

Rep. N° 09/976

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 29 AVRIL 2009.

4^{ème} chambre

Contrat de travail employé
Défaut à l'égard du second intimé
Réouverture des débats : 9 décembre 2009 à 14h15'

En cause de:

B

D

Appelant au principal, représenté par Maître Cala loco
Maître Jourdan, avocat ;

Contre:

1. L'A.S.B.L. ATOUTS JEUNES, dont le siège social est
établi à 1080 Bruxelles, chaussée de Gand, 431 ;

Intimée au principal, appelante dans le cadre de l'action en
garantie, représentée par Maître Henrard, avocat ;

2. V

F

Intimé dans le cadre de l'action en garantie, ne
comparaissant pas, ni personne pour lui.

★

★

★

COPIE
Art. 792 C.J.
Exempt de droits

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu la législation applicable et notamment :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

I. Le jugement

1. Monsieur B a saisi le tribunal du travail de Bruxelles d'une demande de condamnation de l'ASBL ATOUTS JEUNES (ci-après l'ASBL) au paiement de la somme forfaitaire de 10.000 Euros à titre de dommages et intérêts correspondant au préjudice qu'il a subi en raison d'un harcèlement moral.

L'ASBL a appelé Monsieur R V en intervention et garantie.

2. Par jugement du 11 mars 2008, la 18^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande principale recevable et non fondée et a déclaré la demande en intervention et garantie non fondée.

Le tribunal a ordonné la réouverture des débats en ce qui concerne les dépens.

3. Il ne résulte pas du dossier que le jugement a été signifié.

II. L'appel et la procédure devant la Cour

4. Monsieur B a interjeté appel du jugement par une requête reçue au greffe le 11 avril 2008. L'appel a été introduit en temps utile. Il est recevable.

Les délais de procédure ont été fixés, de l'accord des parties B et ATOUTS JEUNES, par une ordonnance du 7 mai 2008.

Des conclusions ont été déposées pour l'ASBL, le 1^{er} septembre 2008. Des conclusions ont été déposées pour Monsieur B, le 1^{er} décembre 2008. Des conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour l'ASBL, le 9 janvier 2009.

5. Monsieur E demande à la Cour de réformer le jugement et de condamner l'ASBL au paiement de 10.000 Euros à titre de dommage moral, à majorer des intérêts compensatoires à dater de la rupture. A titre subsidiaire, il demande l'autorisation de rapporter certains faits par témoins. Il demande aussi la condamnation de l'ASBL aux dépens.

6. L'ASBL demande à la Cour de confirmer le jugement et de condamner Monsieur B aux dépens en ce compris une indemnité de procédure de 2.000 Euros par instance.

L'ASBL introduit un appel, qualifié d'appel incident, visant, au cas où l'appel principal serait recevable et fondé, à ce que Monsieur V la garantisse de toute condamnation prononcée contre elle.

7. Les conseils des parties B et ATOUTS JEUNES ont été entendus à l'audience du 25 mars 2009.

A cette audience, Monsieur V n'était ni présent, ni représenté, bien qu'il ait été dûment convoqué.

La Cour constate que les délais de procédure ont été fixés sur base de l'article 747, §1 du Code judiciaire alors qu'il ne résulte pas que le calendrier amiable d'échange de conclusions qui a été déposé en vue de l'audience d'introduction du 7 mai 2008, ait été signé par Monsieur V ou son conseil. La procédure n'aura dès lors pas de caractère contradictoire à son égard.

8. L'affaire a été prise en délibéré le 25 mars 2009 après que Madame G. COLOT, Substitut général, ait donné un avis oral auquel les parties ont répliqué.

III. Faits et antécédents

9. Monsieur B est entré au service de l'ASBL en qualité d'éducateur, le 28 juin 2001.

10. Par lettre du 21 janvier 2002, Monsieur V a, en tant que directeur de l'ASBL, formulé différents reproches à Monsieur B qui les a contestés par lettre du 31 janvier 2002.

