

Numéro du répertoire 2020 / 1016
Date du prononcé 03 juin 2020
Numéro du rôle 2017/AB/474
Décision dont appel 15/12581/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001645570-0001-0013-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.P.R.L. BRUSSELS HOTEL, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, Avenue Louise, 315 ;

Appelante,

représentée par Maître Elisabete Costa Vaz loco Maître Luis Fernando De Castro, avocat à Bruxelles.

contre

Madame S

Intimée,

Comparaît en personne, assistée par Maître Zoé Balis loco Maître Carine Guigui, avocat à Bruxelles et Monsieur Alain Degols, délégué syndical, porteur de procuration.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 27 mars 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2^{ème} chambre (R.G. 15/12581/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 19 mai 2017 au greffe de la cour et notifiée le 22 mai 2017 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 6 septembre 2017 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
 - les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse des parties ;

┌ PAGE 01-00001645570-0002-0013-01-01-4 ┐



- les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 25 février 2020.

Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. FAITS ET ANTECEDENTS

4. Madame S a été engagée par la S.P.R.L. BRUSSELS HOTEL, en qualité d'employée, à partir du 13 août 1997.

5. Madame S a été candidate aux élections sociales en 2012. Elle n'a pas été élue.

6. Par lettre du 6 novembre 2015, la société lui « confirme » son « *licenciement donné le 05.11.2015 pour les motifs graves suivants (...)* »

Par lettre du 12 novembre 2015, la société lui a, à nouveau, notifié un « licenciement pour motif grave ».

Par lettre de son conseil du même jour, la société en a informé son organisation syndicale (la FGTB).

7. Par lettre du 13 novembre 2015, la société a déposé devant la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles, une requête fondée sur la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel¹.

Par citation du 30 novembre 2015, la société a demandé au tribunal du travail de « valider le licenciement » de Madame S.

Madame S a formé devant le tribunal une demande reconventionnelle visant à entendre condamner la société à lui payer 1.000 € à titre de dommages et intérêts pour procédure téméraire et vexatoire et un montant provisionnel de 1.000 € à titre de dommage moral et matériel.

Par jugement du 2 février 2016 (R.G. 15/12001/A & 15/12941/A), le tribunal a déclaré la demande de la société irrecevable à défaut d'objet, au motif que la société avait déjà

¹ Ci-après : « la loi du 19 mars 1991 ».



rompu le contrat de travail avant d'introduire la procédure, et l'a débouté de sa demande ; le tribunal a dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.

La société a fait appel de ce jugement. Madame S a formé un appel incident.

Par arrêt du 2 juin 2016 (R.G. 2016/AB/197), la 4e chambre de la cour de céans, autrement composée, a dit les appels, principal et incident, non fondés et a confirmé le dispositif du jugement attaqué.

La cour a condamné la société à payer à Madame S un montant de 1.000 € à titre de dommages et intérêts moraux pour appel abusif, à majorer des intérêts judiciaires.

Il ne résulte d'aucun élément que l'arrêt précité eût fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

8. Madame S a, par une requête contradictoire déposée au greffe du tribunal le 27 novembre 2015, demandé la condamnation de la société à lui payer le montant de 131.378,04 € bruts, à titre d'indemnité de protection telle que visée à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991.

Par jugement du 27 mars 2017, dont appel, le tribunal a estimé inutile à la solution du litige de poser à la Cour constitutionnelle et à la Cour de Justice de l'Union européenne les questions préjudicielles formulées par la société ; le tribunal a déclaré la demande recevable et fondée et a condamné la société à payer à Madame S le montant de 131.378,04 € bruts, à majorer des intérêts à dater du 6 novembre 2015 jusqu'à parfait paiement. Le tribunal a condamné la société aux dépens, étant l'indemnité de procédure liquidée à 6.000 €.

II. LES DEMANDES EN APPEL

9. La société demande à la cour, avant-dire droit, de poser à la Cour constitutionnelle et à la Cour de Justice de l'Union européenne, des questions préjudicielles (reprises ci-dessous, titre III.B.) et, « à titre principal »² de réformer le jugement « *en ce qu'il a condamné Brussels Hotel SPRL à payer à Madame S la somme de 131.378,04€ brut, à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 6 novembre 2015 jusqu'à parfait paiement* ».

