

Rep.N°

09/1623

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 14 JUILLET 2009

4e Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de:

Gisèle V domiciliée à

Appelante,
représentée par Maître J.-M. Dermagne, avocat à Dinant.

Contre:

LA POSTE, société anonyme de droit public, dont le siège
social est établi à 1000 Bruxelles, Centre Monnaie, 13^{ème}
étage ;

Intimée,
représentée par Maître M. Ciero loco Maître J.-M. Wolter,
avocat à Bruxelles.

★

★

★

Le présent arrêt est rendu en application de la législation suivante :

- Le Code judiciaire.
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.
- La loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, a rendu le jugement attaqué après un débat contradictoire le 1^{er} juin 2006. Le jugement a été notifié à Madame V le 9 juin 2006 sur la base de l'article 79, §2, 5° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Madame V fait appel le 8 mars 2007.

La Poste a déposé des conclusions le 16 novembre 2007, des conclusions additionnelles le 17 novembre 2008 et un dossier de pièces le 4 mai 2009.

Madame V a déposé un dossier de pièces à l'audience publique du 12 mai 2009.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 12 mai 2009.

La cause a été prise en délibéré à cette date.

I. LE JUGEMENT

Par le jugement du 1^{er} juin 2006, le Tribunal du travail déboute les parties de leurs demandes respectives.

II. L'APPEL

Madame V fait appel. Elle demande :

- De dire pour droit qu'elle a été victime d'un processus de harcèlement moral sous le couvert d'une procédure disciplinaire.
- De faire injonction à La Poste de prendre les dispositions pour éviter tout rapport hiérarchique avec trois supérieurs hiérarchiques, Madame L Monsieur A et Monsieur F
- 15.000 € provisionnels sur un montant estimé à 50.000 €, et avant de statuer plus complètement une expertise médicale.

La Poste introduit un appel incident. Elle demande de confirmer le jugement en ce qu'il déboute Madame V de ses demandes, mais de condamner celle-ci à lui payer :

- 5.000 € de frais de défense.

III. LES FAITS

Les faits tels qu'ils résultent des dossiers des parties peuvent être résumés de la manière suivante.

En 1973, Madame V entre à La Poste (il s'agissait alors de la Régie des télégraphes et des téléphones) en 1973. Elle est âgée de 22 ans.

A partir du 10 mai 1999, elle exerce la fonction de chef de bureau faisant fonction au bureau de poste d'Ottignies, en qualité de rédactrice principale désignée pour l'exercice d'une fonction supérieure.

Madame V n'a jamais encouru de peine disciplinaire. Elle produit des signalements jusque 1991, qui sont très bons et particulièrement élogieux. Elle expose qu'elle a presque toujours été désignée pour l'exercice de fonctions supérieures à son grade.

En 2001, Monsieur R devient le responsable de zone de la distribution à Wavre (*Zone manager mail*). C'est le supérieur hiérarchique direct de Madame V.

A partir de février 2002, Monsieur C., facteur en service au bureau de poste de Ottignies depuis 1992, déclare une incapacité de travail pour état anxiodépressif.

Madame V conduit chez lui une assistante sociale de La Poste, à laquelle Monsieur C. expose des faits de harcèlement au travail.

En avril 2002, Monsieur C. remet une déclaration écrite à l'assistante sociale, pour harcèlement sexuel et moral au travail. Il dénonce des sévices d'ordre sexuel - avoir été déshabillé et mis à la rue, avoir subi des « pesées » des parties génitales et des fellations – ainsi que de moqueries répétées et de propos racistes de ses collègues. Il dénonce également des sévices de même nature à l'encontre d'un ancien collègue, Monsieur A.

Le 24 avril 2002, la cellule harcèlement de La Poste transmet la déclaration à la cellule d'enquêtes (*Investigations / Security*). L'enquête est confiée à une détective privée de la cellule, Madame G.

Du 25 avril au 11 juin, Madame G entend 25 personnes. Elle entend notamment Madame V.

A l'issue des auditions, Madame G confirme les faits. Elle indique toutefois ne pas avoir eu le temps d'interroger toutes les personnes travaillant ou ayant travaillé à Ottignies, c'est-à-dire 60 autres personnes encore.

A partir du 6 juin 2002, Madame V est traitée pour une pathologie anxieuse et dépressive suite à des problèmes au travail.

A partir du 14 juin 2002, elle est en incapacité de travail.