Monsieur B a pris contact avec l'Inspection médicale de l'Administration de l'hygiène et de la médecine du travail qui a accusé réception de ce contact par lettre du 13 février 2002.

Par lettre du 25 février 2002, la secrétaire permanente de l'organisation syndicale de Monsieur B a interpellé le président de l'ASBL à propos « *de la situation problématique que connaît le personnel d'ATOUTS Jeunes* ».

Le président a répondu « *qu'il a été mis au courant des diverses péripéties (et) des dissensions ponctuelles intervenues récemment entre Messieurs V et B* » et qu'il croit « *savoir que le dialogue entre eux a repris sur des bases plus directes, moins formelles, et qu'ils*

essayent, ensemble de trouver un terrain d'entente plus harmonieux dans le but de remplir efficacement les objectifs impartis à l'ASBL ».

11. Le 2 avril 2002, Monsieur B et Madame D. ont déposé plainte pour harcèlement entre les mains du Conseiller en prévention. Cette plainte était dirigée contre Monsieur V. directeur d'ATOUTS Jeunes.

Cette plainte précise :

« Depuis juin 2001 (date de notre entrée en fonction), nous sommes sujets à une pression institutionnelle constante faite de menaces, contrôle abusif. Notre équipe (trois travailleurs sociaux, éducateur et assistantes sociales) fait l'objet d'interpellations déplacées, malvenues et tentatives de désolidarisation. Cela engendre un malaise, un climat ne permettant pas un épanouissement professionnel et personnel. Il s'agit pour nous clairement de harcèlement moral ».

Par courrier du 26 mai 2002, Monsieur B a indiqué au Conseiller en prévention qu'il maintenait sa plainte.

Il a joint à ce courrier une note du 23 mai 2002 précisant certains faits récents, ainsi que la copie d'un mémo de Monsieur V relatif aux horaires.

12. Monsieur B a été licencié le 24 mai 2002 moyennant un préavis de 3 mois prenant cours le 1^{er} juin 2002.

13. Par une lettre du 10 juin 2002, le Conseiller en prévention a confirmé l'entretien qu'il avait eu avec le président de l'ASBL.

Dans ce courrier, il indiquait que la plainte pour harcèlement lui paraissait fondée car :

- les comportements qui lui ont été rapportés paraissent abusifs : il s'agit d'intimidations systématiques, de menaces de préavis régulières, de courriers ouverts ou détournés, de modifications d'horaires répétés, de demandes de certificats médicaux ou de bonne vie et mœurs en-dehors du contexte,...
- ces conduites ont un caractère répétitif et s'aggravent avec le temps ;
- elles induisent progressivement une situation de travail intenable et insupportable nuisant à l'intégrité psychique et physique des personnes employées et qui finit par mettre en péril leur emploi, ce qui s'est produit pour Mr B puisqu'il a été licencié en mai.

Le Conseiller en prévention a proposé une mission de médiation auprès de Monsieur V afin qu'il puisse s'exprimer sur la situation et

qu'il puisse être mis fin à la situation psychologique intenable des employés de l'ASBL.

Par courrier du 28 juin 2002, le Président de l'ASBL a réfuté les différents éléments retenus par le Conseiller en prévention.

14. Le 8 juin 2002, le médecin traitant de Monsieur B a établi un certificat médical indiquant « avoir constaté une dégradation de son équilibre psychologique depuis les mois d'avril et mai 2002 (...) liée aux conditions de travail (principalement relationnelles avec la direction) qui selon les récits de l'intéressé sont compatibles avec du harcèlement moral ».

15. Par courrier du 29 juin 2002, Monsieur B a indiqué au Conseiller en prévention qu'il maintenait sa plainte. Il lui a encore écrit dans le même sens, le 10, le 16 et le 18 juillet 2002.