² Aucune demande en appel n'est cependant formulée à titre subsidiaire.



La société demande la condamnation de Madame S aux dépens des deux instances, liquidés au montant des indemnités de procédure (soit 6.000 € par instance).

Madame S demande à la cour de confirmer le jugement et de condamner la société aux dépens, liquidés au montant des indemnités de procédure (soit 6.000 € par instance).

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

10. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.
Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.
L'appel est recevable.

III.B. Quant aux questions préjudicielles

11. La société demande à la cour de céans de poser à la Cour constitutionnelle les questions suivantes :

« La loi du 19 mars 1991 relative au régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel et plus précisément ses articles 4, 5 et 16, sont-ils contraires aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et les candidats-délégués non-élus, en ce que la situation du premier l'expose à un risque de licenciement plus important que le second alors qu'ils sont protégés par une sanction identique rendant la protection de ce dernier disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi ? »

« La loi du 19 mars 1991 relative au régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel et plus précisément ses articles 4, 5 et 16, sont-ils contraires aux articles 10, 11 et 23 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et le candidats-délégués non-élus, en ce que la situation du premier l'expose à un risque de licenciement plus important que le second alors qu'ils sont protégés par une sanction identique, rendant la protection



de ce dernier disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi et faisant peser un risque économique disproportionné à l'employeur et aux travailleurs non-candidats ?»

« Les articles 4, 5 et 16 de la loi du 19 mars 1991 relative au régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, sont-ils contraires articles 10, 11 de la Constitution en ce qu'ils traitent de manière différentes deux catégories de personnes dont les situations sont similaires, à savoir, d'une part, le candidat-délégué non élu et, d'autre part, le travailleur non protégé dans le sens où le second peut être moralement contraint de se mettre dans une situation au moins aussi risquée que le second alors qu'il ne bénéficie d'aucune protection ? »

12. En vertu de l'article 26§2, 2° de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, la juridiction n'est pas tenue de poser une question préjudicielle *« lorsque la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ou un recours ayant un objet identique »*, ni, notamment dans l'hypothèse où la question est soumise à une *« juridiction, dont la décision est susceptible, selon le cas, d'appel, d'opposition, de pourvoi en cassation ou de recours en annulation au Conseil d'Etat »*, et *« lorsque la juridiction estime que la réponse à la question préjudicielle n'est pas indispensable pour rendre sa décision »*.

En l'espèce, la société s'interroge quant à la justification au regard articles 10, 11 et 23 de la Constitution, d'une protection « identique » accordée aux candidats élus au et aux candidats non élus au conseil d'entreprise ou au comité pour la prévention et la protection au travail, laquelle serait en soi « disproportionnée », ou ferait peser un *« risque économique disproportionné à l'employeur et aux travailleurs non-candidats »*.

Même si la question préjudicielle à laquelle la Cour constitutionnelle a répondu dans l'arrêt n° 115/2012 du 10 octobre 2012, portait sur la conformité aux articles 10 et 11 de la Constitution de la loi du 19 mars 1991 en ce qu'elle *« interdit le licenciement d'un travailleur protégé au sens de ses dispositions là où tout autre travailleur protégé, en particulier le conseiller en prévention ou le délégué syndical, peut être licencié par son employeur »* et en ce qu'elle accorde à un travailleur protégé au sens de la loi du 19 mars 1991 *« licencié hors des cas qu'elle énumère »* soit la possibilité d'une *« réintégration ou (...) une indemnité pouvant aller jusqu'à 8 ans de rémunération là où tout autre travailleur protégé licencié pour les mêmes motifs n'aurait pas droit à une indemnité de protection »*, la cour de céans relève, comme le premier juge, que la cour constitutionnelle a, en réalité, déjà statué sur ces questions, par son arrêt précité du 10 octobre 2012 :

- En rappelant que *« les dispositions légales protégeant contre le licenciement les délégués et les candidats délégués du personnel au comité pour la prévention et la*



protection au travail procèdent de l'idée qu'un tel licenciement est suspect et le soumettent donc à un régime d'autorisation conditionnée qui diffère suivant que cette autorisation est fondée sur le motif grave ou sur un motif d'ordre économique ou technique, tout autre motif de licenciement étant prohibé, sans préjudice des hypothèses visées à l'article 2, § 6, de la loi en cause. Le licenciement irrégulier d'un de ces travailleurs donne lieu au paiement d'importantes indemnités à charge de l'employeur, définies à l'article 16 de la loi en cause.

