Numéro de répertoire : **2019/** 011284	
Date du prononcé : **30/09/2019**	
Numéro de rôle : **18/2679/A**	
Numéro auditorat :	
Matière : Contrat de travail employé	
Type de jugement : Définitif – contradictoire	
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)	

Expédition

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

Tribunal du travail francophone de Bruxelles

2e chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Madame
domiciliée avenue
partie demanderesse,
comparaissant par Madame Laurence DEMARET, déléguée syndicale, porteuse de procuration ;

CONTRE :

Le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE BRUXELLES, ci-après dénommé « CPAS DE BRUXELLES »,
inscrit à la BCE sous le numéro 0212.346.955,
dont les bureaux sont situés rue Haute 298 A à 1000 BRUXELLES,
partie défenderesse,
comparaissant par Me Thomas LECOMTE *loco* Me Laurence MARKEY, avocats.

I. LA PROCEDURE

1.-
La procédure a été introduite par Madame par une requête contradictoire déposée au greffe le 1er juin 2018.

2.-
La procédure a donné lieu à l'ordonnance du 19 juin 2018 prise par le tribunal sur pied de l'article 747 du Code judiciaire.

3.-
Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 28 mai 2019, tenue en langue française. Les parties n'ont pu y être conciliées dans le cadre de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire.

4.-
A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

Dans son délibéré, le tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au dossier de la procédure et notamment :
- la requête introductive d'instance déposée le 1er juin 2018 au greffe du tribunal;
- l'ordonnance du tribunal du travail francophone de Bruxelles prise le 19 juin 2018 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, étant entendu que les parties se sont accordées sur un réaménagement des délais relatifs au dépôt et à la communication de leurs conclusions ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame déposées électroniquement (e-deposit) le 12 mars 2019 au greffe du tribunal ;

- les conclusions de synthèse du CPAS DE BRUXELLES parvenues le 29 avril 2019 au greffe du tribunal ;
- les dossiers inventoriés de pièces de Madame et du CPAS DE BRUXELLES.

II. L'OBJET DE LA DEMANDE

5.-
Selon le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 12 mars 2019, Madame demande au tribunal de condamner le CPAS DE BRUXELLES au paiement des sommes suivantes :

- 11.766,94 € nets au titre de dommages et intérêts équivalents à 17 semaines de rémunération « *vu l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 30 juin 2016 jugeant discriminatoire la distinction de traitement opérée entre les ouvriers contractuels du service public et les employés contractuels du service public, et ordonnant la mise en place d'un mécanisme de protection similaire à celui prévu par la C.C.T. 109 en matière de licenciement* » ;
- 7.500,00 € nets au titre de réparation du dommage matériel résultant de la perte d'une chance de conserver son emploi en raison de l'absence d'audition préalable au licenciement et dès lors de prise de décision de licencier sur la base d'éléments corrects et vérifiés ;
- 7.500,00 € nets au titre de réparation du dommage moral résultant de l'atteinte à son honneur et à sa réputation et du sentiment d'injustice ressenti ;

à majorer des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires.

Madame demande également au tribunal de « [*s*]*'entendre dire qu['elle] fait toutes réserves sur tout autre montant qui lui resterait dû en vertu des relations ayant existé entre les parties* ».

Madame demande encore de condamner le CPAS DE BRUXELLES à supporter les entiers dépens de l'instance, en ce compris la contribution de 20,00 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Elle sollicite enfin que le présent jugement soit l'exécutoire par provision nonobstant tous recours et sans caution, ni offre de cantonnement.

III. LES FAITS

6.-
Madame a été engagée par le CPAS DE BRUXELLES dans les liens de deux contrats à durée déterminée pour les périodes du 30 janvier 2017 au 12 mai 2017 et du 18 mai 2017 au 29 décembre 2017.
Elle assumait des fonctions de secrétaire d'administration dans le cadre du projet d'épicerie solidaire et sociale, vraisemblablement initié par Madame comme Présidente du CPAS DE BRUXELLES et soutenu par la cellule « Agenda 21 ».

7.-
Le 14 juin 2017, Madame a démissionné de ses fonctions de Présidente du CPAS DE BRUXELLES, suite à un scandale relatif au Samusocial.