16. Par courrier du 4 juillet 2002, le Conseiller en prévention a proposé à l'ASBL de rencontrer Monsieur V afin de voir avec lui quelles mesures concrètes peuvent être prises concernant Melle D en congé de maladie, et Monsieur B, en préavis.

Le président du Conseil d'administration a accusé réception de cette lettre, le 29 juillet 2002, en indiquant qu'elle serait traitée par le conseil d'administration à la mi-septembre. Par lettre du 19 novembre 2002, il indiquera que le Conseil d'administration a décidé de ne pas donner suite à la proposition d'intervention du Conseiller en prévention.

17. Le Conseiller en prévention a, le 19 juillet 2002, fait rapport à l'intention de l'Inspection médicale du SPF Emploi.

18. Les relations de travail entre Monsieur B et l'ASBL, ont pris fin le 6 septembre 2002.

IV. Discussion

§ 1. Appel Principal : dédommagement sollicité par Mr B

A. Principes et application de la loi dans le temps

19. Au sens de la loi du 11 juin 2002¹, on entend par harcèlement moral :

« les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, 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

¹ Loi relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, ayant introduit un chapitre Vbis dans la loi du 4 août 1996 contenant des « dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »².

Il résulte des travaux préparatoires que « l'accent (a été) particulièrement mis sur les deux éléments constitutifs du harcèlement moral à savoir l'abus de droit et la répétition de cet abus dans le temps » (Rapport de la commission, Doc. Parl. Ch., sess. 50, n° 1583/05, p. 8-9).

En ce qui concerne la charge de la preuve, l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 (tel que d'application depuis l'entrée en vigueur de la loi du 11 juillet 2002), prévoit que :

« lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

La victime ne doit donc pas apporter la preuve complète des faits de harcèlement. Elle doit toutefois établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement : il ne suffit pas qu'elle allègue des faits sans les prouver pour que la partie adverse soit tenue de démontrer que les allégations sont inexactes (voir en ce sens, C.T. Anvers, 21 décembre 2005, Chron. D. S., 2008, p. 732).

20. La loi du 11 juin 2002 est entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 2002³.

Cette loi n'a pas d'effets rétroactifs. Conformément à l'article 2 du Code civil, elle ne dispose donc que pour l'avenir.

Ainsi, des faits survenus avant le 1^{er} juillet 2002 ne peuvent, en tant que tels, être constitutifs de harcèlement moral au sens de la loi du 11 juillet 2002.

Ceci étant, il est aussi de règle que « la loi nouvelle s'applique .. aux effets futurs des situations nées sous le régime de la loi antérieure qui se produisent ou se prolongent sous l'empire de la loi nouvelle, pour autant que cette application ne porte pas atteinte à des droits irrévocablement fixés » (Cass. 24 mai 2002, F.000103.F ; Cass., 14 février 2002, C.000350.N ; Cass. 27 septembre 1999, S.980132.N ; Cass. 28 novembre 1996, S.960039.F).

Ainsi, pour apprécier le caractère répétitif de faits survenus après le 1^{er} juillet 2002, il peut être tenu compte des faits survenus avant cette date (voir J-Ph. Cordier et P. Brasseur, « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits ... », Etudes pratiques de

² Article 32ter, 2° de la loi du 4 août 1996 tel qu'introduit par la loi du 11 juin 2002 et avant sa modification par la loi du 10 janvier 2007.

³ Cette loi devait entrer en vigueur le premier jour du mois suivant sa publication au Moniteur. Or, elle a été publiée au Moniteur du 22 juin 2002.

droit social, Kluwer, 2009/1, p. 33 et T.T. Liège, 5 novembre 2004, inéd., RG n° 337.169 ; T.T. Bruxelles, 30 novembre 2004, J.T.T., 2005, p. 200 ; C.T. Anvers, 7 juin 2004, Chron. D. S., 2005, p. 446).