Le 14 juin 2002, Madame G , agissant sur la base de l'article 16 §2 de la loi du 19 juillet 1991 organisant la profession de détective privé, dénonce au parquet de Nivelles le harcèlement moral et sexuel perpétré par plusieurs agents des postes du bureau d'Ottignies à l'encontre de Messieurs C. et A.

Le 18 juin 2002, la responsable de zone du commerce de détail à Wavre (*Zone manager retail*) K propose de suspendre Madame V len dans l'intérêt du service, au motif qu'elle « *fait l'objet d'une enquête susceptible de concerner des faits de harcèlement sexuel et moral. Ces faits dont elle était sensée ne pas ignorer l'existence s'étant déroulés notamment durant sa gestion en qualité de perceptrice d'Ottignies* ».

Au même moment, des procédures de suspension sont engagées contre les agents accusés du harcèlement.

Par une décision du 26 juin 2002, le responsable des ressources humaines (*Chief human resources officer*) P décide de suspendre Madame V dans l'intérêt du service, avec réduction de traitement et privation de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement.

Suivant l'article 98 du statut administratif des agents de La Poste, l'agent en activité peut, lorsque l'intérêt du service le requiert, être suspendu de ses fonctions sur proposition du chef immédiat ou d'un autre supérieur hiérarchique. Il est entendu au préalable sur les faits qui lui sont reprochés et peut être assisté d'un avocat ou d'un délégué d'une organisation syndicale agréée.

Suivant l'article 102, une fois terminé l'examen du cas de l'agent, la suspension dans l'intérêt du service est retirée avec effet rétroactif, sauf si en conclusion de cet examen l'agent fait l'objet d'une révocation ou d'une suspension disciplinaire.

Suivant l'article 99, la suspension peut-être accompagnée d'une réduction de traitement ou de la privation de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement lorsque l'agent : fait l'objet de poursuites pénales ou qu'il fait l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou indices probants.

La suspension prive dans tous les cas Madame V de l'allocation pour l'exercice de fonctions supérieures.

Madame V exerce un recours contre cette décision, devant la commission de recours.

Suivant les articles 108 à 119 du statut administratif, la commission de recours est un organe de La Poste, composé d'un magistrat et de deux agents.

Elle émet des avis motivés. Elle connaît des recours, notamment contre les mesures de suspension dans l'intérêt du service et les sanctions disciplinaires.

Le 5 août, le responsable régional du commerce de détail à Bruxelles (*Regio manager retail*) A entend Madame V. Celle-ci expose avoir été convoquée par une lettre postée le 30 juillet, qui l'autorisait à se faire assister d'un avocat ou d'un délégué syndical. Le responsable soumet quatre questions écrites à Madame V : il énonce trois des faits de harcèlement dénoncés, demande les explications de Madame V et lui demande si elle ne pouvait rien faire pour éviter cette situation.

Le 8 août 2002, Madame V consulte le dossier d'enquête.

Le 9 août 2002, elle répond par écrit que : elle ignore les faits, elle n'a jamais eu connaissance d'une telle situation, si elle en avait été informée elle les aurait dénoncés suivant les directives.

Le 22 août, le responsable régional des ressources humaines à Bruxelles (*Regio human resources manager*) R et le responsable régional du commerce de détail Adant convoquent Madame V pour un nouvel entretien.

Le 28 août, ils lui soumettent deux nouvelles questions écrites : ils lui demandent si compte tenu de nouveaux témoignages corroborant les précédents elle persiste à nier avoir eu connaissance des faits.

Le 30 août, Madame V répond par écrit qu'elle persiste dans ses affirmations. Elle énonce qu'un seul nouveau témoignage est déposé au dossier et que plusieurs autres auditions n'y sont pas déposées.

Du 6 août au 5 septembre, puis du 3 au 11 septembre, la détective privée G entend encore 13 autres personnes. Elle conclut que : des éléments font supposer que certains faits énoncés dans les plaintes de Monsieur C. ont été commis à l'encontre de celui-ci et de Monsieur A. ; l'enquête de harcèlement pourrait servir de paravent afin de régler certaines relations de travail difficiles entre divers échelons hiérarchiques.

Le 10 septembre, la commission de recours rend un avis unanime, sur la suspension dans l'intérêt du service prononcée le 18 juin 2002. Son avis est de lever la mesure parce que les faits reprochés ne sont pas encore établis.

