre du 17 juillet 2013 est demeurée sans réponse.

Madame Z a été vue par le médecin conseil de sa mutuelle, qui a considéré, dans une décision du 19 août 2013, que Madame Z n'était plus en état d'incapacité de travail à dater du 2 septembre 2013.

Une réserve importante y a toutefois été indiquée :

« Apte sur son marché général de l'emploi, sauf pour des activités professionnelles dans le cadre de son contrat actuel. Doit être convoquée chez le médecin du travail ».

Le médecin conseil de la mutuelle considère donc que Madame Z ne peut réintégrer, en l'état, le service dans lequel elle effectuait ses prestations de travail.

Je demeure, comme à l'habitude, à votre entière disposition. »

18.

Le 24 août 2013, le Dr Brand reçoit à nouveau Madame Z et constate :

« Rappelons que suite à une situation de harcèlement moral au travail, Madame Z a fini par décompenser sur un mode anxio-dépressif. Mise en ITT, elle a pu réaliser que la situation qu'elle vivait n'était pas due à des facteurs internes, à sa propre capacité, mais bien à un vécu anormal au travail.

Une plainte a été déposée via ARISTA et ce fait même a permis à Madame Z de reprendre partiellement pied.

Aujourd'hui persiste une très grande fragilité, une labilité émotionnelle, une anxiété importante avec des tendances à la somatisation.

Par contre, Madame Z ne supporte pas l'idée de rester en incapacité de travail, et se sent capable de reprendre une activité professionnelle. Toutefois, l'idée même de croiser ses supérieures hiérarchiques actuels, voir même ses collègues, lui est insupportable. Il en résulte une immédiate perte de moyens, un état d'anxiété incontrôlable.

Nous estimons donc que l'état de santé de Madame Z ne lui permet définitivement pas de reprendre le travail au poste qui lui a été dévolu actuellement. Par contre, si une mutation vers un autre service de la commune était possible, Madame Z pourrait reprendre le travail ».

19.

Le 28 août 2013, Madame Z dépose une plainte motivée à l'encontre de Madame Y du chef de violence au travail et harcèlement moral au travail.



20.

Conformément à la décision du médecin conseil de la mutuelle du 19 août 2013, Madame Z est convoquée par le médecin du travail de son employeur le 30 août 2013. Celui-ci conclut :

« Je recommande une mutation définitive vers une fonction en dehors du service de jeunesse. Je souhaite entrer en contact avec Madame V. pour en discuter ».

Il écrivit le même jour au médecin conseil de la mutuelle : *« j'ai bien vu Madame Z. en consultation de médecine du travail pour une reprise de travail. Je recommande la prolongation de la prise en charge par la mutuelle car une procédure est actuellement en cours pour trouver une nouvelle fonction au sein de son entreprise ».*

Etant donné l'absence de proposition de poste adapté par la Commune, Madame Z ne peut reprendre le travail le 2 septembre 2013.

Le 9 septembre 2013, le conseil de Madame Z adresse une nouvelle fois un courrier à l'attention du Collège des Bourgmestres et Echevins de la Commune:

« Je reviens vers vous dans le cadre de ce dossier où je me dois, une fois encore, de constater que mes lettres du 17 juillet 2013 et 23 août 2013 sont demeurées sans réponse.

Je vous avoue ne pas comprendre le mutisme de la Commune d'Ixelles dans la gestion du suivi du dossier de Madame Z. Vous aurez, tout comme Madame Z. pris connaissance, de la décision du médecin du travail du 30 août 2013 qui constate que: « Je recommande une mutation définitive vers une fonction en dehors du service jeunesse. Je souhaite entrer en contact avec Madame V. pour en discuter. L'examen pré-reprise du travail. »

Dans ces conditions, je vous confirme que Madame Z. est à votre disposition pour une reprise du travail dans un autre secteur que le service jeunesse.

Elle souhaiterait pouvoir poursuivre l'exécution de ses fonctions dans les meilleurs délais (...).».

21.

La candidature de Madame Z est proposée le 9 septembre 2013 à la cellule pédagogique de l'Instruction publique. Madame Z est reçue le 25 septembre 2013 par Messieurs O. K. et C. S.

Ainsi qu'il ressort du courrier du 25 septembre 2013 adressé par Monsieur K. à Monsieur O. du service de Mobilité Interne, Madame Z. ne correspond pas au profil recherché par la cellule pédagogique :

« Très cher F.