Il relève du pouvoir d'appréciation du législateur de déterminer la portée de la protection accordée aux travailleurs qui participent ou souhaitent prendre part à l'exercice des missions du comité pour la prévention et la protection au travail » (point B.4) ;

- *Se référant aux travaux préparatoires, la Cour constitutionnelle précisait que « Le maintien d'une protection contre le licenciement équivalente au profit des candidats délégués du personnel non élus fut justifié de la manière suivante : « La nécessité de protéger également les candidats contre le licenciement en raison de leur engagement syndical est apparue dès les toutes premières élections sociales en 1950.*

En effet, à l'époque, les membres du conseil d'entreprise étaient seuls protégés. Les candidats ne l'étaient pas. Il s'ensuivit des licenciements en masse. Le législateur se vit, dès lors, dans l'obligation d'accorder aussi aux candidats, rétroactivement, une protection spéciale contre le licenciement par la loi du 18 mars 1950 (Moniteur belge du 31 mars 1950) » (point B.8.2).

- *La Cour constitutionnelle poursuit en indiquant qu' « en adoptant la disposition en cause, le législateur a donc usé de la large marge d'appréciation qui est la sienne en matière socio-économique et élaboré une solution équilibrée quant à la protection à reconnaître aux travailleurs qui, en raison de leurs tâches de représentants du personnel au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, risquent d'être l'objet de mesures de représailles de la part des employeurs.*

Il a étendu cette protection au bénéfice des candidats non élus, lesquels pouvaient également faire l'objet de mesures de représailles de la part de l'employeur ». (point B.8.3).

- *Enfin, la Cour constitutionnelle précise qu' « en outre, et contrairement à ce que soutient la partie défenderesse devant le juge a quo, le législateur a pu, sans méconnaître le principe d'égalité et de non-discrimination, offrir au candidat délégué du personnel non élu une protection contre le licenciement similaire à celle du candidat élu ».*
- *La Cour constitutionnelle relève de surcroît que la protection contre le licenciement reconnue au candidat non élu « présente certaines spécificités qui sont précisément*



destinées à prendre en compte le fait qu'il n'exerce pas une fonction au sein du comité pour la prévention et la protection au travail. Ainsi est-il justifié que la suspension par l'employeur du candidat délégué du personnel ne doive pas faire l'objet d'une autorisation judiciaire puisque, comme le relèvent les travaux préparatoires de la loi en cause, et à l'inverse de ce que soutient la partie défenderesse devant le juge a quo, « la suspension [du candidat délégué du personnel non élu] n'engendre aucun risque de démantèlement immédiat du système de participation des travailleurs (Doc. parl., Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, p. 55) » (point B.9.2).

La cour de céans estime, dès lors, qu'il n'y a pas lieu de poser les questions- telles qu'elles sont libellées par la société - à la Cour constitutionnelle, celle-ci y ayant déjà répondu, tant en ce qui concerne la protection particulière accordée aux candidats élus et non élus par rapport à tout autre travailleur non protégé, qu'en ce qui concerne la similarité de la protection accordées aux candidats élus et non élu, estimant dans l'un et l'autre cas, que la loi du 19 mars 1991 n'était pas contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

13. La société demande, en outre, que soient posées à la Cour de Justice de l'Union européenne, des questions similaires, mais par rapport à diverses dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, ainsi libellées :

«La loi du 19 mars 1991 relative au régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel et plus précisément ses articles 4, 5 et 16, sont-ils contraires à l'article 21 de la Charte en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et les candidats-délégués non-élus, en ce que la situation du premier l'expose à un risque de licenciement plus important que le second alors qu'ils sont protégés par une sanction identique rendant la protection de ce dernier disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi ? »

«La loi du 19 mars 1991 relative au régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel et plus précisément ses articles 4, 5 et 16, sont-ils contraires aux articles 15, 16 et 21 de la Charte en ce qu'ils traitent de manière identique deux catégories de personnes dont les situations sont différentes, les candidats-délégués élus et le candidats-délégués non-élus, en ce que la situation du premier l'expose à un risque de licenciement plus important que le second alors qu'ils sont protégés par une sanction identique, rendant la protection de



ce dernier disproportionnée par rapport à l'objectif de la loi et faisant peser un risque économique disproportionné à l'employeur et aux travailleurs non-candidats ? »

