



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2021 /</b>
Date du prononcé <b>06 juillet 2021</b>
Numéro du rôle <b>2018/AB/550</b>
Décision dont appel <b>17/2529/A 17/4641/A</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'employé-

Licenciement pour motif grave d'une « project manager » prestant pour compte d'un groupe de lobbying constitué sous forme d'association de fait auprès de la Commission européenne. Griefs portant sur le non-respect par la travailleuse de la procédure interne de constitution d'un dossier de subventionnement par la Commission européenne ainsi que sur des faits constitutifs d'agressivité à l'égard de ses collègues.

- I. Licenciement pour motif grave non fondé en raison de l'absence de matérialité de fautes graves constitutives de motif grave.
- II. Demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée en raison de l'attitude de la travailleuse.
- III. Demande d'indemnisation pour licenciement abusif non fondée en raison de l'absence de preuve de l'existence d'un dommage distinct du dommage matériel et moral réparé par l'action d'une indemnité compensatoire de préavis.
- IV. Obligation « *in solidum* » des membres de l'association de fait.

Article 578,1° Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif

**Madame F. M.**,

**Appelante,**

**Demanderesse originaire,**

comparaissant en personne assistée par Maître

contre

1. **J. G.**,
2. **DEUTSCHER FISCHEREI VERBAND**, dont le siège social est établi à Venusberg 36 D, 20459 HAMBURG (ALLEMAGNE),
3. **DANMARKS FISKERIFORENING PRODUCENT ORGANISATION**, dont le siège social est établi à Nordenvej 3, 7000 FREDERIGA (DANEMARK),
4. **CONFEDERACION ESPANOLA DE PESCA CEPESCA**, dont le siège social est établi à Doctor Fleming 7, 28036 MADRID (ESPAGNE),
5. **UNION DES ARMATEURS A LA PECHE DE FRANCE UAPF**, dont le siège social est établi à Rue des Mathurins 59 F, 75008 PARIS (FRANCE),

6. **ALLEANZA DE COOPERATIVE ITALIANE**, dont le siège social est établi à Via Torino 146, 00184 ROMA (ITALIE),
7. **KOPERATTIVI MALTA**, dont le siège social est établi à Triq I-Imdina, Hal Qormi, QRM 9011 (MALTE),
8. **NORTH ATLANTIC PRODUCER ORGANISATIONS PAOP**, dont le siège social est établi à Ul Parkowa 13/17/123, 00-759 WARSZAWA (POLOGNE),
9. **NATIONAL FEDERATION OF FISHERMEN'S ORGANISATIONS-N**, dont le siège social est établi à 30 Monkgate York, YO31 7 PF (ROYAUME-UNI),
10. **SCOTTISCH FISHERMEN'S FEDERATION - SFF**, dont le siège social est établi à 24 Rubislaw Terrace, Aberdeen, AB10 1 XE (ROYAUME-UNI),
11. **SHETLAND FISHERMEN'S ASSOCIATION & SHETLAND FISH**, pRODUCER'S ORGANISATION, Shetland Seafood Centre, Steward Building, Lerwick, SHETLAND ZE1 OLL (ROYAUME-UNI),
12. **SCOTTISH WHITE FISH PRODUCERS ASSOCIATION LIMITED-**, SWFPA, Fraserburgh Business Centre, south Harbour Road, Fraserburgh AB432 9TN (ROYAUME-UNI),

**Intimées,  
Défenderesses originaires,  
représentées par Maître**

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement querellé ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 24 avril 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 16 juin 2018 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747,§1, du Code judiciaire le 5 septembre 2018, et notifiée aux parties le 11 septembre 2018 ;

Vu, pour Madame M., ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 21 avril 2020 ;

Vu, pour les parties intimées, leurs conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe de la Cour le 12 novembre 2020 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> chambre tenue le 9 mars 2021 ;

Vu le dossier des parties ;

### **RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :**

Par requête reçue au greffe de la Cour le 15 juin 2018, Madame F. M. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 24 avril 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux est, partant, recevable.

