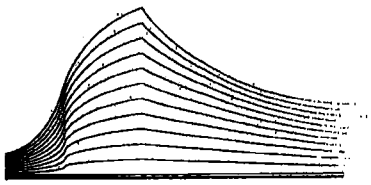

Expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à	Numéro de jugement / répertoire
			2021/1116
le €	le €	le €	Date du prononcé **24 février 2021**

Numéro de rôle (greffe)
20F003836

Numéro de système (parquet)
18AB3001

Instruction :
/

Numéro de notice
BR/F/69/99/000001/2018

Code greffe :38

M.R.: Pijcke

Tribunal de première instance francophone de Bruxelles

69e chambre correctionnelle - salle 0.10

☐ Ne pas présenter à l'inspecteur

présenté le
ne pas enregistrer

Jugement

Numéro(s) de condamné(s) :
2021/1508 - Association sans but lucratif Mission Locale Pour l'Emploi
2021/1509 - N N
2021/1510 - C D

En cause de l'**auditeur du travail** et de

1. V **M** , domiciliée à

Partie civile, représentée par Me Mikaël GLORIEUX, avocat au barreau de Charleroi ;

2. D **C** , né le 1970 à , inscrite à , de nationalité belge ;

Partie civile, qui a comparu, assisté par Me Marie MICHAUD-NERARD, avocat au barreau de Bruxelles ;

contre :

1. ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI, dont le siège social est situé à 1040 Etterbeek, Avenue Jules Malou 57, prévenue ;

Représentée par Me Henri GIRBOUX et Me Dominique CLAES, avocats au barreau de Bruxelles ;

2. N **N** née le 1966 à Bruxelles, inscrite à , de nationalité grecque, prévenue ;

Qui a comparu, assistée par Me Caroline VAN DER REST, avocat au barreau de Bruxelles ;

3. D **C** , né le 1970 à , inscrite à , de nationalité belge, prévenu ;

Qui a comparu, assisté par Me Marie MICHAUD-NERARD, avocat au barreau de Bruxelles ;

Prévenus d'avoir,

dans l'arrondissement judiciaire de Bruxelles et, par connexité, ailleurs dans le Royaume, à diverses reprises entre le 21 janvier 2017 et le 25 août 2018, les faits constituant sans interruption la manifestation successive et continue de la même intention délictueuse,

en qualité d'employeur, préposé ou mandataire ou en toute autre qualité,

- pour avoir exécuté l'infraction ou coopéré directement à son exécution;

- pour avoir, par un fait quelconque, prêté pour son exécution une aide telle que, sans son assistance, le crime ou le délit n'eussent pu être commis ;

- pour avoir, par dons, promesses, menaces, abus d'autorité ou de pouvoir, machinations ou artifices coupables directement provoqué à ce crime ou à ce délit;

A. Absence de mesures de prévention relatives à la prévention des risques psychosociaux

- infraction à l'article 32/2, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à l'article I.3-2. du Code du bien-être
- sanctionnée par l'article 122, 1°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social
- passible d'une sanction de niveau 3

En l'espèce, à Bruxelles, au cours de la période du 22 janvier 2017 au 24 août 2018 inclus, ne pas avoir pris les mesures de prévention appropriées pour éviter aux membres de l'équipe Emploi-Formation de l'ASBL Mission locale pour l'Emploi une surcharge de travail, laquelle surcharge est attestée par :

- la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par plusieurs travailleurs de l'ASBL Mission locale pour l'Emploi auprès du service externe de prévention et de protection au travail Arista, le 23 janvier 2017,
- la plainte adressée par F S à D C , le 14 avril 2017,
- la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par P S auprès du service externe de prévention et de protection au travail Arista, le 20 avril 2017,

- l'analyse des risques psychosociaux réalisée en mars 2018 par l'Association bruxelloise pour le bien-être au travail .

les risques psychosociaux étant définis par l'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, comme étant la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Association sans but lucratif Mission Locale Pour l'Emploi, C D , N

N .

B. Absence de mesures de prévention relatives à la prévention des risques psychosociaux

- infraction à l'article 32/2, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à l'article I.3-4. du Code du bien-être
- sanctionnée par l'article 122, 3°, du Code pénal social, introduit par l'article 2 de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social
- passible d'une sanction de niveau 3

En l'espèce, à Bruxelles, au cours de la période du 22 janvier 2017 au 24 août 2018 inclus, ne pas avoir pris les mesures de prévention appropriées pour éviter à P S une surcharge de travail lorsqu'elle était occupée par l'ASBL Mission Locale pour l'Emploi, ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent, laquelle surcharge est attestée par :

- la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par plusieurs travailleurs de l'ASBL Mission locale pour l'Emploi auprès du service externe de prévention et de protection au travail Arista, le 23 janvier 2017,
- la plainte adressée par P S à D C , le 14 avril 2017,

- la demande d'intervention psychosociale formelle introduite par P S auprès du service externe de prévention et de protection au travail Arista, le 20 avril 2017,
- l'analyse des risques psychosociaux réalisée en mars 2018 par l'Association bruxelloise pour le bien-être au travail,

les risques psychosociaux étant définis par l'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, comme étant la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Association sans but lucratif Mission Locale Pour l'Emploi, C D , N

N ,

* * *

Le tribunal a notamment tenu compte de l'ordre de citer à comparaître devant le tribunal correctionnel établi par l'Auditeur du Travail, le 27 août 2020.

