

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 1^{er} DECEMBRE 2010

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Loi du 4 août 1996 relative au bien-être
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

J

Partie appelante, intimée sur incident, représentée par Monsieur Fauchet M., délégué syndical, porteur de procuration,

Contre :

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSTAIRE BRUGMANN, dont le siège social est établi à 1020 Bruxelles, Place A. Van Gehuchten, 4,

Partie intimée, appelante sur incident, représentée par Maître Stenuick Sophie loco Maître Cordier Jean-Philippe, avocat à Bruxelles.

☆

☆

☆

Monsieur A chef infirmier, se comporte à son égard d'une manière qui s'apparente à du harcèlement depuis qu'elle a refusé de stopper provisoirement les appareils de monitoring, ainsi qu'il lui avait suggéré de le faire.

Le 3 juillet 2006, le CHU BRUGMANN, par lettre de son directeur général Monsieur D. , remise de la main à la main, rompt le contrat de travail de Madame J. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 mois de rémunération et s'élevant à 45.965,23 € brut.

Par lettre du 10 juillet 2006, le conseiller juridique de Madame : conteste la durée du préavis, qui aurait dû à son estime être de 17 mois, et relève ce qui suit :

« D'autre part, Mme J. est licenciée alors qu'elle avait adressé au Dr S dans sa fonction de personne de confiance, une lettre recommandée du 19/6/2006 par laquelle elle se plaignait de harcèlement moral. Le travailleur qui effectue une telle démarche ne peut être licencié, sauf évidemment pour un motif suffisant étranger aux faits de harcèlement allégués.

Je vous invite donc à me faire part du motif du licenciement de Mme J. et vous prie de considérer la présente comme une demande de réintégration.

Notre affiliée s'étonne, par ailleurs, de la rapidité avec laquelle il a été procédé à son licenciement, alors que par une lettre du 22 juin vous lui faisiez parvenir copie de sa fiche de signalement, laquelle portait mention d'une "proposition de licenciement".

Or, Mme J. avait la possibilité d'introduire un recours dans les 7 jours suivant la prise de connaissance de cette lettre, soit le 3 juillet, comme elle le démontrera. Votre décision précipitée l'a ainsi privée du droit de faire valoir sa défense, ce qui est d'autant plus regrettable qu'elle n'avait rien à se reprocher.

Il y a tout lieu de croire que son licenciement est la conséquence du fait que Mme J. avait signalé avec insistance la défektivité des appareils de monitoring cardiaque dans son département. Cette défektivité, à laquelle il n'a toujours pas été remédié, met en péril la vie des patients.

C'est d'ailleurs ce même problème qui a valu à Mme J. d'être harcelée par l'infirmier en chef M. A qui n'appréciait pas, notamment, que notre affiliée dénonce la pratique consistant à débrancher les appareils, pour que le personnel ne soit plus dérangé par des alertes intempestives. (...) ».

Le directeur général du CHU BRUGMANN réagit à cette lettre par courrier en date du 8 août 2006, en signalant, tout d'abord, que Madame J. aurait dû adresser sa plainte, non pas au Docteur S mais au Service externe de prévention et de protection au travail comme mentionné dans le Règlement de travail (de sorte qu'il ne peut se prononcer quant à la demande de réintégration) et en précisant qu'en tout cas la décision de licenciement est maintenue, celui-ci

étant imputable au comportement agressif et insultant de l'intéressée, rendant toute collaboration impossible.

I.2. Les demandes originaires.

I.2.1.

Par citation signifiée le 2 novembre 2006, Madame J a introduit l'affaire devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle demandait la condamnation du CHU BRUGMANN au paiement des sommes suivantes :

- 20.381,14 € à titre de complément d'indemnité de rupture,
- 24.457,37 € à titre d'indemnité de protection, en application de la loi du 11 juin 2002,
- 24.457,37 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

lesdits montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

La demande avait également pour objet d'entendre délivrer les documents sociaux correspondants rectifiés, à savoir le formulaire C4, les fiches de rémunération, la fiche fiscale.