8.-
En sa séance du 21 juin 2017, le Conseil de l'action sociale du CPAS DE BRUXELLES a décidé de procéder à la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée de Madame en date du 22 juin 2017, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 semaines de rémunération.

Cette décision de rupture a été communiquée à Madame le 21 juin 2017, avec en annexe la délibération précitée.

Le certificat de chômage C4 remis à Madame reprend comme motif précis de chômage : « *Licenciement 22/06/2017 suite ä la démission de Madame la Présidente du CPAS. Rupture de confiance* ».

9.-
Madame a ensuite contesté les motifs de son licenciement et a réclamé le paiement de dommages et intérêts.

Des échanges subséquents à cet égard entre les parties n'ont pas permis de rapprocher leurs points de vue.

Madame a en conséquence introduit la présente procédure par requête du 1er juin 2018.

IV. EXAMEN DES MOYENS ET DECISION DU TRIBUNAL

1. Les demandes de dommages et intérêts de Madame

10.-
Madame demande des dommages et intérêts à hauteur des sommes de :

- 7.500,00 € en réparation du préjudice matériel subi du fait de l'absence d'audition préalable à son licenciement ;
- 11.766,94 € en réparation du préjudice subi du fait de s'être vu opposer des motifs en réalité aucunement liés à son comportement ou à ses aptitudes ni aux nécessités de fonctionnement du CPAS DE BRUXELLES ;
- 7.500,00 € en réparation du préjudice moral subi du fait de l'atteinte à son honneur et à sa réputation et du sentiment d'injustice ressenti.

1.1. En droit

11.-
L'exigence d'audition préalable au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public a également longuement été controversée avant le licenciement de Madame .

Cependant, alors que l'arrêt du 12 octobre 2015 de la Cour de cassation[1] semblait avoir mis fin à cette controverse en écartant cette obligation, la Cour constitutionnelle a considéré dans son arrêt 86/2017 du 6 juillet 2017 que « *le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem* ».

« *L'audition préalable doit être effective, c'est-à-dire qu'elle doit être réalisée dans des conditions telles que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée. Ceci requiert, notamment, que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix (C.E., arrêt n° 214.399 du 4 juillet 2011). Il y a lieu d'apprécier en fait, compte tenu des circonstances de la cause, si l'audition préalable a été effective.* »[2]

12.-
Il doit être reconnu une portée déclaratoire aux arrêts rendus par la Cour constitutionnelle sur les questions préjudicielles qui lui sont posées et dès lors également une portée rétroactive.[3]

13.-
Le manquement d'une autorité administrative à son obligation légale d'entendre son agent contractuel avant de le licencier constitue une faute susceptible de donner lieu à une indemnisation en vertu des règles du droit commun de la responsabilité civile.

L'agent doit alors prouver que cette faute lui a causé un préjudice.

14.-
L'abus de droit s'analyse en une faute contractuelle en vertu du principe consacré par l'article 1134 du Code civil qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci.[4]

---

[1] Cass., 12 octobre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 27.
[2] C.T. Bruxelles, 8 juin 2018, R.G. n° 2014/AB/1025, www.juridat.be.
[3] F. Tulkens, « Actualités et réflexions sur le droit transitoire jurisprudentiel – Quand le juge maintient les effets de ce qu'il annule », *J.T.*, 2012, pp. 737 et s.
[4] Cass., 19 septembre 1983, *R.C.J.B.*, 1986, p. 282.

L'abus de droit entachant le licenciement peut résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. Un tel abus peut s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire, lorsque l'employeur choisit la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit ou lorsque le droit est exercé de manière à créer, dans le chef d'autrui, un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage que l'utilisateur en retire.

La charge de la preuve incombe au travailleur qui invoque l'abus de droit. Il doit également établir que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice.

15.-
Le préjudice susceptible de donner lieu à indemnisation doit être distinct du préjudice résultant du seul fait du licenciement lui-même. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture avec effet immédiat du contrat de travail.[5]

Dans son arrêt du 23 octobre 2015, la Cour de cassation a rappelé les principes d'évaluation du dommage résultant de la perte d'une chance : la réparation du dommage subi ne peut consister en l'octroi de l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle était réalisée, mais elle doit être mesurée à la chance perdue.[6]

16.-
La convention collective de travail n° 109 ne s'applique pas aux employeurs et aux travailleurs contractuels du secteur public du fait de leur exclusion du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui constitue le champ d'application de ladite convention collective de travail.