La partie civile a été entendue en vue de son désistement d'instance.

M. Pijcke, substitut de l'Auditeur du Travail, a été entendu.

La défense des prévenus a été entendue.

Au pénal

1. En fait

1.1. La mission locale pour l'emploi d'Etterbeek

La Mission Locale pour l'Emploi d'Etterbeek est une association sans but lucratif active depuis 1991 en vue d'aider ses bénéficiaires à retrouver le chemin d'un emploi stable et durable, en rapport avec leurs compétences.

Sa direction est assurée par un directeur général, en l'occurrence, entre janvier 2008 et le 30 juin 2018, Monsieur M G.

Madame N N est entrée au service de la Mission locale le 1er décembre 2012 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée afin d'y exercer la fonction de « *Directrice adjointe pédagogique* », puis de Directrice *ad interim* lorsque M. G. fut en incapacité de travail.

Monsieur C D est entré au service de la Mission locale le 18 mai 1998 en qualité d'agent de développement de projets, puis de « conseiller emploi », et enfin, à compter du 1er mars 2007,de Coordinateur du Service Emploi-formation.

En 2016, un Comité pour la Prévention et la Protection au travail a été élu. Il a été renouvelé lors des élections sociales de novembre 2020.

La Mission locale compte également une délégation syndicale.

Il ressort des explications données que cette ASBL était subsidiée par ACTIRIS, qui conditionnait son financement à la réalisation d'objectifs précis en termes de nombre d'entretiens de demandeurs d'emplois.

Plusieurs éléments accréditent que le respect de ces objectifs ait été prioritaire et généré, chez certains travailleurs, le sentiment de subir une charge de travail excessive.

1.2. Plainte pour harcèlement à l'encontre de M. G

Plusieurs éléments objectivent que Monsieur M G directeur général de la Mission locale, avait un comportement inapproprié à l'égard du personnel.

Par un courrier du 12 décembre 2016[1], les permanents syndicaux des délégués du personnel de la Mission locale, Madame L M (CNE) et Monsieur R S (SETCA), ont dénoncé, dans le chef de Monsieur M G , des

[1] Annexe 2 de la plainte de CNE du 23 août 2018, sf. III, 1.

faits qu'ils ont qualifié de harcèlement, en invoquant des « atteintes à la dignité des personnes », « des insultes racistes et sexistes », des faits de « calomnie et diffamation » ou encore des négligences en terme de sécurité et de bien-être au travail.

Cette dénonciation est circonstanciée et traduit des propos inadmissibles de M. G. mais aussi d'autres personnes investies de fonctions dirigeantes.

On y lit notamment :

Vous n'avez aucun souci du bien-être de vos travailleurs. Le rapport ARISTA du 25 janvier 2016 fait état des éléments suivants, toujours non solutionnés à ce jour, malgré de nombreuses demandes de représentants de travailleurs :

- *Pas de procédure d'urgence en cas d'incendie,*
- *Pas de formation personne confiance,*
- *Pas d'exercice d'évacuation,*
- *Pas de registre des faits de violence externe.*

Vous vous permettez d'ailleurs souvent d'affirmer que vos travailleurs simulent la maladie ou devraient travailler beaucoup plus dur. (...)

Eu égard à la gravité des faits soulevés ci-dessus, nous ne ferons qu'évoquer, sans y accorder la même attention descriptive, ***votre critique permanente des délégués syndicaux, du dénigrement du travail syndical, et des pressions constantes sur les représentants des travailleurs au sein du CPPT*** *que nous souhaitons également voir cesser.*
(...)

Nous exigeons également, ***la mise en place d'une analyse des risques psychosociaux dans votre organisation, dans les plus brefs délais.*** (en gras dans le texte).

Le 30 janvier 2017[2], le syndicat CNE a adressé au président du conseil d'administration de la Mission Locale d'Etterbeek un nouveau courrier rappelant la teneur de celui du 12 décembre 2016, déjà rappelé, notamment, par un courrier du 10 janvier 2017, demandant expressément un rendez-vous pour dénouer une situation préjudiciable aux travailleurs et à la Mission locale.

Ces demandes sont selon la CNE restées sans réponse.

---

[2] Annexe 4 de la plainte de CNE du 23 août 2018, sf. III, 1.

1.3. Demande d'analyse des risques psychosociaux.

Lors de la réunion du CPPT du 21 mars 2017, les représentants des travailleurs ont formulé le souhait qu'une analyse des risques psychosociaux la plus approfondie possible soit organisée (avec questionnaire individuel aux travailleurs, premier retour en CPPT sur l'extraction statistique des données et rapport faisant étant de recommandations).

Le 22 mars 2017, une réunion plénière du personnel a été organisée et tenue par Monsieur J L , Président de la Mission locale.

1.4. Proposition de cahier des charges pour une analyse des risques psychosociaux au sein de la Mission locale.

Le 23 mars 2017, Madame I M , secrétaire permanente de la CNE, a envoyé par e-mail à Monsieur J L , Président de la MLE, à Monsieur M G , Directeur, à Monsieur F V , Vice-Président de la MLE, une proposition de cahier des charges pour une analyse des risques psychosociaux au sein de la Mission locale.

Après avoir été approuvé par le conseil d'administration, le document définitif avec la méthode proposée devait être soumis pour approbation au CPPT lors de la réunion du 6 juin 2017.