Le 3 octobre, la responsable régionale du personnel (*Employee regional manager*) L qui est à la fois conseillère en prévention et chargée des dossiers disciplinaires au sein de La Poste, retire la décision de suspension de juin 2002 parce que Madame V n'a pas été entendue et qu'elle n'a pas eu accès à certaines pièces du dossier.

Le 4 octobre, le responsable régional du commerce de détail A propose d'écarter Madame V du service, pour les motifs suivants :

- On peut s'étonner de ses explications suivant lesquelles elle n'était pas au courant des faits.
- Des témoignages confirment les accusations de Monsieur C.
- Compte tenu de la gravité des accusations, Madame V ne peut pas être maintenue en service pendant l'examen des faits, son maintien en service créerait un environnement extrêmement malsain au bureau.
- Elle fait l'objet de soupçons graves et légitimes d'absence de réaction à l'égard des faits commis sur la personne de Monsieur C.

Par une décision du même jour, la responsable régionale du personnel I suspend Madame V dans l'intérêt du service, sans réduction du traitement cette fois mais avec privation de la faculté de faire valoir ses droits et ses titres à la promotion.

Madame V exerce un nouveau recours contre cette décision devant la commission de recours.

Le 4 novembre, le responsable régional du commerce de détail A pose des questions écrites à Madame V pour la troisième fois. Il lui demande si elle persiste à nier avoir eu connaissance des faits, compte tenu de témoignages et de ce que en mai-juin 2001 son responsable de zone distribution à Wavre R a attiré son attention sur une maltraitance éventuelle de Monsieur C.

Le 14 novembre, Madame V est entendue par la police dans le cadre de l'enquête pénale.

Des poursuites correctionnelles pour harcèlement seront engagées contre cinq agents. Madame V ne sera pas poursuivie.

Le 2 décembre, Madame V assistée de son avocat, est entendue sur la clôture de l'instruction disciplinaire.

Le même jour, le responsable régional du commerce de détail A propose de lui infliger la sanction disciplinaire de révocation, pour les motifs suivants :

- En tant que responsable de la gestion du bureau d'Ottignies depuis le 10 mai 1999, elle n'a rien entrepris pour éviter ce qu'elle ne pouvait ignorer c'est-à-dire : certains de ses agents se sont livrés à des faits appelés « jeux » et « punitions », qui sont des agressions physiques et sexuelles (déshabillages, fellations) notamment sur la personne de deux agents.
- En tant que responsable de la gestion du bureau d'Ottignies n'avoir rien entrepris à l'encontre d'un des suspects qu'elle reconnaît savoir être surnommé « le punisseur ».
- Avoir persisté à affirmer qu'elle n'avait pas connaissance des faits de harcèlement alors qu'elle n'a pas pu ne pas les voir ou à tout le moins ne pas les entendre.
- Entre mai-juin 2001, moment où son responsable de zone distribution attire son attention sur la possibilité du harcèlement de Monsieur C. et en

décembre 2001, moment où ce dernier s'absente pour maladie, elle n'apporte pas d'aide adéquate à ce dernier.

- Elle persiste à nier avoir eu connaissance des faits, ou à les minimiser. Ce faisant, elle se contredit.
- Par son absence de réaction, elle s'est rendue complice de comportements extrêmement graves.
- Les faits en cause découlant de l'exécution du service, la décision judiciaire ne doit pas être attendue.
- Le comportement en cause illustre un grave manque de conscience professionnelle, voire un grave manque de conscience tout court.
- Le lien de confiance avec elle est irrémédiablement rompu.

Suivant l'article 89 du statut administratif, la révocation est la plus grave des sanctions disciplinaires.

Le 4 décembre, plus de vingt agents de la Poste signent une pétition pour manifester leur solidarité à l'égard de Madame V. et des autres agents suspendus, qu'ils considèrent injustement discriminés. Ils se réservent le droit de mener des actions. Plusieurs agents écrivent des lettres de soutien circonstanciées.

Le 13 décembre, Madame V. , assistée de son avocat, est entendue par Madame L.

Le 28 janvier 2003, la commission de recours rend un avis unanime, sur la suspension du 4 octobre 2002 :

- La suspension dans l'intérêt du service se justifiait parce qu'elle a permis d'instruire sereinement le dossier concernant Madame V. et de mener toutes les investigations nécessaires.
- L'enquête administrative étant terminée, la suspension ne se justifie plus et elle peut être levée le jour même sans préjudice d'une décision disciplinaire.

