

Numéro de répertoire 2016 / 017964
Date du prononcé 13/10/2016
Numéro de rôle 16 / 8099 / A
Numéro audtorat :
Matière : harcèlement
Type de jugement : ordonnance définitive (19, al1)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
Chambre siégeant comme en Référé
Ordonnance**

EN CAUSE :

Monsieur [REDACTED]

partie demanderesse, comparaisant par Me Eliot HUISMAN, avocat ;

CONTRE :

La S.P.R.L. [REDACTED] inscrite à la B.C.E. sous le numéro : 0861.265.770,
dont le siège social est situé rue du Lombard, 30 à 1000 BRUXELLES,
partie défenderesse, comparaisant par Me Céline GALAND loco Me Johan
KERREMAS, avocats ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 3
août 1992 ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la requête introductive d'instance déposée au greffe de ce tribunal en date du
24 août 2016 ;

Vu la convocation des parties pour l'audience du 12 septembre 2016 ;

Vu les conclusions déposées par monsieur [REDACTED] ;

Vu les conclusions déposées par la sprl [REDACTED] ;

Entendu les parties à l'audience publique du 10 octobre 2016 ;

Vu l'avis verbal conforme donné à l'audience publique du 10 octobre 2016 par
Monsieur Claude Dedoyard, 1^{er} Substitut de l'Auditeur du travail, auquel les parties
ont répliqué verbalement ;

I. OBJET DE LA DEMANDE

L'action, telle qu'elle résulte du dispositif de la requête, a pour objet de:

Dire les faits de harcèlement et/ou de discrimination établis ;

En conséquence :

1. D'ordonner à la sprl [REDACTED] de produire un horaire de travail qui tienne compte des prescriptions médicales qui s'imposent à monsieur [REDACTED] ;
2. D'ordonner que cet horaire soit communiqué de semaine en semaine au plus tard 5 jours ouvrables avant le début des premières prestations concernées ;
3. D'interdire à la sprl [REDACTED] d'imposer des prestations qui dépasseraient le volume horaire maximal autorisé ;
4. De condamner la sprl [REDACTED] au paiement d'1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération dus à sprl [REDACTED] ;
5. De condamner la sprl [REDACTED] au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération en réparation du dommage encouru par monsieur [REDACTED] ;
6. De condamner la sprl [REDACTED] au paiement des sommes dues majorées des intérêts légaux ;
7. De condamner la sprl [REDACTED] au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

II. LES FAITS

Remarque préalable

Les faits seront décrits de manière très synthétique dans le cadre de la demande de renvoi liée au changement de langue formée par la sprl [REDACTED] qui est la seule question que les parties demandent à ce stade à la chambre siégeant comme en référé de trancher. Les parties n'ont en effet pas encore échangé des conclusions sur le fond de l'affaire et n'ont ainsi pas conclu sur l'exposé des faits y afférents.

Monsieur [REDACTED] a été engagé le 15 décembre 2006 par la société New [REDACTED] dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour travailler à partir du 1^{er} janvier 2007 selon un horaire variable. Ce contrat de travail a été rédigé en néerlandais. Il travaille depuis lors comme chauffeur.

Depuis 2012, il est rémunéré par la sprl [REDACTED] dont le siège d'exploitation est situé à Zaventem mais dont le siège social est situé à 1000 Bruxelles. Cette société assure le transport des passagers et de membres du personnel sur le tarmac de l'aéroport de Bruxelles-National, ainsi que le transport de personnel de vol, notamment entre divers aéroports.

Il estime être victime de harcèlement de la part de son employeur et a déposé une requête en cessation de harcèlement dont la chambre siégeant comme en référé est actuellement saisie.

III. DISCUSSION

Position des parties

La sprl [REDACTED] sollicite le renvoi de la cause devant le Président du Tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles en déposant un écrit tracé et signé par monsieur [REDACTED], gérant d'Horecart & Leisure Consult, elle-même gérante de la sprl [REDACTED] demandant le changement de langue. Elle se fonde pour ce faire sur les dispositions de l'article 4 §2 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire. Elle fait valoir que dans les litiges portés devant le tribunal du travail, le seul critère permettant de faire échec à la demande de changement de langue doit être celui de la langue de la relation de travail. Elle conteste commettre un abus de droit en sollicitant un changement de langue et expose que parmi les procédures introduites contre elles en français, une seule est postérieure à la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 juillet 2012 ayant modifié l'article 4 de la loi du 15 juin 1935 et que si elle n'a pas introduit de demande de changement de langue dans cette cause, c'est car elle n'avait pas connaissance de la nouvelle possibilité introduite par la loi du 19 juillet 2012.