Des questions de méthodologie se posaient toutefois du point de vue des délégués syndicaux.

Lors de la réunion du CPPT du 19 septembre 2017, les délégués ont expressément fait la demande que le point concernant l'analyse de risques soit, une nouvelle fois, reporté car ils souhaitaient que tous les entretiens soient menés individuellement avec chaque agent et non collectivement ou en petits groupes comme le prévoyait la proposition de cahier des charges déposées par les représentants syndicaux.

1.5. Demandes d'intervention psychosociale

Plusieurs demandes d'intervention psychosociale formelle sont jointes à la plainte du syndicat CNE, dont la teneur traduit un climat général de pression :

- Celle de Madame F N en date du 24 mars 2017 décrivant des comportements à caractère raciste, et notamment ; *le directeur m'accuse d'avoir falsifié une facture et d'avoir effectué le paiement sur le compte d'un bandit congolais. Les injures à ma personne à caractère raciste portent atteinte à ma dignité personnelle. Lors de mon malaise au boulot pendant qu'on attendait l'ambulance, Monsieur se contente de dire que j'avais un bon pouls. Après mon*

départ vers l'hôpital il dira que j'avais besoin d'un marabout, non d'un médecin alors que ma tension était à 22.

- Madame V M a également adressé une demande d'intervention psychosociale formelle (sur laquelle ne figure pas de date), à laquelle était jointe un résumé des faits ressentis par l'intéressée. Elle y renseigne :
  - des difficultés rencontrées depuis l'année 2009, à l'occasion d'un accident sur le chemin du travail, puis un contrôle de ses appels téléphoniques.
  - Un climat de forte tension relationnelle avec les supérieurs hiérarchiques,
  - des reproches liés à son activité syndicale.
  - Elle a ressenti des atteintes à sa vie privée,
  - et renseigne même un geste à caractère sexuel, de la part d'un client, pourtant banalisé par la direction.

- Monsieur F B a rédigé une demande d'intervention psychosociale formelle le 7 avril 2017,
  - décrivant vivre en tant que membre du CPPT des intimidations de la part du directeur,
  - qui le questionne sur les raisons de son engagement dans l'action syndicale,
  - et décrit un climat de reproches lié à une prétendue insubordination de sa part.

- Monsieur B M a également formulé une demande d'intervention psychosociale formelle le 17 mars 2017, décrivant un climat de dénigrement et de plaisanterie raciste.

- Madame P S a signé le 20 avril 2017 une demande d'intervention psychosociale individuelle, rédigée comme suit :

  Depuis 2013 j'ai interpellé à plusieurs reprises mon coordinateur concernant ma charge de travail que je considère trop élevée sans parvenir à ce que mes difficultés soit entendues par ma hiérarchie.
  Cette situation s'est soldée par un burn-out.
  Après une reprise de travail progressive à mi-temps médical d'un an et demi j'ai repris mon travail à temps plein le 1er mai 2016.
  Si on m'a permis de reprendre mon travail progressivement avec difficulté, mon supérieur n'a jamais admis la lourdeur que celui-ci représente pour moi exemple 224 dossiers suivis en 2013).
  Aujourd'hui je l'interpelle à nouveau à ce sujet, la répartition de la charge de travail au sein de l'équipe étant devenue de surcroît inéquitable.

Je me suis toujours efforcée de respecter la quantité de travail demandée, par conscience professionnelle, et considérant qu'un délégué syndical se doit d'être irréprochable dans son travail.
Mes collègues déléguées syndicales et moi-même avons fait l'objet de recadrage de sa part à ce sujet, voire de pressions.
Si la règle n'est de facto pas appliquée au sein de l'équipe et qu'il laisse faire, ce n'est pas à moi de pallier à la baisse des chiffres engendrés.
Suite à l'interpellation de mon responsable ce 11 avril 2017, celui-ci n'envisage aucune possibilité de réduction de la norme et ne me donne aucune piste de diminution de ma charge de travail.
En revanche il me suggère une éventuelle réduction de mon temps de travail.
Actuellement je n'ai pas encore interpellé la direction par rapport aux faits récents.
Je vous tiendrai au courant des éventuels développements.
A ceci s'ajoute une forte pression faite à l'équipe des conseillers emploi d'assurer le remplacement de la personne qui s'occupe de l'accueil. Nous l'avons fait 4 mois à tour de rôle pour dépanner l'accueillante étant en maladie pendant une longue durée et la structure n'ayant pas encore recruté une remplaçante à la réceptionniste.
La coordination nous a annoncé une prolongation de cet état de fait.
Ma collègue M et moi avons refusé de continuer ; considérant qu'il ne relève pas de notre profil de fonction et pour éviter que notre soutien ne devienne structurel.
Le 19 avril, mon coordinateur m'écrit son désaccord par rapport à cette décision, me taxe de ne pas être solidaire et prétend que j'occasionne une surcharge de travail à mes collègues.
La directrice pédagogique renchérit le 20 avril en faisant état, entre autres, de ma non-participation évidente à l'esprit collégial et à mes manquements face aux engagements professionnels liés à ma fonction.
D'un côté on ignore ma surcharge de travail et de l'autre on m'ajoute des taches supplémentaires pour palier aux problèmes d'organisation qui ne m'incombent pas.