Le 7 février, Madame V. est entendue à nouveau sur les arguments de défense complémentaire, toujours dans le cadre de la procédure disciplinaire se rapportant à d'éventuels faits de harcèlement moral et/ou sexuel.

Le même jour, le responsable régional du commerce de détail A prononce la révocation de Madame V. Il énonce notamment que, même s'il était établi que Madame V. n'avait pas connaissance des faits, son absence de réaction est tout aussi grave, la mission la plus élémentaire d'un responsable de bureau étant de savoir ce qui s'y déroule.

Madame V. saisit la commission de recours.

En février, mars et avril, elle porte plainte pour harcèlement auprès de La Poste, de l'inspection médicale du SPF emploi, travail et concertation sociale, et enfin auprès de l'auditorat de Nivelles. Les plaintes concernent :

- Les responsables de zone pour le commerce de détail et la distribution à Wavre, Monsieur R et Madame K
- Les responsables régionaux pour le commerce de détail et la distribution à Bruxelles, Messieurs A et B
- Le responsable des ressources humaines à Bruxelles R
- Le responsable des ressources humaines à Bruxelles P
- L'investigatrice de la cellule harcèlement G

Le 10 mars, la responsable régionale des employés L prend une nouvelle décision à la suite de l'avis de la commission de recours sur la suspension dans l'intérêt du service. Elle prend une nouvelle décision de suspension dans l'intérêt du service à partir du 4 octobre 2002, sans réduction de traitement, pour les motifs suivants :

- L'enquête du supérieur hiérarchique n'est pas terminée, des questions ont encore été soumises le 4 novembre 2002.
- Une proposition de sanction disciplinaire de révocation a été notifiée à Madame V le 2 décembre (2003, lire :) 2002.
- Considérant les graves et légitimes soupçons qui pèsent sur elle, compte tenu de la nature des actes reprochés qui sont à la base de la mesure de suspension, compte tenu de proposition de révocation, il est nécessaire d'écarter Madame V du service jusqu'à une décision définitive. Sa réintégration avant une décision définitive nuirait sérieusement au fonctionnement du service et créerait une atmosphère malsaine.

Madame V saisit le Conseil d'état d'un recours en annulation et en suspension contre cette décision.

Le 11 mai, l'inspection médicale rend un avis à l'auditorat, sur la plainte en harcèlement de Madame V. Madame V fait des observations.

Le 13 mai, la commission de recours rend l'avis unanime suivant, sur la sanction disciplinaire de révocation :

- Il n'est pas possible de dire si Madame V a eu connaissance des faits ou non, que Madame V a aidé Monsieur C. à plusieurs reprises, que c'est elle qui a conduit chez lui l'assistante sociale dont la visite a enclenché la dénonciation.
- Les faits ne sont pas établis et aucune sanction disciplinaire ne doit être prononcée.

Le 2 juin 2003, Madame V demande à la Poste de la réintégrer. La Poste refuse, au motif que la décision sur son dossier disciplinaire n'est pas encore prise.

Le 1^{er} juillet 2003, le responsable des ressources humaines F prononce avec effet au 1^{er} août 2003 la sanction disciplinaire de rétrogradation au rang de rédacteur, pour les motifs suivants :

- Les faits graves de harcèlement sont établis.
- La connaissance par Madame V de ces faits n'est pas établie.
- Les faits prouvent d'inexcusables négligences de Madame V dans la gestion du bureau de poste de Ottignies.
- Sa défense, à savoir démontrer qu'elle n'avait pas connaissance des faits, c'est-à-dire qu'elle n'était pas en mesure de savoir ce qui se passait dans son bureau alors qu'il s'agit de faits très graves, prouve sa légèreté professionnelle.
- Ces négligences doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire.
- La révocation est aussi la sanction prononcée contre les auteurs des faits et elle est trop lourde à l'égard de Madame V. Le blâme et la suspension disciplinaire pour cinq jours sont trop légers. La rétrogradation doit inciter Madame V à revoir radicalement la façon dont elle exerce des fonctions à La Poste tout en lui donnant la possibilité de retrouver son grade actuel après un certain temps.

Avec la rétrogradation, La Poste mute Madame V dans un bureau de poste à Châtelet.

Le 28 juillet, La Poste rejette la plainte de Madame V pour harcèlement moral, parce que les faits décrits dans la plainte sont directement liés aux prérogatives dévolues par les fonctions des personnes contre lesquelles la plainte est déposée.