Par ses conclusions prises devant le Tribunal du travail de Bruxelles, Madame J sollicitait, à titre subsidiaire, de pouvoir prouver par toute voie de droit, témoignages compris :

- que les appareils de monitoring cardiaque ne fonctionnaient pas correctement ;
- qu'il y avait des problèmes de sécurité dans le service de Madame J ;
- que Madame J avait régulièrement dénoncé cette situation ;
- que depuis, M. A se comportait vis-à-vis d'elle d'une manière incorrecte.

Madame J sollicitait, enfin, la condamnation du CHU BRUGMANN à communiquer les dossiers médicaux des patients ayant séjourné dans la « *stroke unit* » de janvier à juillet 2006.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 8 septembre 2008, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire et après avoir entendu Madame M. E Auditeur du travail, en son avis conforme en ce qui concerne la demande relative à l'indemnité de protection prévue par la loi du 11 juin 2002, a

- déclaré la demande recevable et partiellement fondée,

- condamné le CHU BRUGMANN au paiement d'un montant de 48.850,71 € sous déduction de l'indemnité déjà payée, ledit montant majoré des intérêts légaux et judiciaires,
- condamné le CHU BRUGMANN au paiement d'un montant de 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts judiciaires,
- condamné également le CHU BRUGMANN à délivrer les documents sociaux suivants : C4, fiche de rémunération relative au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, fiche fiscale.

Le jugement a débouté Madame J. pour le surplus de ses demandes, a dit qu'il n'y avait pas lieu à exécution provisoire du jugement et a condamné le CHU BRUGMANN aux dépens, liquidés dans son chef à 3.000,00 €, indemnité de procédure, et dans le chef de Madame J. à 126,21 € étant les frais de citation.

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL

II.1.

Madame J a interjeté appel.

Par sa requête d'appel, précisée en conclusions, elle demande à la Cour du travail de réformer le jugement du 8 septembre 2008 et de condamner la partie intimée à lui payer :

- $3.513,99 \text{ €} \times 5 \times 13,92/12 = 20.381,14 \text{ €}$ à titre de complément d'indemnité de rupture,
- $3.513,99 \text{ €} \times 6 \times 13,9/12 = 24.457,37 \text{ €}$ à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ou abus de droit,
- $3.513,99 \text{ €} \times 6 \times 13,92/12 = 24.457,37 \text{ €}$ à titre d'indemnité de protection en application de la loi du 11 juin 2002,

montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Elle postule également la condamnation du CHU BRUGMANN à lui délivrer les documents sociaux correspondants rectifiés : C4, fiches de paie, fiche fiscale et à lui payer frais et dépens de l'action, taxés à ce jour à 126,21 €.

II.2.

Par ses conclusions d'appel du 2 juin 2009, le CHU BRUGMANN a formé appel incident.

Au dispositif de ses dernières conclusions d'appel, il demande à la Cour du travail :

« A titre principal :

- *émendant ce que les premiers juges eussent dû faire, de déclarer les demandes originaires de Madame J relatives au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis et au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif non fondées.*
- *de déclarer la demande de Madame J tendant au paiement d'une indemnité de protection en application de la loi du 11 juin 2002 non-fondée.*
- *de réformer le jugement a quo en ce que celui-ci condamne le CHU Brugmann à payer à Madame J une indemnité de procédure de 3.000 €*
- *de condamner Madame J aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.*

A titre subsidiaire :

Si, par impossible, la Cour venait à considérer que les demandes d'indemnité pour licenciement abusif et d'indemnité de protection en application de la loi du 11 juin 2002 sont toutes deux fondées, faire alors application de la position doctrinale citée dans les présentes conclusions en vertu de laquelle :

"Le travailleur intellectuel, ne bénéficiant pas d'indemnité particulière en cas de licenciement abusif, doit opter entre l'indemnité protectrice de la loi du 11 juin 2002 et l'octroi de dommages et intérêts. Il ne peut, conformément à l'article 32 tredecies § 4, cumuler ces deux sources de dédommagement". ».