«Les articles 4, 5 et 16 de la loi du 19 mars 1991 relative au régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, sont-ils contraires à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en ce qu'ils traitent de manière différentes deux catégories de personnes dont les situations sont similaires, à savoir, d'une part, le candidat-délégué non élu et, d'autre part, le travailleur non protégé dans le sens où le second peut être moralement contraint de se mettre dans une situation tout aussi risquée que le second alors qu'il ne bénéficie d'aucune protection ? »

14. En vertu de l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, lorsqu'une question relative à l'interprétation des traités ou à la validité et l'interprétation des actes pris par les institutions, organes ou organismes de l'Union, est soulevée devant une juridiction d'un des États membres, cette juridiction « *peut*³, *si elle estime qu'une décision sur ce point est nécessaire pour rendre son jugement* », demander à la Cour de statuer sur cette question.

15. La cour de céans n'estime pas nécessaire à la solution du litige de poser ces questions à la Cour de Justice de l'Union européenne :

- La cour n'aperçoit pas en quoi les questions qu'elles posent seraient susceptibles d'être contraires aux articles 15, 16 et 21 de Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ainsi :

• L'article 15 dispose que :

1. *« Toute personne a le droit de travailler et d'exercer une profession librement choisie ou acceptée.*
2. *Tout citoyen ou toute citoyenne de l'Union a la liberté de chercher un emploi, de travailler, de s'établir ou de fournir des services dans tout État membre.*
3. *Les ressortissants des pays tiers qui sont autorisés à travailler sur le territoire des États membres ont droit à des conditions de travail équivalentes à celles dont bénéficient les citoyens ou citoyennes de l'Union ».*

La société ne précise pas en quoi la protection dont bénéficient les « candidats non élus » porterait atteinte à la liberté professionnelle et au droit de travailler

³ La juridiction ne doit saisir la Cour de Justice que « *lorsqu'une telle question est soulevée dans une affaire pendante devant une juridiction nationale dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne* », *quod non* en l'espèce, l'arrêt de la cour de céans étant susceptible d'un pourvoi en cassation.



visés audit article 15. La cour n'aperçoit pas en quoi cette protection aurait une incidence quant à ces principes.

- L'article 16 pose le principe suivant lequel : *« la liberté d'entreprise est reconnue conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales »*.

Ici encore, la cour se demande bien en quoi il serait porté atteinte à la liberté d'entreprise au sens de l'article 16, par une législation nationale prévoyant une protection particulière de certains travailleurs salariés (les « candidats non élus »).

- L'article 21, quant à lui, dispose que :
 1. *« Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.*
 2. *Dans le domaine d'application du traité instituant la Communauté européenne et du traité sur l'Union européenne, et sans préjudice des dispositions particulières desdits traités, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite».*

La société n'indique nullement à quel critère protégé par l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux il serait porté atteinte par la loi du 19 mars 1991.

- La cour estime qu'il en est de même, en ce qui concerne les questions au regard des articles 49 et 50 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne⁴, instaurant le droit d'établissement et l'interdiction des restrictions à la liberté d'établissement.

⁴ Article 49

Dans le cadre des dispositions ci-après, les restrictions à la liberté d'établissement des ressortissants d'un État membre dans le territoire d'un autre État membre sont interdites. Cette interdiction s'étend également aux restrictions à la création d'agences, de succursales ou de filiales, par les ressortissants d'un État membre établis sur le territoire d'un État membre.

La liberté d'établissement comporte l'accès aux activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises, et notamment de sociétés au sens de l'article 54, deuxième alinéa, dans les conditions définies par la législation du pays d'établissement pour ses propres ressortissants, sous réserve des dispositions du chapitre relatif aux capitaux.

Article 50



- La cour considère que les questions sont en toute hypothèse dénuées de pertinence en ce qu'elles portent, directement ou indirectement, sur le coût pour les employeurs, des indemnités de protection : d'une part, la portée de la protection relève du pouvoir d'appréciation du législateur; d'autre part, l'indemnité de protection n'est due que lorsque l'employeur ne respecte pas la loi du 19 mars 1991, en manière telle qu'il suffit à l'employeur de respecter ladite loi pour éviter le « coût » en question.