B. Existence de faits de harcèlement

Faits survenus après le 1^{er} juillet 2002

21. La plainte pour harcèlement a été déposée le 2 avril 2002. Différentes notes destinées à étayer cette plainte ont été établies à propos de faits survenus en avril, mai et juin 2002⁴. Les répercussions psychologiques de la situation professionnelle ont été constatées par le médecin-traitant dès le 8 juin 2002. De même, le licenciement a été notifié avant le 1^{er} juillet 2002.

22. Il résulte toutefois du dossier de Monsieur B¹ que certains faits sont survenus entre le 1^{er} juillet 2002 et le 6 septembre 2002 (date de la fin des relations de travail, selon le C.4).

Il résulte d'un courrier de Monsieur V² du 27 août 2002⁵ que ce dernier reprochait à Monsieur B³ d'avoir refusé de participer à une activité dans le cadre d'Été jeunes le jeudi 29 août 2002.

Il n'est pas contesté⁶ toutefois que cette activité n'a pas lieu eu lieu, les jeunes ayant refusé d'y participer.

Le reproche apparaît donc abusif.

Il résulte d'une attestation de Madame H⁷ qu'en août 2002, Monsieur V⁸ a refusé que pendant la durée d'un stage organisé avec la Ligue de l'enseignement, Monsieur B⁹ commence à 9 heures plutôt que 10 heures.

Aucune justification n'a été donnée à ce refus qui paraît donc bien abusif.

Dans le courrier du 29 août 2002⁸, Monsieur B⁹ évoque le fait que Monsieur V¹⁰ l'avait à différentes reprises menacé de mentionner un motif défavorable sur le C.4.

Force est de constater que cette crainte n'était pas totalement injustifiée puisque dans un premier temps, Monsieur V¹¹ n'a mentionné aucun motif et a, par la suite, tardé à renvoyer le C.4. complété (ce qui a retardé l'admission de Monsieur B¹² au chômage⁹).

⁴ Voir pièce 13 du dossier de Monsieur [REDACTED]

⁵ Voir Pièce 27 du dossier de Monsieur [REDACTED]

⁶ Voir en ce sens le courrier de Monsieur [REDACTED] du 29 août 2002.

⁷ Pièce 47 du dossier de Monsieur B¹ [REDACTED]

⁸ pièce 28 du dossier de Monsieur B¹ [REDACTED]

⁹ Voir pièce 30 de son dossier.

Enfin, l'attestation de Monsieur Jérôme F , qui n'a commencé à travailler pour l'ASBL que le 17 juillet 2002, confirme avoir été témoin « ...de paroles injustifiées, ... de manifestations d'hostilité, ... de violence sous forme verbale, ... de mise sous pression... ». Il atteste aussi que « Monsieur V. n'a cessé de discréditer le travail (de Monsieur B), de déconsidérer sa valeur professionnelle, de procéder à un isolement systématique... ».

Il apparaît ainsi que Monsieur B apporte la preuve de faits précis, postérieurs au 1^{er} juillet 2002, qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

23. Pour ces faits postérieurs au 1^{er} juillet 2002, l'ASBL a la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

Elle indique que le reproche formulé dans la lettre du 27 août 2002 était fondé. Toutefois, elle ne conteste pas que l'activité dont question dans cette lettre n'a pas eu lieu et ne justifie donc pas le reproche qui a été formulé.

En ce qui concerne les autres faits, elle ne fournit aucune justification pertinente et ne réfute pas la déclaration de Monsieur F

Faits antérieurs au 1^{er} juillet 2002

24. Il résulte clairement du dossier que les conduites abusives de Monsieur V ont débuté avant le 1^{er} juillet 2002.

On retiendra à cet égard, les quelques faits suivants :