Monsieur [REDACTED] conteste la demande de renvoi étant donné qu'elle est contraire à la majorité des pièces pertinentes du dossier. Il estime que la sprl [REDACTED] est malfondée à se baser sur les règles en matière d'emploi des langues dans les relations de travail alors qu'elle ne respecte pas ses règles. Il relève par ailleurs qu'elle s'est toujours exprimée en français avec lui, qu'elle a admis dans d'autres affaires actuellement pendantes devant le tribunal de céans que la procédure pouvait se poursuivre dans la langue de la procédure et qu'elle est une personne morale, dont le siège social est implanté dans une région bilingue, de telle manière qu'elle ne démontre pas son intérêt à postuler le changement de langue. Il fait par ailleurs valoir que la demande de renvoi effectué dans un dossier de harcèlement, et visant à lui imposer de poursuivre la procédure dans une langue qu'il ne connaît pas, constitue un abus de droit et de procédure.

Position de la chambre siégeant comme en référé

Les principes en matière de demande de changement de langue.

L'article 4 §1^{er} de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dispose :

"Sauf dans les cas prévus à l'article 3, l'emploi des langues pour la procédure en matière contentieuse devant les juridictions de première instance dont le siège est

établi dans l'arrondissement de Bruxelles (et, si la demande excède le montant fixé à l'article 590 du Code judiciaire, devant le tribunal de police de Bruxelles siégeant dans les matières visées à l'article 601bis du même Code) est réglé comme suit :

L'acte introductif d'instance est rédigé en français si le défendeur est domicilié dans la région de langue française ; en néerlandais, si le défendeur est domicilié dans la région de langue néerlandaise ; en français ou en néerlandais, au choix du demandeur, si le défendeur est domicilié dans une commune de l'agglomération bruxelloise ou n'a aucun domicile connu en Belgique.

La procédure est poursuivie dans la langue employée pour la rédaction de l'acte introductif d'instance, à moins que le défendeur, avant toute défense et toute exception même d'incompétence, ne demande que la procédure soit poursuivie dans l'autre langue s'il s'agit d'une procédure introduite devant le juge de paix, ou renvoyée devant le tribunal de l'autre langue de l'arrondissement, s'il s'agit d'une procédure introduite devant le tribunal de première instance, le tribunal du travail, le tribunal de commerce ou le tribunal de police.

§ 2. La demande prévue à l'alinéa précédent est faite oralement par le défendeur comparissant en personne ; elle est introduite par écrit lorsque le défendeur comparet par mandataire. L'écrit doit être tracé et signé par le défendeur lui-même ; il (...) reste annexé au jugement.

Le juge statue sur-le-champ. Il peut refuser de faire droit à la demande si les éléments de la cause établissent que le défendeur a une connaissance suffisante de la langue employée pour la rédaction de l'acte introductif d'instance.

Par dérogation à l'alinéa 2, lorsque le défendeur est domicilié dans l'agglomération bruxelloise ou dans une des six communes périphériques au sens des lois coordonnées du 18 juillet 1966 relatives à l'emploi des langues en matière administrative, le juge ne peut refuser la demande de renvoi ou de changement de langue que pour l'un des deux motifs suivants :

- si cette demande est contraire à la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier;
- si cette demande est contraire à la langue de la relation de travail (...) ”.

Le Juge saisi d'une demande de renvoi ou de changement de langue formée sur base de l'article 4 §2 alinéa 3 de la loi du 15 juin 1935 (qui vise le cas d'un défendeur domicilié dans l'agglomération bruxelloise ou dans une des six communes périphériques au sens des lois coordonnées du 18 juillet 1966 relatives à l'emploi des langues en matière administrative) n'a aucun pouvoir d'apprécier si la partie demandant ce changement de langue, a une connaissance suffisante de la langue de la procédure. En cela, le texte déroge à la règle de principe prévue à l'article 4 §2 alinéa 2 et que l'on retrouve également mentionnée à l'article 4 §2bis lorsque la demande de changement de langue émane d'une autorité administrative.