Suite à ta demande, j'ai rencontré Madame Z. ce matin en présence de C. S. (S. B. étant absente pour maladie). Lors de cet entretien, il est vite apparu que Madame Z. avait une vision complètement erronée des missions et des diverses tâches de notre Cellule pédagogique.



Madame Z n'a ni la formation ni les compétences pour intégrer ladite cellule (risque de manquer de crédibilité vis-à-vis des enseignants et des directions scolaires). Bien plus, elle semble fort éloignée de l'univers de l'enseignement dispensé durant le temps scolaire : elle n'est pas informée du cadre légal (décrets, circulaires, programmes...), elle ignore les outils pédagogiques, elle n'envisage pas les procédures d'engagement, d'évaluation ou de formation, elle ne connaît pas les différents acteurs du domaine éducatif (CPMS, CECP, CPEONS, Communauté française, etc), elle ne maîtrise pas de nombreux aspects importants du profil de la fonction (pédagogie par compétences, inclusion/intégration, immersion linguistique, capital-périodes, cycles...). Ce qui fait évidemment beaucoup.

Néanmoins, il ressort de l'entretien que Madame Z recherche davantage à mettre en place des stratégies d'apprentissage directement avec les élèves : motiver les jeunes à l'apprentissage scolaire, conscientiser et sensibiliser les enfants aux gestes mentaux, lutter contre le décrochage scolaire.

En conséquence, nous lui avons proposé d'analyser la semaine prochaine s'il est possible de lui trouver quelques heures de remédiation dans nos écoles communales, à concurrence de son mi-temps et sans aucune garantie. Vu son CV et ses attentes, nous l'avons également invitée à se renseigner du côté de la CLAS.

Espérant ainsi t'aider quelque peu, je reste à ton entière disposition pour toute information complémentaire éventuelle.

Bien à toi,

O K

Directeur de l'Instruction Publique
Commune d'Ixelles ».

22.

Entretemps, par courrier du 11 septembre 2013, Madame Z est convoquée pour une audition le 11 octobre 2013.

Cette audition a lieu en présence du Bourgmestre, Monsieur W D , de la Secrétaire communale, Madame P V, de Madame H H du département des Ressources Humaines et de Monsieur S R, secrétaire de la commission d'audition. Madame Z est accompagnée de son conseil, Me Antoine CHOMÉ.

23.

Considérant que Madame Z est absente de manière ininterrompue depuis plus de six mois pour incapacité de travail et considérant que cette absence perturbe gravement l'organisation du service, le Collège des Bourgmestre et Echevins décide, lors de sa séance du 21 octobre 2013, de mettre fin au contrat de travail liant la commune à Madame Z , moyennant la prestation d'un préavis de six mois.

Cette décision est notifiée à Madame Z par un courrier recommandé daté du 23 octobre 2013.





• *dommages et intérêts en réparation du préjudice subi suite au harcèlement et l'absence de mesure prise imposée par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être, fixés à la somme de 26.943,88 EUR, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 23.10.2013.*

• *l'intégralité des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base à la somme de 2.420 EUR.»*

2.

Par un jugement du 30 mars 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles déclare la demande en paiement de l'indemnité de protection fondée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 recevable et fondée et condamne la Commune au paiement d'un montant de 7.030,50 EUR bruts, majoré des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 23 octobre 2014.

Elle déclare la demande en paiement des dommages et intérêts en réparation de la prétendue absence de mesure appropriées et de mesures de reclassement recevable mais non fondée et déboute Madame Z. e sa demande.

Elle compense les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, et condamne chaque partie à les supporter à concurrence de la moitié.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La Commune a interjeté appel le 28 avril 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 30 mars 2017.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 04 avril 2017 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 07 juin 2017, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Z a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

La Commune a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 février 2020.

H. FUNCK, substitut général, a déposé son avis écrit au greffe le 25 février 2020. Les parties ont répliqué par écrit à cet avis.





A titre subsidiaire elle demande de condamner la Commune au paiement de ce montant à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

2.

Elle demande de réformer le jugement en ce qu'il déclare la demande de dommages et intérêts en réparation de la prétendue absence de mesures appropriées et de mesures de reclassement dans ses autres dispositions recevable mais non fondée.

Elle demande à ce titre de condamner la Commune au paiement d'un montant de 26.943,88 euros, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 23 octobre 2013.