Dans son arrêt n°101/2016 du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a toutefois invité le législateur à adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs contractuels du secteur public et, dans l'intervalle, les juridictions à garantir sans discrimination, en application du droit commun des obligations, les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT 109.

Concernant l'articulation entre cet arrêt, la notion d'abus de droit et la CCT 109, la Cour du travail de Liège a résumé la situation de manière éclairante dans un arrêt du 22 janvier 2018[7] :

---

[5] Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410.
[6] Cass., 23 octobre 2015, R.G. n° C.14.0589.F, www.juridat.be.
[7] C.T. Liège (div. Liège), 22 janvier 2018, R.G. n° 2016/AL/765, www.juridat.be.

« On sait que le juge est tenu de remédier à toute lacune de la loi dont la Cour constitutionnelle a constaté l'inconstitutionnalité, ou à celle qui résulte de ce qu'une disposition de la loi est jugée inconstitutionnelle, lorsqu'il peut suppléer à cette insuffisance dans le cadre des dispositions légales existantes pour rendre la loi conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution .
Aucune exécution n'ayant à ce jour été donnée à l'article 38, 2° de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, l'arrêt de la Cour constitutionnelle soulève des questions aussi intéressantes que complexes sur la façon de combler une lacune, étant entendu qu'il ne donne pas d'indications claires au juge du fond et que ceci risque d'amener à des solutions divergentes dans la jurisprudence .
Il n'en demeure pas moins qu'il faut statuer sur le chef de demande de licenciement abusif en respectant l'enseignement de la Cour constitutionnelle, qui a pointé une discrimination.
Il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une CCT par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnancement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la CCT n° 109.
Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la CCT n° 109.
(...)
Dès lors qu'il convient de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier qui ne discrimine pas les ouvriers du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, il se justifie pour jauger l'attitude prétendument abusive d'un employeur du secteur public de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé, lequel est soumis à la CCT n° 109. »

1.2. En fait

1.2.1. Concernant le reproche d'absence d'audition préalable par le CPAS DE BRUXELLES et la perte de chance de conserver son emploi qui en a résulté

17.-
Le licenciement de Madame est une mesure grave ce d'autant plus qu'il est justifié par une rupture de confiance entre elle et le CPAS DE BRUXELLES dans le cadre de la démission de Madame

Ce licenciement aurait dû se faire dans des conditions conformes au principe *audi alteram partem* (convocation préalable avec indication de l'objet de l'audition, possibilité de consulter le dossier et d'être assistée par un conseiller juridique).

Le CPAS DE BRUXELLES, qui ne dément pas ne pas avoir entendu Madame , doit en conséquence être considéré comme n'ayant effectivement pas entendu Madame préalablement à son licenciement. Il s'agit d'une faute dans le chef du CPAS DE BRUXELLES.

18.-
Madame avance un préjudice matériel résultant de cette faute évalué *ex aequo et bono* à 7.500,00 € correspondant à la perte de la chance de se défendre et de ne pas être licenciée.

A cet égard, le tribunal est d'avis que Madame échoue dans la démonstration de l'effectivité de la perte d'une chance et donc de l'existence d'un préjudice matériel résultant dans son chef de l'absence d'audition.

En effet, au regard des pièces auxquelles il peut avoir égard, dont il ressort que le CPAS DE BRUXELLES entendait « *faire table rase du passé* » (voir p. 9 de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 29 avril 2019) et voulait « *privilégier une image de rupture avec le passé* » (voir p. 6 de la pièce 29 de Madame) le tribunal a la conviction que, même après avoir été entendue, Madame aurait en tout état de cause subi le limogeage entrepris par le CPAS DE BRUXELLES des collaborateurs qui étaient rattachés de près ou de loin au cabinet de Madame

La chance de conserver son emploi, fut-ce temporairement, ensuite d'une audition préalable était en conséquence inexistante.

Aucun préjudice ne doit dès lors être réparé à ce titre.