A partir du 1^{er} août 2003, Madame V est en incapacité de travail.

Elle saisit le Conseil d'Etat d'un recours en annulation et en suspension de la sanction disciplinaire de rétrogradation.

Le 19 août, elle est entendue par l'inspection médicale dans le cadre de sa plainte pour harcèlement. Elle déclare avoir porté plainte parce que l'enquête a été menée de façon tendancieuse, sans permettre à elle-même ni aux cinq agents de se défendre, sans tenir compte de l'avis de la commission de recours, sans entendre les témoins à décharge, dans des délais difficiles à tenir et au départ sans informations.

Le 28 août, l'inspection médicale rend un nouvel avis sur la plainte en harcèlement de Madame V.

Suivant un rapport médical d'octobre, elle présente un syndrome dépressif majeur suite aux poursuites dont elle fait l'objet, poursuites qu'elle a vécu et vit toujours de façon très humiliante.

Par deux arrêts du 19 décembre 2003, le Conseil d'Etat rejette les recours en suspension de la mesure de suspension d'une part, et de la sanction disciplinaire de rétrogradation d'autre part. Madame V ne poursuit pas la procédure en annulation de la suspension. Le recours en annulation de la rétrogradation est toujours pendant devant le Conseil d'Etat.

En 2004, l'auditorat de Nivelles classe sans suite la plainte de Madame V pour harcèlement moral.

Par un jugement du 4 mai 2005, le Tribunal de première instance de Nivelles, prononce les condamnations pénales contre les cinq agents. La Cour d'appel de Bruxelles confirme le jugement.

IV. DISCUSSION

1.

Suivant l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, dans la version en vigueur du 1^{er} juillet 2002 à 2007, le harcèlement moral est défini comme : les conduites abusives et répétées de toute origine qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cette définition peut être retenue également pour le mois de juin 2002, avant l'entrée en vigueur de l'article 32^{ter}.

2.

L'exercice par la hiérarchie de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement. Il y a harcèlement lorsque de manière répétée cette autorité et ce pouvoir hiérarchique sont exercés abusivement.

3.

En l'espèce, les supérieurs hiérarchiques de Madame V n'ont pas exercé l'autorité et le pouvoir disciplinaire de manière abusive.

En soi, il n'est pas abusif d'entamer une enquête interne sur la base de dénonciation de faits graves de harcèlement sexuel et moral commis au travail par des agents à l'encontre d'autres agents, d'entendre la responsable du bureau au sein duquel les faits dénoncés se seraient produits, d'écarter la responsable pour les besoins du service et notamment de l'enquête, et enfin de retenir dans le chef de la responsable une faute disciplinaire consistant à avoir ignoré les faits graves qui se passaient dans le service.

La responsabilité de la responsable du bureau est très différente, de celle des personnes qui en remplissent la fonction certains jours. Madame V n'expose pas, et la Cour du travail n'aperçoit pas, en quoi la procédure disciplinaire a été expéditive et a porté atteinte à ses droits de défense, dès lors que la clôture de la procédure disciplinaire après l'enquête interne s'est déroulée de décembre 2002 à juillet 2003, avec deux auditions de Madame

V assistée de son avocat, une première décision disciplinaire, un recours en commission de recours, puis une deuxième décision disciplinaire moins sévère.

La succession des décisions, de suspension dans l'intérêt du service puis de sanction disciplinaire, ne constitue pas la manifestation d'un abus : c'est la conséquence des procédures de La Poste, qui ouvrent des recours et imposent à la hiérarchie de réexaminer les décisions contre lesquelles les recours aboutissent. Ces procédures ne sont pas en elles-mêmes abusives.

La hiérarchie peut avoir une autre vision des faits, des nécessités du service et de la discipline que la commission de recours. La commission rend en effet des avis, qui obligent la hiérarchie à revoir ses décisions mais pas nécessairement à les modifier.

En l'espèce, la hiérarchie a revu ses décisions à la lumière des avis de la commission – mais elle a maintenu la suspension dans l'intérêt du service puis une sanction disciplinaire grave. Elle a répondu aux avis et modulé ses décisions.