Madame P renseigne également la violence de langage rencontrée de la part de Monsieur G , mais aussi le climat malsain résultant de ce que certains travailleurs reçoivent des cadeaux de la direction, comme des « iPhone » ou des tablettes et que d'autres n'en reçoivent pas.

Madame P renseigne enfin au titre de ses attentes :

- *Rétablir le dialogue et s'excuser auprès des victimes,*
- *Mettre en place une politique de gestion du personnel non discriminante,*
- *Travailler sur la mise en place d'un cadre de travail clair et équitable,*
- *Analyser les risques psychosociaux au travail,*
- *Prévenir les risques de burn-out et aménager par une formation du personnel encadrant,*

- *Aménager la charge de travail.*

1.6. Lettre du Service de prévention ARISTA du 21 avril 2017.[3]

Le 21 avril 2017, le service externe de prévention et de protection ARISTA adresse à Monsieur le Bourgmestre d'Etterbeek un courrier relatif à l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif :

La situation à risque est décrite comme suit :

- *Une problématique de surcharge de travail de répartition inéquitable dans les équipes qui ne semble pas être entendue par la ligne hiérarchique,*
- *Des menaces de licenciement,*
- *Un manque d'outils de travail pour mener à bien les missions,*
- *Par rapport au directeur de la Mission Locale :*
  - *de la violence verbale sur certaines personnes,*
  - *de la violence physique sur des objets,*
  - *des propos dénigrants, des injures et des insultes, de racisme ou de propos tendancieux culturellement,*
  - *des propos vulgaires,*
  - *des demandes au personnel de ne plus s'adresser à certains autres, de ne plus manger avec eux de ne plus leur parler,*
  - *cela crée un climat malsain, on offre des cadeaux (tablettes, Iphones) à certains et pas à d'autres,*
  - *contrôle excessif des tâches en vue de mettre une pression sur le personnel,*
  - *intrusions dans la vie privée,*
  - *manque de soutien en cas d'incident avec les usagers*

- *une forte inquiétude quant aux mesures prises en cas d'incendie malgré plusieurs demande à l'employeur de prévoir des possibilités d'évacuation.*

Les personnes nous ont fait état d'un niveau de souffrance important. Nous attirons l'attention de l'employeur sur ce point.

Suite à cette description de la situation nous vous recommandons de prendre les mesures de prévention suivantes :

- *De donner suite aux demande des permanents syndicaux de mettre en place un processus de conciliation.*

---

[3] SF III, 6, pièce 24.1.

- *Après avoir entendu la perception du directeur, faire le point et lui donner des instructions claires en matière de comportement attendu dans le cadre d'une relation professionnelle. Le désaccord ne permet pas d'abuser de sa position hiérarchique. Il faut l'aider à mettre en œuvre un exercice normal de l'autorité. Il en est de la responsabilité de l'employeur. Prévoir un coaching pour le directeur pourra lui permettre de travailler ses ressources pour mettre en œuvre une autorité basée sur le respect et la confiance.*

  À cet égard la législation prévoit que vous nous communiquez le plus rapidement possible et par écrit votre décision motivée quant aux suites que vous donnerez à ces propositions de mesures, (...)

1.7. Lettre de UNIA du 7 juillet 2017.

Les comportements discriminatoire renseignés amèneront le Centre interfédéral pour l'Egalité des chances UNIA à adresser à la Mission Locale pour l'Emploi d'Etterbeek un courrier du 7 juillet 2017 faisant état de son interpellation, par plusieurs travailleurs, s'estimant victimes de harcèlement en raison de leur origine ethnique, de leur état de santé, de leurs convictions syndicales, et de leurs convictions religieuses ou philosophiques de la part du Directeur de la Mission Locale, Monsieur M G.

UNIA portera d'ailleurs plainte le 21 septembre 2018 auprès de M. l'auditeur du travail,[4]

1.8. Analyse des risques par l'Association Bruxelloise pour le Bien-être au travail (ABBET)

L'association bruxelloise pour le bien-être au travail ABBET un rendu un rapport de dépistage participatif des risques à la suite de plusieurs réunions tenues entre le 28 octobre 2017 et le 26 janvier 2018.

On peut y lire notamment[5] :

A l'image de la réalité au niveau du travail, le conflit occupe une place prépondérante lors de nos rencontres. Presque tous les groupes nous en parlent comme quelque chose de lourd qui pèse sur le travail.

---

[4] Plainte UNIA,III, 2.
[5] SF. III.7, pièce 20.1.

Les responsables sont en première ligne puisqu'il leur revient de remplacer le directeur et de subir l'ambiance de blocage de certains aspects du travail. C'est une charge supplémentaire mêlée d'une imprécision sur le retour du directeur et un manque de référent pour les décisions à prendre. Cette position inconfortable est toutefois assumée grâce à la motivation et au professionnalisme des responsables.
(...)
C'est donc bien une situation bloquée que l'on observe puisque le minimum de communication pour tenter de sortir du conflit n'existe plus.
(...)

Le Pôle emploi et formation est surtout en difficulté par rapport au travail lui-même. Avec les quotas à suivre que reste-t-il du travail social ?
Il y a aussi un souhait d'avoir du temps pour d'autres activités et diversifier le travail.
Les travailleurs se sentent en décalage avec la logique institutionnelle qui serait plus orientée à « faire du chiffre », ce qui a pour conséquence de réduire le dialogue.
Des situations de violence peuvent apparaître dans le travail mais il manque de procédures à suivre dans ce cas. Au sein de l'équipe les relations sont positives et l'ambiance est bonne. Le conflit institutionnel est vécu comme assez violent par tous.