- les reproches formulés dans la lettre du 21 janvier 2002 l'ont été de manière particulièrement agressive, insidieuse (cfr les termes : « *je m'étonne de faire ces constats alors que ta période d'essai vient à peine de se terminer...* ») et disproportionnée (ainsi en est-il en particulier du reproche d'avoir demandé une explication au comptable sans être passé par la « *voie hiérarchique* »...);
- des changements d'horaires ont été décidés unilatéralement par Monsieur V comme en témoigne le mémo du 22 avril 2002, qui se termine par la considération que « *ces horaires ne sont plus à discuter* » ; or, l'ASBL ne dépose aucune pièce de nature à démontrer que ces changements répondaient aux nécessités du service qu'elle allègue ;
- le 8 mai 2002, Monsieur V a empêché, en dernière minute, Monsieur B de participer à une réunion au cabinet de la Ministre de tutelle ; le caractère abusif de cette décision découle de ce qu'elle a été prise en dernière minute (alors que Monsieur B était déjà en route vers le cabinet de la Ministre..) et sans justification pertinente ;

- Monsieur V exigeait annuellement la production d'un certificat de bonne vie et mœurs, sans que la nécessité d'une telle production ne soit démontrée.

Ces faits ne sont pas susceptibles de constituer, en tant que tels, des faits de harcèlement puisqu'ils sont antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi. Ils corroborent toutefois le caractère répétitif des conduites abusives constatées après le 1^{er} juillet 2002.

Conséquences

25. Il y a lieu de conclure à l'existence de faits de harcèlement au sens de la loi du 4 août 1996 (telle que modifiée par la loi du 11 juin 2002).

C. Responsabilités de l'ASBL

Fautes imputables à l'ASBL

26. Avant le 1^{er} juillet 2002, l'employeur n'assumait pas d'obligation spécifique en rapport avec la prévention du harcèlement moral et la violence au travail.

Certaines obligations destinées à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions qui préservent la santé et la sécurité du travailleur, étaient toutefois déjà en vigueur.

C'est ainsi que selon l'article 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur avait déjà l'obligation « *de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur...* ».

De même, en vertu de la loi du 4 août 1996, l'employeur assumait des obligations en matière de « *bien-être des travailleurs* », imposant qu'il adopte des mesures ayant trait à la charge psycho-sociale du travailleur au travail (voir article 4 de cette loi).

L'employeur devait « *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* » (voir article 5, § 1^{er}, i) de la loi du 4 août 1996).

Par ailleurs la CCT n° 72 du 30 mars 1999 prévoyait déjà la mis en place d'un régime visant à prévenir le stress occasionné par le travail et/ou y remédier.

27. En l'espèce, l'ASBL a manqué à ses obligations. Elle a systématiquement minimisé les difficultés suscitées par le comportement de son directeur et a *éconduit* les professionnels l'ayant alertée sur la gravité de la situation :

- c'est ainsi qu'en réponse à la lettre de la permanente de l'organisation syndicale du 25 février 2002 l'ayant interpellé sur « *la situation problématique que connaît le personnel d'ATOUTS Jeunes* », le président de l'ASBL a répondu « *qu'il a été mis au courant des diverses péripéties (et) des dissensions ponctuelles intervenues récemment entre Messieurs Vanden Bosch et Boterbergh* »¹⁰ ;
- bien qu'il ait, le 10 juin 2002, été interpellé par le Conseiller en prévention sur la « *situation de travail intenable et insupportable nuisant à l'intégrité psychique et physique* » des travailleurs, le président de l'ASBL n'a pas donné suite à la proposition de médiation formulée par le Conseiller en prévention ;
- de même, suite à la nouvelle intervention du Conseiller en prévention du 4 juillet 2002, le président du Conseil d'Administration, - ne prenant manifestement pas la mesure du problème - a répondu que la question serait examinée à la mi-septembre, soit deux mois et demi plus tard...

Il apparaît ainsi que l'ASBL a gravement manqué à son obligation de veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables du point de vue de la santé des travailleurs.