Elle demande également de réformer le jugement en ce qu'il compense les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Elle demande de condamner la Commune à l'ensemble des dépens, tant de la première instance que du degré d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 2.400 € par instance.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Indemnité de protection prévue à l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996.

La Commune ne doit pas payer d'indemnité de protection prévue par l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

A. Principes.

1.

Les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 ont modifié les dispositions du chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ces lois sont en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2014. Elles ne sont pas applicables au litige dont la cour est saisie.

Le droit à l'indemnité de protection doit être examiné par application de l'article 32 *tredecies* de ce chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. La version qui est utile à la résolution de la cause fait suite à la modification de cette loi, par celle du 10 janvier 2007, le 6 juin 2007. Ce dispositif est complété par l'arrêté royal du 17 mai 2007.



2.

Selon l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996, modifié par l'article 13, a, de la loi du 10 janvier 2007 applicable pour la période concernée par le litige, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs qui ont déposé une plainte pour harcèlement, sauf pour des motifs étrangers au dépôt de la plainte.

C'est à tort que le premier juge a interprété cette disposition en prônant que les motifs du licenciement doivent être étrangers au dépôt de la plainte mais également aux faits invoqués dans la plainte.

Les travaux préparatoires expliquent :

« Article 13.

L'article 13 modifie l'article 32 tredecies de la loi sur le bien-être.

L'article 32 tredecies vise la protection contre le licenciement.

*Il établit une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a **entrepris certaines démarches**, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail.*

...

*Le paragraphe 2, inchangé, pose le principe du renversement de la charge de la preuve (tant au profit des ouvriers que des employés). Dès lors que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont eu lieu dans certains délais décrits dans la loi, il appartient à l'employeur de prouver que ce licenciement **est motivé par d'autres faits que les démarches entreprises par le travailleurs** citées au point 1 ou que la modification des conditions de travail est justifiée. » Si (Doc 5 six 1, 2686/004, Chambre, 5^e session de la 51^e législature 2006-2007, p13).*

L'employeur doit donc démontrer que le licenciement est motivé par d'autres faits que le dépôt même de la plainte, et il n'est nullement tenu de démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers aux faits évoqués dans la plainte, puisque cette dernière exigence ajouterait une condition au texte de loi qui n'y figure pas.

Si l'article 32*tredecies*, §1^{er} de la loi du 4 août 1996 interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte.

(Cour de Cassation, 20 janvier 2020, www.cass.be).

3.

Le point de départ de la protection est la date de l'introduction de la plainte.

Une plainte non adéquatement motivée au sens de la législation ne fait pas débiter la période de protection.



Le fait que la plainte est déclarée non fondée est sans effet sur la protection : le bénéfice de la protection résulte du dépôt de la plainte motivée, et non de son fondement éventuel, pour autant qu'elle ne soit pas manifestement abusive.

Une plainte serait abusive si elle correspondait à vouloir outrepasser manifestement l'exercice normal du droit par une personne diligente et prudente; il en serait ainsi pour une plainte déposée uniquement pour faire obstacle à un licenciement annoncé ou imminent.

4.

Suivant le §2, la preuve des motifs étrangers au dépôt de la plainte est à charge de l'employeur lorsque la rupture intervient dans les douze mois qui suivent le dépôt de la plainte.

5.

Le §3 dispose que, lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du §1, le travailleur ou l'organisation syndicale à laquelle il est affilié peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

6.

Suivant le §4, l'employeur doit payer une indemnité de protection au travailleur notamment lorsque le travailleur, suite à la demande visée au §3, n'est pas réintégré ou repris dans les fonctions dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraire aux dispositions du §1.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce cas, le travailleur doit prouver l'étendue du préjudice.

B. Application des principes en l'espèce

1.

Madame Z a effectivement déposé une plainte formelle du chef de violence au travail et harcèlement moral au travail le 2 août 2013 ainsi que le 28 août 2013, auprès du service externe en prévention.

Madame Z a été licencié le 21 octobre 2013.

La cour constate dès lors que Madame Z bénéficie bien de la protection contre le licenciement au moment où le congé lui a été donné.



2.

Il revient dès lors à la Commune de démontrer l'existence de motifs de licenciement étrangers au dépôt des plaintes de Madame Z. , déposées le 2 août 2013 et le 28 août 2013 auprès du service externe en prévention.

3.