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Quant à l'indemnité complémentaire de préavis.

III.1.1.

Le délai de préavis, au sens de l'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, doit être évalué en tenant compte des possibilités pour l'employé de retrouver un emploi équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de sa fonction et de sa rémunération et selon les « *circonstances propres à la cause* » (formule utilisée par la Cour de cassation), dans la mesure où celles-ci ont une incidence sur la faculté de reclassement.

Parmi ces critères, l'ancienneté et l'âge sont les plus importants. Toutefois, l'âge n'intervient qu'en rapport avec le critère d'ancienneté afin de ne pas pénaliser l'engagement d'employés plus âgés.

Le juge doit apprécier la possibilité de reclassement au moment où le congé est donné.

§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte (...).

§ 4. A défaut de réintégration ou de reprise dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, suivant la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, du travailleur dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur payera au travailleur, une indemnité égale, selon le choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 5. ... ».

Il ressort du texte de ces différentes dispositions et de leur place respective dans le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996, que l'article 32tredecies vise à protéger contre le licenciement (ou contre une modification unilatérale des conditions de travail), le travailleur qui a déposé une plainte sur la base de l'article 32nonies ou qui a intenté (ou pour lequel est intentée) une action sur la base des articles 32decies, 32undecies et 32duodecies.

La plainte peut être déposée par le travailleur « qui s'estime victime d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » (article 32nonies).

C'est le dépôt de la plainte qui entraîne la protection instaurée par l'article 32tredecies et non la connaissance de l'existence de celle-ci par l'employeur. En effet, suivant les termes de l'article 32tredecies, § 1^{er} précité de la loi du 4 août 1996, « L'employeur qui occupe un travailleur qui a déposé une plainte motivée (...), ne peut pas mettre fin à la relation de travail, (...) ».

En conséquence, la protection légale contre le licenciement joue, dans les hypothèses visées à l'article 32tredecies, §§ 3 et 4, indépendamment de l'appréciation ultérieure quant au bien-fondé ou non de la plainte et l'existence ou non du harcèlement (en ce sens : Trib. trav. Bruxelles, 30 octobre 2007, RG n° 18041/06 ; Cour trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, R.G. n° 48.523).

Il n'y a pas lieu d'examiner si les faits invoqués par le travailleur sont constitutifs de harcèlement moral au travail ou s'il établit « des faits qui

permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

III.2.2.

Pour bénéficier de la protection, le travailleur doit avoir déposé une plainte « motivée ». La notion de plainte motivée visée à l'article 32^{nonies} de la loi du 4 août 1996 n'est pas précisée.

Ainsi que le relève Monsieur le Substitut général en son avis écrit (pages 3 et 4) la plainte du 19 juin 2006 adressée par Madame J. au Docteur S constitue une plainte motivée en ce qu'elle décrit avec suffisamment de précision les faits de harcèlement qu'elle allègue (ainsi que la personne à qui elle les impute) :

« Depuis mon refus catégorique d'agir ainsi (càd stopper provisoirement les appareils), Monsieur A. se comporte vis-à-vis de moi d'une manière qui s'apparente de plus en plus à du harcèlement (en donnant mes horaires à une nouvelle veilleuse (qui a eu la possibilité de faire un travail de jour et de nuit dans les 3 salles différentes), en me tournant le dos lors du rapport oral le matin chose qu'il n'avait jamais fait avant, en me dénigrant auprès de mes collègues, en m'isolant du reste de l'équipe). ».

III.2.3.

Le CHU BRUGMANN soulève que la plainte n'aurait pas été déposée « selon les procédures en vigueur ».