1.2.2. <u>Concernant l'abus de droit de licencier</u>

19.-
En s'inspirant de la norme de ce qu'est censé faire un employeur normal et raisonnable énoncée par la convention collective de travail n° 109, demeurant toutefois dans le seul cadre du droit commun des obligations, conformément à l'enseignement de l'arrêt n°101/2016 du 30 juin 2016 de la Cour constitutionnelle, il appartient au tribunal d'apprécier, d'une part, si, par le licenciement de Madame , le CPAS DE BRUXELLES a commis un abus de droit notamment en prenant entourant le licenciement de circonstances abusives telles que par exemple prendre une décision qui ne serait pas fondée sur des motifs en lien avec la conduite ou l'aptitude de Madame ou qui ne serait pas fondée sur les nécessités du fonctionnement du service <u>et</u> qui n'aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable. D'autre part, le tribunal doit également examiner si une telle éventuelle faute a causé un préjudice dans le chef de Madame et l'évaluer.

20.-
Le CPAS DE BRUXELLES justifie, en résumé, le bien-fondé de sa décision de licencier Madame et l'absence d'abus de droit dans son chef par, entre autres, les faits que :

- Il faille se remettre dans le contexte de l'époque du licenciement litigieux, à savoir un contexte de scandale ayant conduit à une enquête pénale, et une enquête parlementaire ;
- Toutes les personnes rattachées au cabinet de Madame aient subi le même sort, sauf lorsqu'elles y étaient détachées d'ailleurs ;
- La rupture de confiance vis-à-vis de Madame et ces autres personnes rattachées soit structurelle et non personnelle, s'inscrivant dans un souci de faire table rase du passé ou « *de redresser la barre* » (voir p. 9 de ses conclusions additionnelles et de synthèse du 29 avril 2019) et dès lors dans des nécessités du fonctionnement du CPAS DE BRUXELLES ;
- Il soit mis fin au projet de l'épicerie solidaire et sociale à laquelle Madame celle-ci résultant d'une initiative de Madame
- Il soit courant d'assister à un renouvellement de cabinet en cas de départ du Président et que Madame n'ait subi aucune différence de traitement par rapport à d'autres travailleurs.

21.-
Concernant ces arguments, le tribunal constate que :

- Bien que travaillant pour le cabinet de Madame , Madame doit être considérée comme n'en ayant pas fait partie. Ceci ressort nettement de l'énumération des membres du cabinet dans le courrier du CPAS DE BRUXELLES figurant en pièce 29 de Madame ... ;
- Le CPAS DE BRUXELLES ne démontre pas autrement que par des affirmations unilatérales qu'il serait de pratique courante en son sein de licencier les travailleurs travaillant pour le cabinet du Président ;
- Le CPAS DE BRUXELLES ne démontre par ailleurs pas autrement que par des affirmations unilatérales que le projet d'épicerie solidaire et sociale, initié au départ par Madame et sur lequel portait le travail de Madame , aurait effectivement été abandonné ;
- Il n'apparaît strictement aucun reproche personnel qui aurait été formulé à Madame relativement à son comportement ou à son aptitude à exercer ses fonctions. Il n'est pas davantage démontré que Madame aurait été en lien direct avec Madame , dans l'exercice de ses fonctions, excepté le fait que celle-ci a signé ses deux contrats de travail ;
- Vu le contexte de scandale, le CPAS DE BRUXELLES ne se cache pas d'avoir voulu « *faire table rase du passé* » et « *privilégier une image de rupture avec le passé* » ;
- Le motif précis du chômage libellé dans le certificat de chômage C4 délivré à Madame est le suivant : « *Licenciement le 22/06/2017 suite ä la démission de Madame la Présidente du CPAS. Rupture de confiance* ».
- Le procès-verbal de délibération du Conseil de l'Action Sociale du CPAS DE BRUXELLES, annexé à la décision de licenciement, a précisé les motifs de cette décision comme suit :

« *L'intéressée assume ses fonctions dans le cadre d'un projet porté et initié par le Cabinet de Madame . Cette fonction implique une relation de confiance importante avec celle-ci.*
Suite à la démission de Madame , constatée le 14 juin 2017 par le Conseil de l'Action sociale, la confiance existant entre les membres du personnel en lien direct avec le Cabinet de cette dernière et le CPAS est fortement altérée, voire rompue. »
Ce faisant, le CPAS DE BRUXELLES ne justifie pas en quoi la fonction de Madame impliquait spécifiquement une « *relation de confiance importante* » avec Madame

22.-
Au regard de ce qui précède, et sans que les autres éléments développés par les parties soient de nature à infléchir ou à amplifier son appréciation, le tribunal considère les motifs de licenciement comme étant particulièrement vexatoires et ne peut adhérer aux explications fournies *a posteriori* et *in tempore suspecto* par le CPAS DE BRUXELLES qui tente de justifier par des formules objectives non démontrées le « balayage » de plusieurs collaborateurs -pas tous- du ou dans le cabinet de Madame , initié dans le décours du scandale ayant entouré la démission de cette dernière.