Le processus de licenciement de Madame Z. a été mis en œuvre dès le 5 juillet 2013, date à laquelle la Commune adresse un courrier à Madame Z. la prévenant que la Commune envisage de mettre fin à son contrat de travail pour cause d'incapacité de travail de plus de 6 mois.

Le dépôt des deux plaintes ne constitue dès lors pas le motif du licenciement, puisque l'employeur avait déjà mis en œuvre le processus de licenciement de Madame Z. avant le dépôt des 2 plaintes.

4.

La lettre de licenciement met en avant comme motif du licenciement l'absence ininterrompue depuis plus de 6 mois de Madame Z. pour incapacité de travail et le fait que cette absence perturbait gravement l'organisation du service, ce qui ressort clairement des différentes et nombreuses pièces déposées par la Commune.

La délibération du Collège des Bourgmestres et Echevins du 21 octobre 2013 indique :

« Considérant que l'intéressée est absente de manière ininterrompue depuis plus de 6 mois pour incapacité de travail ;

Considérant que cette absence perturbait gravement l'organisation du service et qu'il convient dès lors de mettre fin au contrat de travail de l'intéressée(...) »

C'est également l'absence ininterrompue de Madame Z. qui est invoqué dès le 5 juillet 2013 comme le motif justifiant que la Commune envisage de mettre fin à la relation de travail avec Madame Z.

Dès le 18 juin 2013, Madame D. qui ne fait l'objet d'aucune plainte de la part de Madame Z. , demande par lettre à ce qu'il soit mis fin au contrat de Madame Z. et demande à ce que celle-ci soit remplacée, vu son absence pour maladie ininterrompue depuis plus de 6 mois.

Madame D. , collègue de Madame Z. relève dans son courrier du mois de juin 2013, que Madame Z. a remis 9 certificats couvrant la période du 12 décembre 2012 au 30 juin 2013. Chacun de ces certificats couvraient des périodes variables et Madame Z. informait la Commune des prolongations de son incapacité par courriel, le dernier jour de l'incapacité.



Cela ne permettait pas à la Commune de pourvoir efficacement à son remplacement. Trouver des personnes pour reprendre au pied levé la gestion d'une classe d'école de devoir dans le cadre d'un contrat de remplacement pour des périodes successives et de courte durée, ne permettait pas à la Commune de pallier aux difficultés rencontrées en raison des absences de Madame Z.

C'est à tort que Madame Z soutient que Madame D avait été engagée pour pourvoir à son remplacement.

Il ressort du PV de la réunion du 3 décembre 2012, que Madame D a été engagée avant l'incapacité de travail de Madame Z puisque dès le 3 décembre 2012, il était prévu que Madame D commence à travailler le 10 décembre 2012 et que l'incapacité de travail de Madame Z a débuté le 11 décembre 2012.

Madame D elle-même indique dans son attestation du 4 septembre 2016 que le jour de son entretien d'embauche, le 26 octobre 2012, Mesdames Y et M lui avaient indiqué qu'elle devrait aider Mesdames C et Z sur leurs sites respectifs, car elles étaient seules.

Il ressort donc des pièces du dossier que l'absence de Madame Z perturbait sérieusement l'organisation du service.

5.

C'est à tort que le tribunal a jugé que le licenciement de Madame Z est en lien avec la plainte.

La Commune démontre à suffisance de droit la preuve du fait que les motifs du licenciement de Madame Z sont étrangers au dépôt des plaintes pour harcèlement, que cette dernière a déposées.

6.

L'indemnité de protection prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 n'est pas due.

La demande est non fondée.

L'appel est fondé.



2. Dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

La Commune ne doit pas payer de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

A. Principes.

1.

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

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

2.

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

3.

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

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

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

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

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

4.

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

5.

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



B. Application des principes en l'espèce.

1.
La Cour considère qu'en procédant au licenciement de Madame Z. le 21 octobre 2013 la Commune n'a commis aucune faute.

En effet, Madame Z. était, au moment de son licenciement, absente d'une façon ininterrompue depuis plus de 6 mois.

La commune a effectué diverses démarches en vue de tenter de trouver une solution pour trouver une autre fonction pour Madame Z., sans succès.

Madame Z. a refusé de participer à une conciliation avec ses supérieurs hiérarchiques et a ensuite refusé, à 2 reprises, des propositions que lui ont été formulées afin qu'elle puisse occuper un poste dans un autre département que celui de l'école des devoirs.