Après l'avis de la commission de recours du 10 septembre 2002, la hiérarchie a maintenu la suspension dans l'intérêt du service, en considérant que Madame V ne pouvait pas être maintenue en service pendant l'examen des faits compte tenu de la gravité des accusations, que son maintien en service créerait un environnement extrêmement malsain au bureau, et qu'elle faisait l'objet de soupçons graves et légitimes d'absence de réaction à l'égard des faits commis sur la personne de Monsieur C. Elle a toutefois supprimé la réduction de salaire. Dans son avis du 28 janvier 2003, la commission de recours a finalement admis que la suspension dans l'intérêt du service se justifiait parce qu'elle avait permis d'instruire sereinement le dossier concernant Madame V et de mener toutes les investigations nécessaires.

Après l'avis de la commission de recours du 28 janvier 2003, la hiérarchie a maintenu la suspension dans l'intérêt du service, au motif que l'enquête administrative n'était pas terminée, et aussi que la réintégration nuirait au fonctionnement du service et créerait une atmosphère malsaine compte tenu des soupçons graves et légitimes pesant contre Madame V, de la nature des actes reprochés et de la proposition de révocation. Ce faisant elle a répondu à l'avis de la commission qui estimait l'enquête administrative clôturée. Ces motifs ne révèlent pas d'abus.

Après l'avis de la commission de recours du 13 mai 2003, la hiérarchie a renoncé à reprocher à Madame V une abstention coupable, mais elle a continué à lui reprocher d'avoir ignoré ce qui se passait dans son service, c'est-à-dire que pendant les heures de service, des agents commettaient à l'encontre d'autres agents des faits grave de harcèlement sexuel et moral. La hiérarchie a renoncé à la sanction de révocation, mais a prononcé la sanction disciplinaire de rétrogradation. Ce faisant, elle a énoncé les raisons pour lesquelles elle estimait que le comportement de La Poste appelait une sanction

(arrêt du Conseil d'Etat n° 126.651 du 19 décembre 2003, page 9). La faute disciplinaire retenue, son appréciation et la sanction prononcée sur cette base, ne révèlent pas en eux-mêmes et nécessairement de conduite abusive susceptible de constituer une conduite de harcèlement- sous réserve de l'appréciation de l'acte par le Conseil d'Etat.

La souffrance de Madame V est certaine. Cette souffrance ne rend pas en soi abusives les mesures prises, compte tenu des motifs pour lesquels elles l'ont été.

En conclusion, Madame V n'a pas été victime de harcèlement moral.

4.

Depuis le nouvel article 1022 du Code judiciaire, plus aucune indemnité ne peut être allouée pour frais d'avocat au-delà de l'indemnité de procédure.

Madame V ne doit pas payer d'indemnité pour frais d'avocat.

5.

Compte tenu du montant de la demande, de la complexité de l'affaire, et de la capacité financière de Madame V qui selon ses déclarations non contestées est aujourd'hui en disponibilité ou à la pension pour incapacité de travail prolongée, l'indemnité de procédure d'appel de La Poste sera mise à charge de Madame V à concurrence de 625 €. Chacune des parties supportera ses dépens d'appel pour le surplus.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire :

Dit l'appel non fondé. Confirme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles du 1^{er} juin 2006 dans toutes ses dispositions.

Met à charge de Madame V les dépens d'appel de La Poste à concurrence de 625 € d'indemnité de procédure d'appel. Délaisse à chacune des parties ses dépens d'appel pour le surplus.

★

★

★

Ainsi arrêté par :

M. DELANGE Conseiller

C. VERMEERSCH Conseiller social au titre d'employeur

A. VAN DE WEYER Conseiller social au titre d'employé

Assistés de G. ORTOLANI Greffier



G. ORTOLANI



A. VAN DE WEYER



C. VERMEERSCH

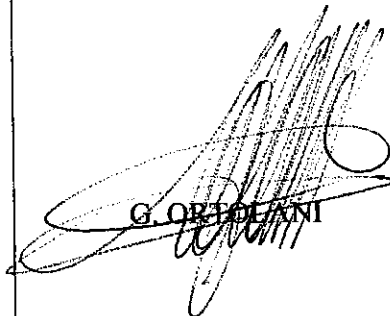


M. DELANGE

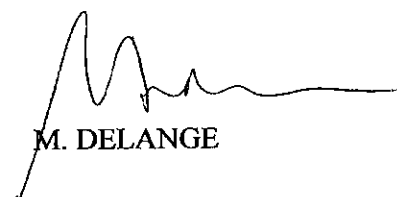
et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4^e chambre de la Cour
du travail de Bruxelles, le quatorze juillet deux mille neuf, où étaient présents:

M. DELANGE Conseiller

G. ORTOLANI Greffier



G. ORTOLANI



M. DELANGE