En JET et Régie : C'est plutôt la charge de travail qui préoccupe les travailleurs. Cela tient au projet qui se rajoute et au suivi administratif qu'il faut mettre en route. (...).
.....
Les pistes proposées par les travailleurs peuvent se regrouper en trois priorités :

- *Résoudre le conflit entre la direction et certains membres de l'équipe. À ce propos plusieurs propositions ont été faites ; rencontre par le conseil d'administration des travailleurs concernés, une médiation avec un extérieur, organiser un temps d'excuse, licenciements.*
- *Réfléchir sur le travail lui-même : comment garder le social comme priorité mais aussi comment inscrire plus de transversalité au sein de la Mission locale et travailler plus en réseau à l'extérieur.*
- *Améliorer la communication avec la direction et la réflexion commune.*

Si nous ignorons comment briser le cercle vicieux installé aujourd'hui nous pouvons toutefois donner des pistes pour le futur.
(...)

L'association sur le bien-être au travail préconise enfin un certain nombre de mesure. Celles-ci sont relatives :

- au contenu du travail en vue d'augmenter le bien-être et la motivation au travail, et notamment :
  - l'engagement d'un nouveau contremaître pour aider dans le suivi des chantiers,
  - mais aussi de diminuer le nombre de rendez-vous par semaine.

- Des recommandations sont formulées en ce qui concerne l'organisation du travail :
  - plus de communication de la part de la Direction,
  - un temps d'excuse entre les personnes concernées par les conflits,
  - un accompagnement de la part de la Mission locale,
  - des formations supplémentaires,
  - une amélioration dans le comportement vis-à-vis des membres du personnel dans la façon de leur parler (manque de respect, des abus de pouvoir de certains contremaîtres étant renseignés).

- Des réflexions sont également menées en ce qui concerne les relations interpersonnelles :
  - organiser une rencontre entre conseil d'administration et travailleurs concernés par le conflit,
  - une écoute par rapport à leurs problèmes,
  - organiser un dialogue entre le directeur, les comptables et toutes les personnes concernées par le conflit

1.9. Situation de Mme P.

Madame S P , dont la demande d'intervention a été évoquée ci-avant, était entrée à temps plein au service de la Mission locale le 16 juillet 2008 en qualité de conseillère emploi-formation, sous la direction de Monsieur C D.

Elle fut membre de la délégation syndicale de la Mission locale depuis le 7 mars 2011.

Madame P. a connu plusieurs périodes d'incapacité de travail. Après avoir été déclarée en incapacité de travail du 6 au 23 mai 2014 puis du 10 juin 2014 au 12 septembre 2014, elle a repris le travail dans le cadre d'un mi-temps médical du 15 septembre 2014 au 30 avril 2016. Elle a repris le travail à temps plein début mai 2016 avant de tomber, à nouveau, en incapacité de travail en février 2018 de manière ininterrompue.

Elle a mis fin à ses jours le 22 août 2018.[6]

2. Questions procédurales

2.1. Rectification d'erreur matérielle contenue dans la citation.

Il a été constaté qu'il manquait une page de la citation, comprenant la prévention A.

---

[6] SF. III., 7, pièce 18.1.

L'erreur matérielle a toutefois été corrigée par Monsieur l'auditeur du travail à l'occasion de ses conclusions déposées le 16 décembre 2020, explicitant la prévention A.

La teneur de celle-ci a donc été portée à la connaissance de toutes les parties qui se sont défendues sur les préventions A et B.

2.2. Prescription de l'action publique.

A supposer les préventions établies, elles auraient été commises au plus tard le 25 août 2018, ce dont il résulte que le premier délai quinquennal est toujours en cours, outre la suspension visée par l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 3 du 9 avril 2020.

2.3. Qualité d'employeur de droit pénal social.

En matière répressive, conformément à l'article 16, 3°, a) du Code pénal social[7], l'employeur est la personne qui dispose de l'autorité sur le travailleur et l'a mis au travail[8].

On entend par «employeur» toute personne physique investie de l'autorité sur le personnel, quel que soit son titre.[9]

Le Code pénal social prévoit non seulement la responsabilité de l'employeur au sens du droit pénal social mais, il donne des effets juridiques aux délégations de pouvoirs faites par l'employeur puisque la responsabilité pénale va peser aussi sur les substituts de l'employeur qui détiennent un pouvoir de décision, à savoir « ses préposés et ses mandataires.[10]

Il résulte du dossier et des débats que Mme N. et M. D. sont intervenus en tant que préposés de l'ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI et exercé à ce titre une parcelle d'autorité hiérarchique.

Ils doivent donc être considérés à titre personnel comme « employeurs » au sens du droit pénal social.

2.4. Responsabilité conjointe de la personne morale et de personnes physiques.

Selon l'article 5 du Code pénal applicable au moment des faits (les modifications ultérieures constituant une loi plus sévère):

---

[7] Article 16.3°,a) définit comme employeur : *les personnes qui exercent l'autorité sur les travailleurs;*
[8] Cass. (2e ch.), 22 avril 2015, *Droit pénal de l'entreprise*, 2016, 137
[9] Cour d'appel de Mons - arrêt n° F-20150909-6 (2014/AG/5 (4ème B Chambre pénale sociale)) du 9 septembre 2015, v. *Strada.*
[10] Coipel, M. et Davagle, M., « Imputation des infractions en droit pénal social », *Rép. not.*, Tome XII, Le droit commercial et économique, Livre 8, Associations sans but lucratif, Bruxelles, Larcier, 2017, n° 1312.