Il ressort en outre à suffisance des pièces que l'absence de Madame Z. perturbait gravement l'organisation du service.

Madame Z. ne démontre pas l'existence d'une faute dans le chef de la Commune.

2.
La demande est non fondée.

3.
L'appel incident est non fondé.

3. Domages et intérêts pour absence de mesures en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être.

La Commune ne doit pas payer de dommages et intérêts pour absence de mesures en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

A. Principes.

1.
La cour reprend ci-dessous les principes en la matière, comme clairement énoncés dans l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 17 décembre 2013 (R.G. 2013/AB/530).



Conformément à l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tout employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

2.

Le bien-être au travail est notamment recherché par des mesures qui ont trait à la charge psychosociale occasionnée par le travail (article 4, § 1er, alinéa 2, 3°).

Il s'agit de toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne (article 2, 3° de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail).

La notion de 'charge psychosociale occasionnée par le travail' englobe le harcèlement moral ou sexuel et la violence au travail, mais elle ne s'y limite pas.

Elle inclut également des situations de stress ou de conflit (article 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 17 mai 2007) caractérisées par une souffrance relationnelle au travail (voy. sur cette notion : T.trav. Bruxelles, 12 février 2007, Chr.D.S., 2008, p. 758).

3.

Le harcèlement moral au travail se définit comme :

« Plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux » (article 32ter, 1°, de la loi du 4 août 1996).

4.

Lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées (article 32septies de la loi du 4 août 1996). Il doit notamment assurer l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de harcèlement moral au travail (article 32quater, § 1er, alinéa 3 de la loi du 4 août 1996).

5.

Lorsque le travailleur qui s'estime victime de harcèlement moral a déposé une plainte motivée entre les mains du conseiller en prévention, celui-ci doit examiner la plainte en toute impartialité. À l'issue de cet examen, il remet un rapport écrit à l'employeur, comportant notamment un avis motivé sur la question de savoir si les faits peuvent être



considérés comme de la violence ou du harcèlement moral au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail. Le rapport du conseiller en prévention se termine par un avis sur les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits ainsi que sur les autres mesures de prévention à mettre en œuvre (article 28 de l'arrêté royal du 17 mai 2007).

L'employeur doit informer le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre à la suite de à cet avis (article 29 de l'arrêté royal du 17 mai 2007).

Ni la loi, ni l'arrêté royal ne confèrent un caractère contraignant à l'avis du conseiller en prévention sur les mesures à prendre. L'employeur n'est donc pas lié par les mesures préconisées par le conseiller en prévention. En sa qualité de responsable de la politique du bien-être dans l'entreprise, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de décider des mesures à prendre (J.-Ph. CORDIER, P. BRASSEUR, S. BILLY, « La procédure interne en matière de violence et harcèlement moral ou sexuel au travail : quelques balises pour l'employeur », in Questions choisies de droit social, Anthémis, CUP, vol. 133, 2012, p. 105).

6.

L'employeur a à répondre de l'adéquation ou, le cas échéant, de l'absence des mesures prises suite à l'avis du conseiller en prévention.

7.

Il ressort de l'économie des dispositions qui viennent d'être rappelées que la loi protège non seulement les travailleurs dont il est démontré qu'ils sont victimes de violence ou de harcèlement au travail, mais également, à un stade antérieur, tout travailleur qui se plaint d'en être victime ainsi que tout travailleur qui fait état d'une souffrance due à une charge psychosociale au travail.

8.

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures de prévention et de protection en la matière, notamment d'assurer l'accueil et le conseil au travailleur qui se plaint et de prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance. Le cas échéant, l'employeur doit prendre des mesures suite au rapport du conseiller en prévention sur les faits.

À défaut, l'employeur voit sa responsabilité engagée. Le manquement peut donner lieu, le cas échéant, à une indemnisation (Trib. trav. Bruxelles, 12 février 2007, Chr.D.S., 2008, p. 758, conf. par C.trav. Bruxelles, 2 avril 2008, inédit, RG n° 49.642), à la résolution judiciaire du contrat de travail (C.trav. Bruxelles, 15 septembre 2010, Chr.D.S., 2011, p. 49 (somm.)), voire à un constat d'acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur (C.trav. Bruxelles, 13 janvier 2004, Chr.D.S., 2004, p. 459).