A cet égard, la Cour du travail partage également l'avis du Ministère public, qui, après avoir rappelé les dispositions de l'article 10 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement au travail applicable aux faits de la cause :

« Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

La personne de confiance entend la victime et elle recherche, à la demande de celle-ci, une conciliation avec l'auteur de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou paraît impossible, la personne de confiance reçoit sur demande formelle de la victime la plainte motivée et la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent »

et relevé que, suivant l'article 57 du règlement de travail du CHU BRUGMANN,

« les plaintes pour harcèlement moral sont à adresser aux personnes de confiance en charge des plaintes relatives au harcèlement sexuel »,

a considéré que Madame J. avait agi conformément à ces dispositions puisque, après avoir rencontré plusieurs fois la personne de confiance (voir la lettre du Docteur S au service juridique de l'organisation syndicale de

l'intéressée du 15 janvier 2008), elle a fini par lui adresser une plainte motivée pour harcèlement, le 19 juin 2006.

III.2.4.

Pour échapper au paiement de l'indemnité de protection, le CHU BRUGMANN doit établir que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à la plainte. La charge de la preuve lui incombe en vertu de l'article 32^{tredecies}, § 2 précité.

Le CHU BRUGMANN admet en termes de conclusions (page 6) que la protection contre le licenciement est liée à l'introduction de la plainte (à son dépôt) et non aux faits qui ont justifié celle-ci. Il en déduit que l'employeur peut, dès lors, invoquer que le licenciement est étranger à la plainte déposée puisqu'il est censé ignorer l'existence de celle-ci.

A ce sujet, le CHU BRUGMANN invoque un jugement inédit du Tribunal du travail de Verviers du 26 janvier 2005 (RG n° 0422/2003), qui décide :

« (...) cependant l'article 32^{tredecies} § 1^{er} de la loi du 4.8.1996 interdit le licenciement du travailleur qui a déposé une plainte sans distinguer selon que l'employeur en a ou non connaissance.

Qu'à cet égard, le tribunal partage l'opinion de Monsieur l'Auditeur du travail sur le peu d'impact concret de cette "protection occulte" dans la mesure où ignorant le dépôt de la plainte, l'employeur ne peut, à ce moment, avoir procédé au licenciement que pour des motifs étrangers à celle-ci. ».

Cette jurisprudence ne peut être suivie.

Ainsi que le relève très justement Monsieur le Substitut général en son avis écrit (pages 10 et 11),

« l'absence de connaissance par l'employeur, au moment du licenciement, de l'existence de la plainte formelle, n'implique pas nécessairement que l'employeur a mis fin à la relation de travail pour des motifs étrangers à la plainte.

En effet, il se peut que l'employeur ait connaissance des faits de harcèlement au moment du licenciement, sans qu'il ait été informé de l'existence de la plainte du travailleur. Dans ce cas, au moment du licenciement, la protection légale a pris cours de manière effective (puisque la plainte a été déposée de manière formelle avant le licenciement), mais l'employeur ne sait pas encore que la plainte a été déposée. ».

En l'espèce, il ne fait aucun doute qu'au moment du licenciement, le CHU BRUGMANN connaissait tant les sujets de plainte de Madame J (signalés à la directrice du nursing, Madame P le 22 avril 2006), que les faits de harcèlement dont elle s'estimait la victime (sa lettre du 23 mai 2006 à Madame P).

Il importe peu de savoir si, au moment du licenciement, l'employeur pouvait se douter qu'une plainte pour harcèlement avait peut-être été déposée. En effet, la seule question à examiner pour la solution du litige est celle de savoir si les motifs du licenciement sont ou non étrangers à la plainte, c'est-à-dire aux faits qui ont justifié le dépôt de la plainte (en ce sens, Cour trav. Bruxelles, 16 décembre 2009, RG n° 2008/AB/51.173 disponible sur *juridat*; Trib. trav. Bruxelles (18^e ch.), 27 novembre 2007, RG n° 66.388/03).