Toute personne morale est pénalement responsable des infractions qui sont intrinsèquement liées à la réalisation de son objet ou à la défense de ses intérêts ou de celles dont les faits concrets démontrent qu'elles ont été commises pour son compte.

Lorsque la responsabilité de la personne morale est engagée exclusivement en raison de l'intervention d'une personne physique identifiée, seule la personne qui a commis la faute la plus grave peut être condamnée. Si la personne physique identifiée a commis la faute sciemment et volontairement, elle peut être condamnée en même temps que la personne morale responsable.

Il ressort des explications données au tribunal que l'ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI fonctionnait selon un mode hiérarchisé et était dirigée à l'époque des faits, par M. G , qui faisait, selon les éléments renseignés, peser un climat de forte pression morale.

Il est manifeste que lui-même agissait sous l'autorité du pouvoir politique communal d'Etterbeek.

Mme N et M. D se sont inscrits dans cette hiérarchie et ont suivi les instructions qu'ils recevaient quant au respect d'objectifs chiffrés.

A supposer les infractions établies, elles s'inscrivent donc dans le cadre d'un « culture d'entreprise » interne de l'ASBL. De ce fait, la responsabilité de la personne morale n'est pas établie exclusivement en raison de l'intervention de personnes physiques identifiées.

Le principe à la base de la loi du 4 mai 1999, qu'il y a lieu d'appliquer, est l'exclusion du cumul des responsabilités pénales entre personne morale et personne physique.

Le tribunal considère que les personnes physiques poursuivies bénéficient d'une cause d'excuse absolutoire et doivent d'emblée être déchargés de toute condamnation.[11]

3. Au pénal

La prévention A vise une infraction à l'article 32.2 § 2 de la loi du 4 août 1936 relative aux bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tandis que la prévention B vise une infraction à l'article 32/2 § 4 de la même loi.

Selon l'article 32/2 :
. *[1 § 1er. L'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques.*

---

[11] A. MASSET, La responsabilité pénale des personnes morales, *Droit pénal de l'entreprise*, 2011, p. 13, CH.- E. CLESSE, Droit pénal social, *R.P.D.B.*, 2013, n° 391.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. L'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux au travail sont celles définies à l'article 32quater, alinéa 3. Elles sont prises après avis du Comité, à l'exception des procédures.

Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander :

a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32sexies qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation;

b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis dont le contenu est spécifié par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du Comité conformément à l'article 32quater, alinéas 4 à 6, et sont, le cas échéant, conformes aux conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

Ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.

§ 3. Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, refuse l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle visée au § 2, alinéa 3, b), lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail tels que définis à l'article 32/1.

Lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle qui ne concerne pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, le conseiller en prévention en informe l'employeur après concertation avec le travailleur afin que l'employeur prenne les mesures collectives nécessaires.

Chez les employeurs où sont présents un Comité ou une délégation syndicale, ces mesures collectives sont prises après concertation avec lesdits organes.

Lorsque l'employeur ne prend pas de mesures collectives dans le délai fixé par le Roi ou si le travailleur considère que ces mesures ne sont pas appropriées à sa situation individuelle, le conseiller en prévention examine la demande et transmet à l'employeur l'avis visé au § 2, alinéa 3, b).

Les dispositions des alinéas 2 à 4 ne portent pas préjudice à l'obligation pour le conseiller en prévention de proposer des mesures à l'employeur, qui peuvent avoir un

caractère conservatoire, qui ont pour but de remédier aux risques qui présentent un caractère individuel dans le but de limiter les dommages à l'intégrité physique ou psychique du travailleur qui a introduit la demande.

§ 4. L'employeur prend les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger.

§ 5. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures.]1

Selon l'article 5 décrivant les mesures que l'employeur doit prendre ;

§ 1. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :

a) éviter les risques;

b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;

c) combattre les risques à la source;

d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;

e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;

f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;

g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;

h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;

i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;

j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers :

1° au moment de l'entrée en service;

2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être;

k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.

(l) prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail.) <L 2004-12-27/30, art. 156, 010; En vigueur : 01-01-2005>

§ 2. L'employeur détermine :

a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1er, peut être menée;
b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
L'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.
§ 3. Le Roi peut préciser les principes généraux de prévention visés au § 1er et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.

Selon l'article 32quater spécifiant des mesures à prendre en matière de violence et de harcèlement moral au travail ;

Art. 32quater.<inséré par L 2002-06-11/31, art. 5; En vigueur : 01-07-2002> [1 ...]1 (L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.
Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum :
1° des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;
2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à :
a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;
b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention [1 visé à l'article 32sexies, § 1er et à la personne de confiance;]1
c) l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;
d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.
3° les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er [1 ...]1;
4° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
5° l'information et la formation des travailleurs;
6° l'information du comité.
Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2°, qui sont prises après accord du comité.