Le Juge doit dès lors en principe faire droit à cette demande de renvoi ou de changement de langue. Il ne peut la refuser que pour l'un des deux motifs suivants :

- si cette demande est contraire à la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier;
- si cette demande est contraire à la langue de la relation de travail (...) ”.

Cette marge d'appréciation limitée du juge a été expressément évoquée dans le cadre des travaux parlementaires :

"Lorsque le défendeur est un habitant d'une commune à facilités, il peut réclamer beaucoup plus facilement le changement de langue et par conséquent faire renvoyer l'affaire devant un tribunal francophone, même si le requérant est néerlandophone et ne souhaite absolument pas un changement de langue. La marge d'appréciation du juge est très limitée : il ne peut plus qu'examiner les pièces du dossier ainsi que la langue éventuelle de la relation de travail. Les connaissances linguistiques de la personne citée ne peuvent plus être évaluées. Exemple: le propriétaire d'une automobile vend son véhicule à un habitant de Wemmel et qu'il y a eu plus de courriels en français qu'en néerlandais, en tant que vendeur celui-là pourra désormais être amené à aller s'expliquer devant un juge francophone plutôt que devant un juge néerlandophone, même si l'acheteur parle parfaitement le néerlandais" (Doc 53,2140/005,p. 56).

Le secrétaire d'Etat aux réformes institutionnelles faisait état d'une compétence d'appréciation modulée dans le chef du juge (Doc 53,2140/005,p. 98).

Le législateur n'a pas défini ce qu'il y avait lieu d'entendre par les pièces pertinentes du dossier ni par la langue de la relation de travail.

Des discussions ont néanmoins eu lieu sur ces questions durant les travaux parlementaires dont la reproduction permettra de mieux appréhender la réponse à y apporter :

« (...)M. Vanlouwe se pose la même question que l'intervenant précédent : qu'entend-t-on par « pièces pertinentes du dossier » ? Une mise en demeure, une sommation ou une lettre constitue-t-elle une « pièce pertinente du dossier » ? Qu'en est-il par exemple de l'ajout de vingt preuves de paiement au dossier dont la convention litigieuse, qui a été rédigée dans l'autre langue, ne constitue qu'une pièce parmi d'autres ? Qui jugera du caractère « pertinent » des pièces du dossier: le juge ou les avocats concernés qui, dans la pratique, confectionnent le dossier et numérotent les pièces ?

Le juge peut aussi refuser de faire droit à la demande de changement de langue si elle est contraire à la langue de la relation de travail. S'agit-il en l'espèce du contrat de travail, du règlement de travail, des normes de sécurité, de la correspondance éventuelle ou de la langue parlée sur le lieu de travail ? La « langue de la relation de travail » ne fait en effet pas partie de la terminologie juridique existante et donnera lieu à des interprétations divergentes (...).

M. Anclaux déclare que par pièces « pertinentes » du dossier, on entend les pièces qui sont déterminantes pour le dossier ; il peut s'agir, par exemple, d'un contrat de bail ou d'un contrat de travail. Selon lui, il n'y a pas de différence dans le texte néerlandais entre les « pertinente dossierstukken » visés à l'article 47 et les

« relevante dossierstukken » visés à l'article 49. Le texte français du projet de loi utilise d'ailleurs, dans les deux cas, l'adjectif « pertinentes ».

M. Deprez se rallie à cette interprétation.

M. Laeremans souligne que les contrats de bail ou de travail non conformes à la législation linguistique ne sont pas rares.

M. Anclaux signale qu'aucun droit ne peut naître de situations illégales. Le contrat de travail sera donc déterminant pour la langue de la relation de travail. Il reconnaît d'ailleurs qu'un avocat ne devrait pas pouvoir déterminer la langue de la procédure en versant des lettres de sommation au dossier. Cela vaut toutefois dans les deux sens: un avocat ne déterminera pas la langue de la procédure à partir de ses propres pièces. (...)