On ne perdra pas de vue, en effet, que la situation professionnelle a nui à la santé de Monsieur B mais aussi, d'après le Conseiller en prévention (voir son courrier du 4 juillet 2004), à celle de sa collègue Madame D qui en cours d'incapacité de travail, a finalement donné sa démission.

Responsabilité de l'ASBL en tant que commettant

28. En vertu de l'article 1384, alinéa 3 du Code civil, le commettant est responsable des dommages causés au tiers par ses préposés. La responsabilité de l'ASBL peut donc être engagée pour les dommages causés par les agissements fautifs de Monsieur V.

D. Dommages et réparation

29. Monsieur B a subi un dommage moral significatif en lien causal avec les faits de harcèlement de Monsieur V mais aussi avec les manquements de l'ASBL. Il a connu des répercussions de santé¹¹ qui n'auraient pas été les mêmes si l'ASBL avait répondu plus rapidement aux « *signaux d'alerte* » qui lui ont été lancés, notamment, par le Conseiller en prévention.

¹⁰ souligné par la Cour

¹¹ Voir pièces 19 et 54 de son dossier ; voir aussi pièce 53 dont il résulte qu'après le licenciement, il a eu un suivi psychologique auprès d'une ASBL spécialisée.

Le dommage ainsi subi peut, de manière globale, être évalué *ex æquo et bono* à 5.000 Euros.

A la demande de Monsieur B , la Cour précise que compte tenu de l'article 19, § 2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, ce montant n'est pas passible de cotisations de sécurité sociale.

Le dommage a été évalué à la date de l'arrêt. Il intègre le retard de l'indemnisation. Seuls des intérêts judiciaires peuvent être dus à compter de cette date.

§ 2. Appel de l'ASBL : appel en garantie dirigé contre Monsieur V

30. Cette question n'est pas en état d'être jugée.

L'ASBL n'a pas éclairé la Cour sur le statut de Monsieur V
Elle n'a pas précisé s'il était occupé dans les liens d'un contrat de travail. En cas de réponse positive à cette question, elle devrait justifier que l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 ne s'oppose pas à sa réclamation.

En vue, le cas échéant, d'apprécier le degré de gravité et/ou le caractère habituel des fautes qui ont été commises par Monsieur V , il y aurait lieu que l'ASBL précise, notamment, si elle l'a tenu au courant des démarches du Conseiller en prévention ou encore l'a mis en garde sur les répercussions que certaines de ses initiatives ont pu avoir sur la santé des travailleurs.

Enfin, la Cour souhaiterait être éclairée sur la question de savoir si dès lors qu'il a été décidé que certaines fautes sont personnelles à l'ASBL, il n'y aurait pas lieu à partage de responsabilité entre elle et Monsieur V de sorte que la garantie ne pourrait pas concerner l'ensemble de la condamnation principale.

**Par ces motifs,
La Cour du Travail,**

Statuant par défaut à l'égard de Monsieur V et de manière contradictoire à l'égard des autres parties ;

Après avoir entendu les deux parties et l'avis conforme du Ministère public auquel les parties ont répliqué ;

Reçoit l'appel principal ;

Le déclare fondé dans la mesure ci-après ;

Réforme le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur B de sa demande de dommages et intérêts ;

Condamne l'ASBL au paiement de 5.000 Euros à titre dommage moral à majorer des intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt ;

Condamne l'ASBL aux dépens des deux instances liquidés à ce jour par Monsieur B aux sommes de 97,43 Euros de frais de citation, 223,10 € d'indemnité de procédure de première instance et 900 € d'indemnité de procédure d'appel

Réserve à statuer sur la recevabilité et le fondement de l'appel de l'ASBL ;