Lorsque aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.
Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 5 pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.) <L 2007-01-10/33, art. 5, 015; En vigueur : 16-06-2007>
§ 2. [1 ...]1

Lorsqu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Ces mesures seront mises en œuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.[12]

Ces mesures peuvent par exemple inclure[13] :

- des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, à assurer un soutien adéquat de la direction, aux individus et aux équipes, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, ainsi qu'à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail,
- la formation des managers et des travailleurs afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière d'y faire face, et/ou de s'adapter au changement,
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

Les travaux parlementaires de la loi du 28 février 2014 indiquent que *l'employeur ne doit pas attendre "passivement" les propositions du conseiller.*[14]

Selon les travaux parlementaires encore:

Il est dans l'intérêt de toutes les personnes concernées qu'il soit créé un cadre permettant aux entreprises de gérer les problèmes psychosociaux de manière sereine et efficace. À cet égard, il faut également préciser que l'analyse de risque sur papier n'est pas l'élément essentiel: ce qui importe, au contraire, c'est que des mesures préventives adéquates soient prises.[15]

---

[12] ZORBAS, A., G., «Dialogue social, risques psychosociaux et harcèlement » in *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail, Bruxelles*, Éditions Larcier, 2016, p. 335.
[13] ZORBAS, A., G., « Dialogue social, risques psychosociaux et harcèlement » in *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, p. 336.
[14] *Doc. Parl*, La Chambre, session n° 51, 2013-2014, 3101/003, 13.
[15] *Doc. Parl*, La Chambre, session n° 51, 2013-2014, 3101/003

Il en est ainsi, notamment de la désignation d'une personne de confiance et/ou d'un conseiller en prévention.

La principale mission du conseiller en prévention et de la personne de confiance doit être de contribuer à la résolution du problème; c'est la raison pour laquelle la personne de confiance ne peut plus traiter que les demandes d'intervention informelle.
D'une part, cela permet aux travailleurs confrontés à des problèmes psychosociaux au travail de franchir plus facilement le pas pour entreprendre une action, tandis que, d'autre part cela accroît la volonté des autres personnes intéressées de rechercher ensemble une solution.
Le fait que la personne de confiance soit également chargée, comme c'est le cas jusqu'à présent, de recevoir les demandes d'intervention formelle peut inciter une personne mise en cause à adopter une attitude extrêmement défensive.
En agissant de la sorte, on ne résout pas le problème, mais on favorise ou on crée même un conflit.
Afin d'éviter une méfiance éventuelle à l'égard de la personne de confiance ou du conseiller en prévention, les incompatibilités pour l'exercice de ces fonctions sont également explicitées.
Cette adaptation doit également permettre de faire apparaître les problèmes individuels à temps.[16]

Les préventions ont trait à l'absence de prises de mesures en matière de risques psychosociaux, de façon générale (prévention A), et spécifique en ce qui concerne la situation personnelle de Mme P (prévention B).

Les éléments décrits ci-avant mettent en évidence :

- Que la MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI a eu connaissance de problèmes rencontrés par certains membres du personnel, de diverses nature, mais susceptibles de provoquer des risques psychosociaux chez certaines personnes, si peu nombreuses soient-elles, et quelles que soient leur fragilités ou leurs prédispositions individuelles.

- Que la MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI, qui existe depuis 1991, n'a pris pour la première fois en considération l'existence de risques psychosociaux qu'à l'occasion du conseil d'administration du 28 septembre 2017, commandant une analyse des risques à l'Association Bruxelloise pour le Bien-être au travail (ABBET).

- Que plusieurs actes ont été posés, allant dans le sens de la prise en considération des risques psychosociaux.

---

[16] *Doc. Parl*, La Chambre, session n° 51, 2013-2014, 3101/003, 5.

- Qu'en revanche, c'est vainement que l'on cherchera quelles mesures concrètes auraient été prises :
  - De manière générale ; en ce qui concerne la formation et la désignation d'une personne de confiance à laquelle les travailleurs peuvent s'adresser dans la discrétion et la confidentialité.
  - De manière spécifique face aux demandes de Mme P.

Il ne ressort pas d'éléments connus du tribunal que la Mission locale pour l'emploi ait adressé à ARISTA une décision motivée, spécialement en ce qui concerne les procédures de conciliation pourtant préconisées.

Aucune mesure n'a non plus été immédiatement prise à l'égard de Monsieur G entretenant au sein du personnel le sentiment de ne pas être entendu, ni respecté face à un comportement intolérable.

Les recommandations faites au sujet de ce directeur datent du 21 avril 2017. Il n'apparait pas qu'elles aient été suivies d'effet concret.

A partir d'octobre 2017, Monsieur G a été déclaré en incapacité de travail.

Il a repris ses fonctions le 1er juin 2018 avant d'être licencié avec préavis et indemnité par la Mission locale le 30 juin 2018, sans aucune reconnaissance d'une faute dans son chef.

Le maintien en fonction entre avril et octobre 2017, puis le mode de licenciement de Monsieur G étaient donc de nature à alimenter encore le sentiment du personnel de ne pas être respecté.

La Mission locale pour l'emploi produit un certain nombre d'attestations décrivant un climat de travail sans pression ni charge de travail excessive.

Tel n'est cependant pas le ressenti de certaines personnes qui se sont exprimées, auprès d'ARISTA, auprès de l'ABBETT, ou à l'occasion de la rédaction de demandes d'évaluation des risques psychosociaux.

Il est singulier que même à l'heure actuelle, la Mission locale pour l'Emploi soit encore dans le déni de ce que certaines personnes aient ressenti les choses de cette manière.