Cependant, il ressort des éléments de la cause (lettre du 23 mai 2006 et fax du 20 juin 2006 de Madame J à Madame F – pièces 1 et 14 du dossier de l'appelante), que la directrice du nursing avait été avisée par Madame J le ce qu'elle avait décidé « *d'informer la personne de confiance comme il est établi dans le règlement intérieur de l'hôpital* » (sic).

III.2.5.

Le congé notifié à Madame J le 3 juillet 2006 ne contient aucune motivation. Cependant, la fiche de signalement du 19 juin 2006 fait état de problèmes de comportement : il y est reproché à Madame J d'avoir manifesté, lors des entretiens de 16 juin et 19 juin, un comportement agressif, insultant à l'égard de ses supérieurs, fermé à toute solution, rendant impossible la poursuite de la collaboration.

En termes de conclusions, le CHU BRUGMANN invoque comme motifs de licenciement un taux d'absentéisme excessif et l'attitude déplacée de Madame J à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques.

A. Absentéisme excessif.

Madame J reconnaît avoir été souvent absente mais précise, sans contestation de la part du CHU BRUGMANN, que ses absences étaient dues à une maladie (le cancer) et à son traitement.

De manière tout à fait pertinente, elle relève qu'aucun reproche ne lui a jamais été formulé concernant cet absentéisme, qui durait depuis des années et était d'ailleurs en régression, le traitement portant ses fruits.

Le C4 n'y fait pas allusion, pas plus que la lettre du directeur général, Monsieur D du 8 août 2006 pour expliquer les raisons du licenciement.

B. Comportement déplacé lors des entretiens des 16 juin et 19 juin 2006.

Ce comportement allégué par le CHU BRUGMANN est attesté par les déclarations écrites de : Monsieur A, infirmier en chef de l'unité 82, Madame F, infirmière chef de service, Monsieur D, directeur général et Madame P, directrice du nursing, soit les supérieurs hiérarchiques de Madame J, ceux-là mêmes qui s'estiment victimes du comportement agressif et insultant de celle-ci et qui ont décidé de la licencier.

Il se fait que ces personnes sont également celles, particulièrement Monsieur A (et, dans une moindre mesure Madame P), que Madame

J désigne comme étant les auteurs du harcèlement dont elle dit avoir été la victime.

La situation conflictuelle avec Madame F et le refus d'accepter une mutation que, selon elle, elle n'avait pas demandée, font partie des difficultés qui ont amené Madame J à déposer une plainte pour harcèlement moral au travail.

Il en va de même de la dégradation de ses relations avec le chef infirmier : même si elle considérait à tort que les monitorings cardiaques n'étaient pas fiables, c'est bien la manière dont Monsieur A a entendu résoudre le problème (en disant à Madame J de débrancher provisoirement les appareils et en ne l'écoutant plus lorsqu'elle dénonçait le mauvais fonctionnement de ceux-ci) qui a amené l'intéressée à perdre confiance en sa hiérarchie et à se sentir harcelée.

L'impossibilité de trouver une solution satisfaisante aux yeux de Madame J aux plaintes qu'elle avait exprimées est à l'origine, à la fois, de son comportement sans doute déplacé lors des entretiens des 16 et 19 juin 2006 et des faits de harcèlement qu'elle a dénoncés dans la plainte adressée le 19 juin 2006 à la personne de confiance.

En conclusion, la Cour du travail est d'avis, contrairement aux premiers juges et, sur ce seul point, au Ministère public, que les motifs du licenciement ne sont pas étrangers à ceux invoqués par Madame J pour justifier sa plainte.

III.2.6.

Par conséquent, il y a lieu de faire application de l'article 32*tredecies* § 4 de la loi du 4 août 1996 et de condamner le CHU BRUGMANN au paiement de l'indemnité de protection fixée à $\frac{45.965,23}{12} \times 6 = 22.981,11$ €.

12

III.3. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif ou abus de droit.

III.3.1.