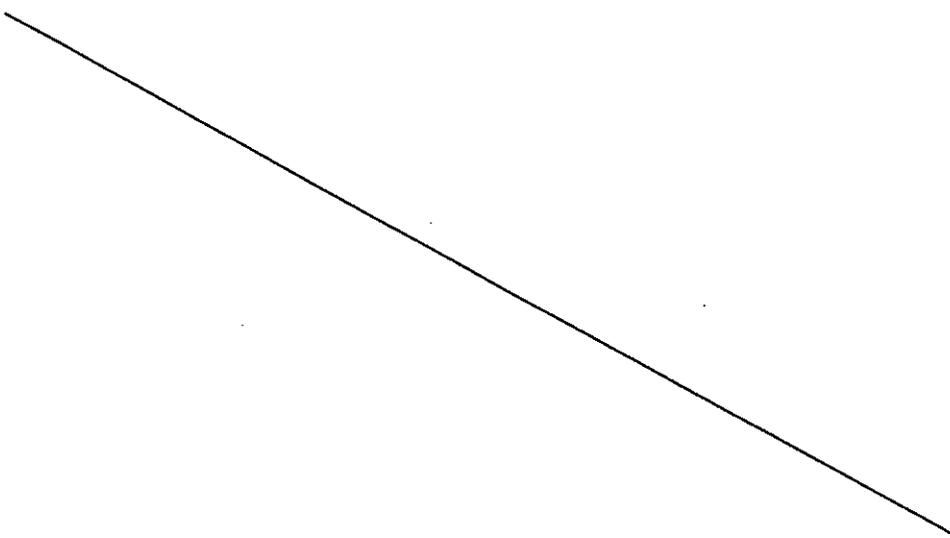
Ordonne à cette fin la réouverture des débats ;

Dit que les éventuelles conclusions sur le point faisant l'objet de la réouverture des débats devront être communiquées et déposées selon le calendrier suivant :

- conclusions de l'ASBL, pour le 9 septembre 2009 au plus tard ;
- conclusions pour Monsieur V , pour le 14 octobre 2009 au plus tard ;
- conclusions de l'ASBL, pour le 17 novembre 2009 au plus tard ;

Fixe l'affaire à l'audience du 9 décembre 2009 à 14.15' heures, pour des débats de 15 minutes maximum.

Réserve à statuer sur les dépens de l'action en garantie.



Ainsi arrêté par :

J.F. NEVEN, Conseiller

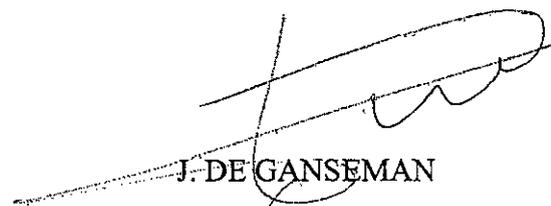
J. DE GANSEMAN, Conseiller social au titre d'employeur

G. OSTACHKOV, Conseiller social au titre d'employé

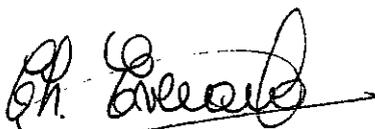
Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



G. OSTACHKOV



J. DE GANSEMAN



Ch. EVERARD

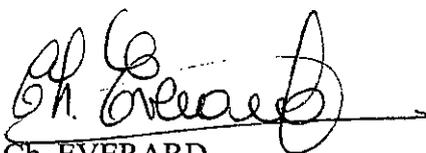


J.F. NEVEN

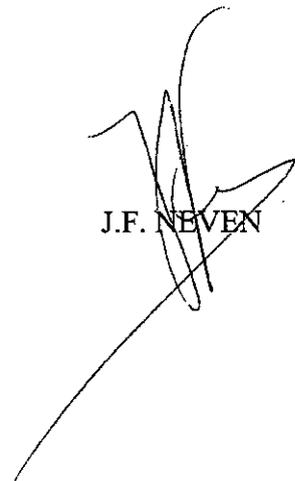
et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-neuf avril deux mille neuf, où étaient présents :

J.F. NEVEN Conseiller

Ch. EVERARD Greffier



Ch. EVERARD



J.F. NEVEN