Ainsi, pour le tribunal, un tel licenciement à l'aveugle, c'est-à-dire indépendamment de l'existence ou non d'une quelconque implication dans les éléments ayant conduit au scandale précité, mais expressément entrepris pour privilégier une image de rupture avec le passé, est dénué du moindre motif raisonnable et ne correspond aucunement à l'attitude qu'eut adoptée un employeur normal et raisonnable.

Ceci est constitutif d'une faute.

Pire, pour le tribunal il est d'autant plus fautif dans le chef du CPAS DE BRUXELLES d'avoir étiqueté Madame , dans un document important tel que le certificat de chômage C4 et dans la délibération à la base de la décision de licenciement, comme n'étant plus digne de confiance, sans avoir égard à cette éventuelle implication ou absence d'implication dans les éléments ayant conduit au scandale précité.

23.-
De telles fautes sont de nature à causer un préjudice moral dans le chef de Madame tant par l'absence de motif raisonnable que par l'utilisation d'un motif inutilement et surtout injustement accablant et de nature à sérieusement entacher l'honneur et la crédibilité de Madame . Ce préjudice moral est largement distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Madame ne justifie toutefois pas à suffisance de droit la hauteur très importante des dommages et intérêts revendiqués. Pour le tribunal, ce préjudice peut être évalué *ex aequo et bono* à 2.500,00 €.

2. Les dépens

24.-
Aux termes de l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

25.-
Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens – et donc entre autres les indemnités de procédure – si les parties succombent sur quelque chef.

Dans un arrêt du 18 décembre 2009[8], la Cour de cassation a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties.

La compensation des dépens est donc possible en cas de défaites « croisées » ou « respectives », lorsqu'aucune des parties n'obtient totalement gain de cause.

26.-
En l'espèce, Madame n'obtient que partiellement gain de cause (demande de dommages et intérêts relativement aux motifs du licenciement et à leur atteinte à son honneur, mais pour des montants plus limités).

Dans ce contexte, le tribunal considère pouvoir compenser les dépens en délaissant à chacune des parties ses propres dépens.

3. L'exécution provisoire et le cantonnement

27.-
Madame demande que le présent jugement soit déclaré exécutoire par provision, malgré appel.

28.-
En vertu de la version de l'article 1397 du Code judiciaire applicable à la présente cause, les jugements définitifs contradictoires sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie, sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée.

En l'absence de défense du CPAS DE BRUXELLES à cet égard, le tribunal décide qu'il n'y a effectivement pas lieu de s'écarter du principe de l'exécution provisoire.

---

[8] *J.T.*, 2010, p. 453.

En revanche, Madame ne justifie pas autrement que par la demande elle-même le fait d'écarter la possibilité de cantonnement.

Il n'y a dès lors pas lieu d'en écarter la possibilité.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Déclare recevable et partiellement fondée la demande de Madame comme précisé ci-après,

Condamne le CPAS DE BRUXELLES au paiement à Madame de 2.500,00 € bruts à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi, somme à majorer des intérêts légaux et judicaires, à dater de son exigibilité jusqu'à entier paiement,

Déboute Madame du surplus de sa demande,

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens,

Dit pour droit que le présent jugement est exécutoire par provision, malgré appel, et sans garantie.

Ainsi jugé par la 2e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles où siégeaient :

Monsieur Vincent VANDENKERCKHOVE,	Juge ;
Monsieur Alain LANCELOT,	Juge social employeur ;
Monsieur Guy MONNIER,	Juge social employé ;

et prononcé à l'audience publique du 30 SEP. 2019
à laquelle était présent :

Monsieur Vincent VANDENKERCKHOVE, Juge, assisté de
Monsieur Thomas FRANÇOIS, Greffier.

le Greffier,	les Juges sociaux,	le Juge,
T. FRANÇOIS	A. LANCELOT & G. MONNIER	V.VANDENKERCKHOVE