A supposer même qu'un seul travailleur ressente du stress lié à un défaut de prévention des risques ou d'un dysfonctionnement de l'organisation du travail, revient-il à l'employeur de le prendre activement en considération.[17]

---

[17] ZORBAS, A., G., «Dialogue social, risques psychosociaux et harcèlement » in *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail, Bruxelles*, Éditions Larcier, 2016, p. 329-376

Les préventions A et B seront déclarées établies à charge de la MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI qui n'a pris aucune mesure concrète en matière de risques psychosociaux liés notamment à la surcharge de travail et le manque de prise en considération du personnel, spécialement en ce qui concerne Madame P

4. Quant à la peine.

Les faits sont graves en ce qu'ils traduisent dans le chef de la personne morale et de ses dirigeants un manque de prise en considération des difficultés rencontrées par le personnel, privilégiant des considérations statistiques, liées à l'octroi et au maintien de subsides.

Les préventions A et B déclarées établies constituent un délit collectif à ne sanctionner que par une seule peine, la plus forte.

Le taux de l'amende applicable à la personne morale est régi par l'article 41bis §1er, alinéa 2 du Code pénal.[18]

Il sera cependant tenu compte de la mission sociale importante donc est investie la prévenue et de son absence d'antécédents judiciaires pour assortir partiellement l'amende prononcée d'un sursis, qui sera de nature à l'encourager à mettre en œuvre des mesures adéquates et à faire preuve de plus d'empathie à l'égard de son personnel.

Au civil

Désistement d'instance de la partie civile V

A l'audience du 25 janvier 2021, Mme V dépose des conclusions de désistement d'instance, une procédure étant par ailleurs pendante devant le tribunal du travail.

En l'absence d'opposition des prévenus, il est donné acte à Mme V de son désistement au civil.

---

[18] *Lorsque la loi prévoit pour le fait une peine privative de liberté et une amende, ou l'une de ces peines seulement : une amende minimale de cinq cents euros multipliés par le nombre de mois correspondant au minimum de la peine privative de liberté, et sans pouvoir être inférieure au minimum de l'amende prévue pour le fait; le maximum s'élève à deux mille euros multipliés par le nombre de mois correspondant au maximum de la peine privative de liberté, et sans pouvoir être inférieure au double du maximum de l'amende prévue pour le fait.*

Demande de condamnation civile de l'Etat belge, articulée par M. D

La défense de M. D demande la condamnation de l'Etat belge au paiement de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts, estimant avoir été cité fautivement devant le tribunal correctionnel.

Cette demande n'est pas recevable en ce qu'elle est articulée, sans débat contradictoire, contre l'Etat belge, qui n'est pas partie en la cause, et ne se fonde pas sur une infraction déclarée établie par le tribunal.

Le tribunal a appliqué notamment les dispositions légales suivantes :

Les articles 66 et 100 du Code pénal ;

L'article 122-1°-3°, du Code pénal social

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

L'article 29 de la loi du 1er août 1985 et l'A.R. du 18 décembre 1986 portant des mesures fiscales et autres ;

L'article 91 du règlement général sur les frais de justice en matière répressive (A.R. du 28 décembre 1950) ;

L'arrêté royal du 26 avril 2017 portant exécution de la loi du 19 mars 2017 ;

Pour ces motifs,
le tribunal,
statuant contradictoirement,

Au pénal

Acquitte le prévenu **D C** du chef des préventions A. et B. et le renvoie des fins des poursuites sans frais.

Acquitte la prévenue **N N** du chef des préventions A. et B et le renvoie des fins des poursuites sans frais.

Condamne la prévenue **ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI** du chef des préventions A. et B. réunies :

- à une amende de **8.000 EUROS**
(soit 1.000 euros multipliés par 8 en application des décimes additionnels)

Dit qu'il sera sursis pendant **TROIS ANS** à l'exécution du présent jugement, pour ce qui excède 4.000 euros (soit 500 euros multipliés par 8 en application des décimes additionnels) de la peine d'amende, dans les termes et conditions de la loi du 29 juin 1964 concernant la suspension, le sursis et la probation.

La condamne, en outre, à l'obligation de verser la somme de **200,00 euros** (soit 25,00 euros multipliés par 8 en application des décimes additionnels) à titre de contribution au Fonds spécial pour l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence et aux sauveteurs occasionnels.

La condamne, à l'obligation de verser la somme de **20,00 euros** à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, conformément à l'article 4§3 de la loi du 19 mars 2017.

La condamne également au paiement d'une indemnité de **50,45 euros** (soit la somme de 50,00 euros indexée).

Condamne l'**ASBL MISSION LOCALE POUR L'EMPLOI** à 1/3 frais de l'action publique taxés au total de 61,47 euros.

Délaisse 2/3 desdits frais à charge de l'Etat.

Au civil

Acte le désistement de la partie civile **V** **M** et lui délaisse les frais de son intervention.

Déclare irrecevable la demande de la partie civile **D** **C** et lui délaisse les frais de son intervention.

Réserve d'office les intérêts civils d'éventuelles parties civiles, la cause n'étant pas en état d'être jugée quant à ces intérêts.

Jugement prononcé en audience publique où siègent :

M. Vander Goten, président de la chambre,

M. Antioco substitut de l'Auditeur du Travail,

M. Genov, greffier délégué.

(La biffure de ligne(s) et mot(s) nul(s) est approuvée)

Genov Vander Goten