(...) Le secrétaire d'État renvoie pour le reste au commentaire relatif à cet article dans la proposition de loi initiale (doc. Chambre, n° 53-2140/001, pp. 21-22).

Il en vient ensuite aux questions concrètes qui lui ont été posées:

— Dans le texte néerlandais, les « pertinente stukken » sont en effet la même chose que les « relevante stukken » auxquelles il est fait référence à l'article 49. Le texte français ne laisse aucun doute à cet égard. Ce sont les pièces importantes d'un dossier, comme les pièces de procédure, la citation à comparaître ou la requête, par exemple.

— Pour ce qui est du risque de « shopping » juridique, le secrétaire d'État ne partage pas l'inquiétude de certains membres. Au fil des années s'est développée une jurisprudence qui est maintenant bien établie. Les huit partis de la majorité veulent empêcher tout abus de droit. Dans la pratique, il est inconcevable que les parties préjugent d'un éventuel choix de langue sur la base d'une correspondance. Le secrétaire d'État souhaite que la justice puisse faire son travail. Il ne croit pas que des mises en demeure puissent ne pas satisfaire à la condition de pertinence.

— Concernant les relations de travail, le secrétaire d'État renvoie à l'arrêt n° 98/10 de la Cour constitutionnelle.

Dans cet arrêt, la Cour constitutionnelle a confirmé que la notion importante pour connaître la langue qui doit être utilisée, est bien la relation entre parties, à savoir le contrat de travail mais également la langue qui est utilisée entre les parties sur la base du contrat de travail et sur la base de la législation linguistique applicable dans le domaine social » (Sénat de Belgique, Session 2011-2012, Rapport fait au nom de la commission des affaires institutionnelles par Mme Targnion et M. Anclaux, 5-1673/3, p. 175 à 178).

Il résulte ainsi des précisions données par le secrétaire d'État aux réformes institutionnelles que la notion de langue de la relation de travail doit être comprise

par référence à un arrêt de la Cour constitutionnelle n°98/10 du 16 septembre 2010.

La Cour constitutionnelle a notamment décidé dans cet arrêt que:

“B.8. Si l'article 4, § 1er, alinéa 2, de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire doit s'interpréter en ce sens que, lorsque le défendeur est une personne morale, la langue de l'exploit introductif d'instance est déterminée en fonction de son siège social, même dans les litiges relatifs au droit du travail, alors que les parties n'y ont en rien noué des « relations sociales », il crée, au détriment des travailleurs qui accomplissent leurs prestations dans la région bilingue de Bruxelles-Capitale, une différence de traitement qui n'est pas raisonnablement justifiée.

En effet, rien ne justifie que le procès qui oppose un travailleur et un employeur qui ont utilisé le français ou le néerlandais dans leurs relations sociales, conformément à leurs obligations légales, y compris dans la phase contentieuse de ces relations, doive se dérouler dans l'autre langue, en prenant pour critère de localisation le siège social de la société qui emploie le travailleur, alors qu'ils n'y ont pas noué de relations sociales. Cette obligation de mener cette procédure dans une langue autre que celle des relations de travail n'est conforme ni aux droits de défense du travailleur, qui devra s'expliquer dans une langue qui n'est pas la sienne, ni au bon fonctionnement de la justice puisque les juges devront traiter l'affaire dans une autre langue que celle des pièces qui leur sont soumises, et elle risque d'entraîner des frais et des lenteurs inutiles puisqu'elle peut nécessiter le recours à des traducteurs et à des interprètes jurés, ainsi que le prévoient les articles 8 et 30 de la loi en cause”.

Application.

1. Il convient de vérifier en l'espèce si la langue de la relation de travail ou le critère de la majorité des pièces pertinentes du dossier permettent de faire échec à la demande de renvoi.

2. Contrairement à la thèse soutenue par la sprl [REDACTED], le pouvoir d'appréciation du juge du travail saisi d'une demande de renvoi ou de changement de langue tel que délimité par le législateur ne s'exerce pas qu'au regard du critère de la langue de la relation de travail mais également sur base du critère de la majorité des pièces pertinentes du dossier, ce qui permet notamment de s'opposer à une demande de renvoi qui serait faite par un employeur non respectueux de la législation applicable en matière d'emploi des langues dans les relations de travail, si cette demande était contraire à la majorité des pièces pertinentes.