En d'autres termes, la loi du 19 mars 1991 ne constitue aucune entrave à la liberté d'établissement au sens du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, en prévoyant seulement une procédure particulière de licenciement pour certaines catégories de travailleurs, ce type de législation n'étant manifestement pas visé par les articles 49 et 50 du Traité.

1. Pour réaliser la liberté d'établissement dans une activité déterminée, le Parlement européen et le Conseil, statuant conformément à la procédure législative ordinaire et après consultation du Comité économique et social, statuent par voie de directives.

2. Le Parlement européen, le Conseil et la Commission exercent les fonctions qui leur sont dévolues par les dispositions ci-dessus, notamment:

- a) en traitant, en général, par priorité des activités où la liberté d'établissement constitue une contribution particulièrement utile au développement de la production et des échanges,
- b) en assurant une collaboration étroite entre les administrations nationales compétentes en vue de connaître les situations particulières à l'intérieur de l'Union des diverses activités intéressées,
- c) en éliminant celles des procédures et pratiques administratives découlant soit de la législation interne, soit d'accords antérieurement conclus entre les États membres, dont le maintien ferait obstacle à la liberté d'établissement,
- d) en veillant à ce que les travailleurs salariés d'un des États membres, employés sur le territoire d'un autre État membre, puissent demeurer sur ce territoire pour y entreprendre une activité non salariée lorsqu'ils satisfont aux conditions auxquelles ils devraient satisfaire s'ils venaient dans cet État au moment où ils veulent accéder à cette activité,
- e) en rendant possibles l'acquisition et l'exploitation de propriétés foncières situées sur le territoire d'un État membre par un ressortissant d'un autre État membre, dans la mesure où il n'est pas porté atteinte aux principes établis à l'article 39, paragraphe 2,
- f) en appliquant la suppression progressive des restrictions à la liberté d'établissement, dans chaque branche d'activité considérée, d'une part, aux conditions de création, sur le territoire d'un État membre, d'agences, de succursales ou de filiales et, d'autre part, aux conditions d'entrée du personnel du principal établissement dans les organes de gestion ou de surveillance de celles-ci,
- g) en coordonnant, dans la mesure nécessaire et en vue de les rendre équivalentes, les garanties qui sont exigées, dans les États membres, des sociétés au sens de l'article 54, deuxième alinéa, pour protéger les intérêts tant des associés que des tiers,
- h) en s'assurant que les conditions d'établissement ne sont pas faussées par des aides accordées par les États membres.



III.C. Quant à l'indemnité prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991

16. Madame S a été licenciée sans que la société n'ait respecté la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991, soit en l'espèce avant même d'avoir demandé au tribunal l'autorisation de la licencier pour motif grave⁵.
17. Madame S n'ayant pas demandé sa réintégration, elle a droit, conformément à l'article 16 de ladite loi⁶, à une indemnité équivalente à trois ans de rémunération, soit la somme, non contestée quant à son calcul, de 131.378,04 € bruts.
18. La société ne développe aucun moyen de nature à contester cette demande.
19. L'appel est, en conséquence, non fondé et le jugement est confirmé en toutes ses dispositions.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable ;

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement dans toutes ses dispositions ;

Délaisse à la SPRL BRUSSELS HOTEL ses propres dépens et la condamne à payer les dépens d'appel de Madame S, liquidés à 6.000 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi que la contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.

⁵ En application de l'article 2§1 de la loi du 19 mars 1991 qui dispose que « Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent ».

⁶ Suivant cette disposition, en ce cas, « l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans le cas où la rupture a eu lieu avant le dépôt des candidatures sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, d'une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de :

- deux ans lorsqu'il compte moins de dix années de service dans l'entreprise;
- trois ans lorsqu'il compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise;
- quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise ».

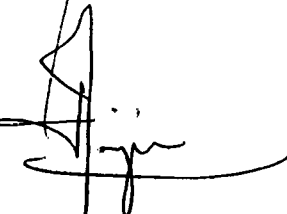


Ainsi arrêté par :

M. PIRSON, conseiller,
G. MARIJSSE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



G. MARIJSSE



R. PARDON,



M. PIRSON,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 juin 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 :

M. PIRSON, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



M. PIRSON,