Les premiers juges ont considéré que Madame J pouvait prétendre à 2.500 € de dommages et intérêts à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, dès lors que la procédure de licenciement en vigueur au sein du CHU BRUGMANN n'a pas été respectée lors du licenciement et que, partant, Madame J a perdu une chance d'éviter son licenciement.

III.3.2.

Le préjudice résultant pour Madame J de la perte d'une chance de faire valoir ses moyens de défense et d'éviter, le cas échéant, son licenciement, n'est pas distinct de celui que l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de protection contre le licenciement sont censés réparer.

Le jugement sera donc réformé en ce qu'il a fait partiellement droit à la demande.

Sur ce point, l'appel incident est fondé.

III.4. Quant à l'indemnité de procédure.

C'est à tort que le jugement dont appel a condamné le CHU BRUGMANN au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 € (que la demanderesse originaire n'avait pas sollicitée).

En effet, l'article 1022 du Code judiciaire, ainsi que l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et de frais d'avocat, consacrent le droit à une indemnité de procédure uniquement lorsque la partie recourt à un avocat pour la représenter en justice et non lorsque celle-ci est représentée par un délégué syndical.

La Cour constitutionnelle a, par ailleurs, confirmé cette position dans son arrêt du 18 décembre 2008 (arrêt n° 128/2008), en décidant que :

« L'indemnité de procédure est conçue comme une indemnité forfaitaire dans les charges effectivement supportées par une partie et en n'étendant pas son bénéfice aux parties qui, comme celles qui sont assistées et représentées par un délégué syndical, ne supportent pas les mêmes charges, le législateur a retenu un critère de distinction pertinent par rapport à l'objectif de la loi ».

Madame J n'élève aucune contestation à ce sujet.

L'appel incident est à cet égard fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel principal et le déclare fondé dans la mesure ci-après précisée :

- confirme le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à la demande d'indemnité complémentaire de préavis correspondant à cinq mois de rémunération mais le réforme quant au montant de la condamnation ;
- statuant à nouveau quant à ce, condamne le CHU BRUGMANN à payer à Madame J la somme brute de **19.152,17 €**, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 3 juillet 2006, avec interruption du cours des intérêts entre le 17 mars 2010 (date à laquelle la cause était fixée pour plaidoiries et a dû être reportée en raison d'une erreur d'agenda de Monsieur F et le 6 octobre 2010 ;

- réforme le jugement en ce qu'il a déclaré non fondée la demande d'indemnité de protection en application de la loi du 11 juin 2002 ;
- statuant à nouveau sur cette demande, la déclare fondée et condamne le CHU BRUGMANN à payer à Madame J la somme brute de **22.981,11 €**, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 3 juillet 2006, avec interruption du cours des intérêts entre le 17 mars 2010 (date à laquelle la cause était fixée pour plaidoiries et a dû être reportée en raison d'une erreur d'agenda de Monsieur F) et le 6 octobre 2010.

Reçoit l'appel incident et le déclare fondé dans la mesure ci-après précisée :

- réforme le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et a accordé 2.500 € de ce chef à Madame J
- statuant à nouveau sur cette demande, la déclare non fondée et en déboute Madame J
- réforme le jugement en ce qu'il a condamné le CHU BRUGMANN à une indemnité de procédure de 3.000 €.

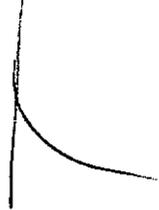
Confirme le jugement dont appel pour le surplus.

Condamne le CHU BRUGMANN aux dépens d'appel, liquidés à 0 €.

Ainsi arrêté par :

M^{me} L. CAPPELLINI
 M. M. POWIS DE TENBOSSCHE
 M. Ph. VAN MUYLDER
 Assistés de
 M^{me} M. GRAVET

Président de chambre
 Conseiller social au titre d'employeur
 Conseiller social au titre d'employé
 Greffière



Ph. VAN MUYLDER



M. POWIS DE TENBOSSCHE



M. GRAVET



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 1^{er} décembre 2010, par :



M. GRAVET



L. CAPPELLINI