L'interprétation de la sprl [REDACTED] ne repose en effet sur aucun argument de texte (l'article 4 §2 alinéa 3 ne prévoit pas que devant le tribunal du travail, seul le

critère de la langue de la relation de travail permet de faire échec à la demande de changement de langue) mais est même contraire aux travaux parlementaires :

"En matière civile, en ce qui concerne les défendeurs domiciliés dans les 6 communes périphériques et dans les 19 communes de la Région de Bruxelles Capitale, le pouvoir d'appréciation du juge dans le cadre d'une demande de changement de langue/de renvoi devant toutes les juridictions sera limité aux deux motifs suivants : lorsque le changement de langue est contraire à la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier ou à la langue de la relation de travail" (Doc 53,2140/001,p. 5).

Le renvoi à une note de doctrine (qui n'est pas aussi catégorique que le soutient la sprl ; puisqu'elle fait notamment référence aux pièces pertinentes) ne permet pas de fonder la thèse soutenue par la sprl [REDACTED] :

"Bien que le législateur soit demeuré muet sur ce point, il semble raisonnable de penser que le critère de la langue de la relation de travail sera celui retenu par les seuls tribunaux du travail éventuellement couplé avec celui des pièces pertinentes, tandis que le critère de la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier sera de rigueur devant toutes les autres juridictions" (F. Gosselin, L'emploi des langues en matière judiciaire dans l'arrondissement de Bruxelles, Kluwer, 2015, p. 118).

3. Si l'on a égard à l'arrêt de la Cour constitutionnelle n°98/10, la langue de la relation de travail est la langue que les parties ont utilisé dans leurs relations sociales conformément à leurs obligations légales.

La difficulté provient de ce que les parties peuvent ne pas avoir fait usage dans leurs relations sociales de la langue imposée par la législation applicable, ce qui rend d'autant plus utile le recours au second critère, à savoir celui de la majorité des pièces pertinentes. Ce second critère permet d'ailleurs d'avoir égard aux droits de défense du travailleur (invoqués par la Cour constitutionnelle dans son arrêt précité) qui aurait utilisé dans ses relations avec son employeur une autre langue que celle imposée par la législation applicable en matière d'emploi des langues au motif qu'il ne maîtrisait pas cette langue.

En l'espèce, la langue de la relation de travail aurait dû être le néerlandais par application du décret flamand du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements.

4. Même si les développements qui suivent mettront en évidence que les parties n'ont pas respecté systématiquement ce décret dans leurs relations sociales, la demande de renvoi devant le Président du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles formée par la sprl [REDACTED] n'est en tout cas pas contraire à la langue de la relation de travail au sens de la langue que les parties devaient utiliser dans leurs relations sociales conformément à leurs obligations légales.

5. Dans les faits, monsieur [REDACTED] et la sprl [REDACTED] ont utilisé le français et le néerlandais dans leurs relations sociales, même si monsieur [REDACTED] invoque que l'ensemble des contacts avec le dispatching avait lieu en français, étant donné qu'il ne connaissait pas le néerlandais.

Ainsi, si le contrat conclu avec un précédent employeur était en néerlandais (pièce 1 du dossier de monsieur [REDACTED]) et si les avertissements litigieux adressés par la sprl [REDACTED] à monsieur [REDACTED] étaient établis en néerlandais (pièces 7,10 et 20), comme un autre document (à savoir une attestation médicale conforme à l'arrêté royal du 28 décembre 1971 en matière d'accident du travail et un décompte des frais médicaux liés à cet accident - pièce 15), d'autres pièces ont été établies en français dans les relations entre monsieur [REDACTED] et la sprl [REDACTED]:

- Les fiches de prestations préimprimées étaient rédigées dans les deux langues, mais l'adresse du siège social de la sprl [REDACTED] était mentionnée en français et ces documents étaient complétés par des mentions manuscrites en français. Ainsi les heures prestées étaient mentionnées en français (usage des termes h pour "heures" et non u pour "uur") et l'on retrouve les mentions en français "malade", "maladie", "cardiologue", "repos", "jours de grève", "dimanche", "pentecôte,... (pièce 2)
- les fiches de paie (pièce 3)
- les certificats médicaux adressés par monsieur [REDACTED] à la sprl [REDACTED] (pièces 4 et 5)
- l'attestation de la médecine du travail contenant les recommandations du conseiller en prévention (pièce 6)
- les notes aux chauffeurs (pièces 25 à 29)
- l'accord sur la demande de congés (pièce 30), étant entendu que le formulaire préimprimé de demande de congés est bilingue mais qu'il est rempli en français par monsieur [REDACTED] (pièce 31)
- les feuilles de travail (pièce 32).

Le dossier de pièces de monsieur [REDACTED] contient par ailleurs des lettres de son conseil (en français) auxquelles la sprl [REDACTED] a parfois répondu (en néerlandais) et des lettres de plainte (rédigées en français) auprès du contrôle du bien-être au travail et auprès du contrôle des lois sociales ainsi qu'une lettre en français de demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement auprès du service externe pour la prévention et la protection au travail Mediwet.

6. La question demeure de savoir quelles sont les pièces pertinentes en l'espèce.

Dans le cadre de l'action en cessation pour de prétendus faits de harcèlement dont elle est saisie, la chambre siégeant comme en référé considère que même si le contrat de travail conclu avec un précédent employeur (mais qui en l'absence d'un autre contrat conclu avec la sprl [REDACTED] reste utile au litige), les avertissements de la sprl [REDACTED] et la pièce relative aux frais médicaux ainsi

que le mail de la sprl [REDACTED] du 24 février 2016 au conseil de monsieur [REDACTED] constituent des pièces pertinentes établies en néerlandais, la majorité des pièces pertinentes est bien rédigé en français, à savoir les attestations médicales sur base desquelles monsieur [REDACTED] estimait pouvoir fonder des demandes d'aménagements raisonnables qu'il reproche à son employeur de ne pas avoir suivi d'effets, la recommandation du conseiller en prévention sur le nombre d'heures de travail par jour à ne pas dépasser, les fiches de prestations telles que complétées manuscritement, les feuilles de travail, les lettres du conseil de monsieur [REDACTED] adressés à la sprl Nice [REDACTED], les plaintes auprès des inspections et la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement auprès du service externe pour la prévention et la protection au travail Mediwet.

7. La demande de renvoi devant le Président du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles étant contraire à la majorité des pièces pertinentes du dossier, la chambre comme en référé estime qu'il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

8. Il y a lieu de renvoyer la cause au rôle particulier et de réserver à statuer pour le surplus. Comme il a été convenu à l'audience avec les parties, eu égard à la possibilité d'un appel à bref délai contre la présente ordonnance tel que prévu par l'article 23 quater de la loi précitée du 15 juin 1935 qui mettrait les parties en difficulté pour respecter des délais de mise en état qui seraient fixés par la présente ordonnance, aucun calendrier ni date de fixation ne seront fixés par l'ordonnance mais les parties sont invitées à solliciter la re fixation de la cause en fonction des développements que connaîtra ou non cette affaire et mettront leur dossier en état selon ce qu'elles auront convenu entre elles.

IV. DECISION.

PAR CES MOTIFS,

Nous, Paul Kallaï, Vice-Président du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles, assisté de Marie-Astrid Godefroid, Greffier-délégué ;

Statuant après un débat contradictoire ;

Déboutons la sprl [REDACTED] de sa demande de renvoi de la cause devant le Président du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles ;

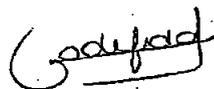
Renvoyons la cause au rôle particulier ;

Réserveons à statuer pour le surplus ;

Réserveons les dépens ;

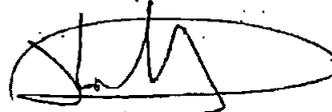
Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique du 13 octobre 2016 de la chambre
siégeant comme en Référé du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Le Greffier délégué,



Marie-Astrid GODEFROID

Le Vice-président,



Paul KALLAI