9.

Le manquement de l'employeur aux obligations qui lui sont imposées par ou en vertu de la loi en matière de bien-être au travail peut être sanctionné par une indemnisation, pourvu que le travailleur démontre non seulement la faute, mais également le préjudice qu'il subit et le lien de causalité entre la faute commise et celui-ci.

B. Application des principes en l'espèce.

1.

Madame Z. soutient que la Commune n'a pas respecté ses obligations quant aux mesures de prévention en matière de bien-être au travail et quant aux mesures concrètes, une fois le risque psychosocial réalisé.

2.

La cour estime que la Commune a bel et bien respecté ses obligations concernant les mesures de prévention en matière de bien-être au travail.

La Commune a mis en place, dès 1980, un service interne pour la prévention et la protection au travail, chargé d'intervenir notamment dans le domaine de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Ce service identifie les dangers au travail, les analyse et évalue les risques. Elle propose des mesures permettant d'éviter de réduire les risques.

Parallèlement, elle a institué un « Comité de concertation de base pour la prévention et la protection au travail » qui se réunit plusieurs fois par an.

La Commune a également désigné un service externe de prévention et de protection au travail. Les conseillers en prévention-psychologues du service externe de prévention et de protection au travail collaborent avec des personnes de confiance désignées au sein de la Commune.

L'ensemble des mesures mises en place dans ce domaine font l'objet de communications aux travailleurs par le biais des conclusions du « Comité de concertation de base » affichées aux valves, de notes de service et du Règlement du travail connu des travailleurs.

3.

La cour constate également que la Commune a bel et bien donné une suite adéquate à la plainte exprimée par Madame Z.

Avant son incapacité de travail, Madame Z. n'avait jamais fait état de comportement déplacé de la part de Mesdames Y. et M. auprès de son employeur. Ce comportement a pour la première fois été porté à la connaissance du Collège des



Bourgmestres Echevins par courrier adressé le 8 janvier 2013 par le conseil de Madame Z/

S'il est vrai que la Commune n'a pas immédiatement répondu à ce courrier ainsi qu'au courrier du 25 février 2013, la Commune a, en date du 8 mars 2013, organisé une réunion entre Madame P/ V/ Secrétaire communale, et Madame Z/ qui viendra accompagnée de Madame A F/ sa collègue et thérapeute des troubles de l'apprentissage.

Une médiation avec Mesdames M/ et Y/ est proposée à Madame Z/ mais cette dernière a indiqué qu'elle ne souhaitait pas les rencontrer ni être réintégrée dans la même équipe à l'école des devoirs. Elle a émis le souhait d'être transférée à un autre poste au sein de la cellule pédagogique du service de l'Instruction publique.

Madame Z/ a été reçue par Monsieur O/ du service Mobilité interne en date du 16 avril 2013. Cet entretien avait pour but de réaliser un bilan de compétences avec Madame Z/ et de lui proposer les postes vacants au sein de l'administration communale, correspondant à son profil de compétences et de qualifications. Lors de cet entretien, Madame Z/ a exposé le nouveau projet pédagogique qu'elle proposait à la Commune et a fait comprendre qu'elle ne souhaitait aucune autre fonction administrative au sein de la Commune.

Madame Z/ a été reçue par Madame S B/ coordinatrice pédagogique du service de l'Instruction publique en date du 13 mai 2013. Dès lors que la cellule pédagogique du service de l'Instruction publique était déjà complète, Madame Z/ n'a cependant pas pu être transférée vers ce service.

Par courrier électronique du 30 mai 2013, Monsieur O/ du service Mobilité a proposé à Madame Z/ un poste de formatrice pour l'animation d'un atelier d'alphabétisation (service de la cohésion sociale).

Madame Z/ a refusé cette proposition le 3 juin 2013 parce qu'elle ne se sentait pas à l'aise pour assurer le poste, dès lors qu'elle n'avait jusqu'à présent que de l'expérience auprès d'enfants de 6 à 18 ans et non des adultes.

La candidature de Madame Z/ a été proposée le 9 septembre 2013 à la cellule pédagogique de l'Instruction publique. Madame Z/ a été reçue le 25 septembre 2013 par Messieurs O K/ et Cl S/

Ainsi qu'il ressort du courrier du 25 septembre 2013 adressé par Monsieur Kl/ à Monsieur O/ du service de Mobilité Interne, Madame Z/ ne correspondait pas au profil recherché par la cellule pédagogique.



Le 12 novembre 2013, le conseiller en prévention – médecin du travail a déclaré que Madame Z. conseillait la reprise du travail le 7 novembre 2013. Cette reprise du travail a effectivement eu lieu le 7 novembre 2013.

Lors de la séance du 18 novembre 2013 le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de transférer Madame Z. de la 9ème direction (jeunesse) vers la 5^e direction (Instruction publique) pour y faire de la remédiation individuelle au sein de 3 écoles primaires, avec effet au 12 novembre 2013 et ce pour la durée de son préavis et ce pour le bon fonctionnement du service de la Jeunesse et en vue de respecter les recommandations de la médecine du travail. Quelques heures ont en effet pu être trouvées suite à un congé de maternité d'un autre membre du personnel, le cadre étant complet, il n'était pas possible de proposer une place de façon permanente à Madame Z. au sein du service de médiation individuelle.

4.

Il faut dès lors constater que la Commune a bel et bien respecté ses obligations en matière de bien-être de ses travailleurs.

5.

En l'absence de faute de la part de la Commune, la demande de dommages et intérêts est non fondée.

L'appel incident est non fondé.

4. Les dépens.

Il y a lieu de condamner Madame Z. aux dépens des deux instances, liquidé à 2.400 € d'indemnité de procédure en première instance et 2.400 € d'indemnité de procédure en appel.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépenses doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, Madame Z.

Les dépens comprennent, en l'espèce, les frais de citation et l'indemnité de procédure pour chaque instance.

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



POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Lu, Monsieur le substitut général, en son avis écrit, auquel les parties ont répliqué.

Déclare l'appel principal recevable et fondé.

Déclare l'appel incident recevable et non fondé.

Quant à l'indemnité de protection visée par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame Z. non fondée.

Déboute Madame Z. de sa demande.

Quant aux dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

Déclare la demande de Madame Z. non fondée.

Déboute Madame Z. de sa demande.

Quant aux dommages et intérêts pour absence de mesures en application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être .

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Madame Z. non fondée.

Déboute Madame Z. de sa demande.

Quant aux dépens.

Condamne Madame Z. à payer à la Commune d'Ixelles les dépens des deux instances, liquidés à 2.400 € en ce qui concerne la première instance et 2.400 € en ce qui concerne l'appel.

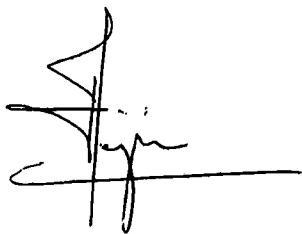


Ainsi arrêté par :

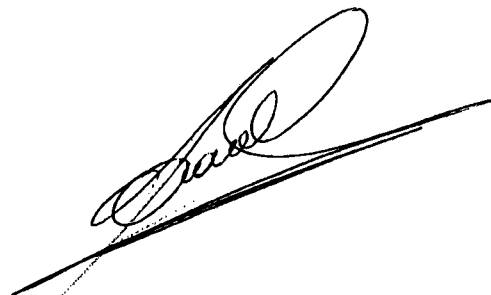
A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
G. MARIJSSE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de A. LEMMENS, greffier



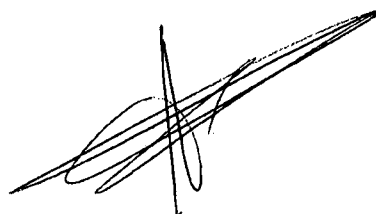
A. LEMMENS,



G. MARIJSSE,



R. PARDON,

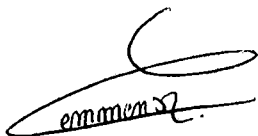


A. SCHOENMAEKERS,

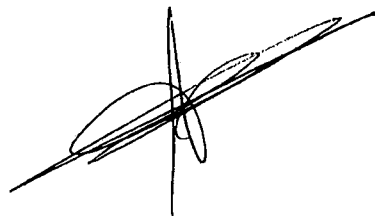
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 26 mai 2020, date différée par rapport à la date initialement annoncée en raison des mesures particulières prises dans le cadre du covid-19, voyez : ordonnance du premier président de la Cour du travail de Bruxelles, dd.01.04.2020, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,

A. LEMMENS, greffier



A. LEMMENS,



A. SCHOENMAEKERS,