### **FONDEMENT :**

#### **1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame F. M., née le 1966, a été engagée par EUROPECHE - Association des Organisations Nationales d'Entreprises de pêche de la CEE (ci-après « EUROPECHE ») dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1993 en qualité *d'Assistante —Secrétaire*.

Les parties exposent qu'elle occupa ensuite les fonctions de *Project Manager* et qu'elle a été reconnue en incapacité en travail du 12 mars 2012 jusqu'au 2 mai 2016, date de sa reprise du travail.

L'association EUROPECHE est une association de fait sans personnalité juridique réunissant des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne.

Madame F. M. indique qu'après quatre années d'absence et sans lui fournir le moindre appui documentaire, Madame S., la nouvelle secrétaire générale, lui confia le soin de préparer, selon elle, un volumineux dossier de demande de subvention comportant quatre volets à l'attention de la Commission européenne dont le délai de présentation fut fixé au 30 juin 2016.

Il s'agissait, en réalité, de préparer une demande de co-financement d'un projet intitulé *Piliers de la mer: action concertée des partenaires sociaux européens du secteur de la pêche*

(ci-après « le projet » ou « la demande de co-financement ») qui devait être introduite, en collaboration avec la *Fédération Européenne des Travailleurs des Transports* (ci-après « ETF »), auprès de la Commission européenne au plus tard le 30 juin 2016.

Les intimées indiquent, de leur côté, que, dès son retour au travail le 2 mai 2016, Madame F. M. adopta une « attitude turbulente, ce qui entraîna plusieurs frustrations sur son lieu de travail et ce surtout auprès de ses collègues ».

Elles relèvent, à cet égard, qu'au cours des mois de mai et juin 2016, Madame F. M. a prétendu que le contrat de travail venu entre les parties avait été rompu par EUROPECHE.

Le 1<sup>er</sup> juin 2016, Madame F. M. écrivit à Monsieur J. G., Président d'EUROPECHE ce qui suit :

*« Cela fait un mois que j'ai repris le travail chez Europêche.*

*Nous nous sommes réunis le 11 mai 2016 à votre demande, et avons abordé ensemble plusieurs questions importantes.*

*Mon retour au travail implique une augmentation des cotisations annuelles et vous avez déclaré que cela nécessitait l'accord préalable des affiliés. Comme suite à la consultation que vous avez menée, pourriez-vous m'indiquer quelle est la position des organisations membres quant à cette augmentation de leurs cotisations. En effet, à ce jour, je reste dans l'incertitude quant à mon avenir professionnel au sein d'Europêche.*

*D'autres questions restent encore à clarifier.*

*Il s'agit notamment de mon niveau de salaire. J'ai appris, en effet, que mes deux collègues bénéficient depuis janvier 2016 d'une augmentation nette de plus de 600 euros par mois. Mon salaire, quant à lui, n'a pas été augmenté. Or, lors de notre entretien le 11 mai, vous m'avez indiqué que, durant les quatre années de mon arrêt maladie, deux projets de budget parallèles ont été soumis annuellement à l'assemblée générale pour adoption, dont l'un incluant mon poste «salaires» en cas de retour. Pourriez-vous m'indiquer quelles sont les intentions d'Europêche par rapport à une augmentation de salaire équivalente me concernant?*

*Par ailleurs, dans le cadre de mes fonctions en tant que Chef de projets, je disposais d'une procuration sur les comptes bancaires d'Europêche. Cela n'est plus le cas aujourd'hui. Est-il prévu de remédier à cette situation pour faciliter mon travail ?*

*En outre, malgré mes demandes réitérées depuis mon retour à chacun de mes collaborateurs, les démarches n'ont pas encore été entreprises pour que je puisse disposer d'une carte d'accès au Parlement européen compte tenu du lobbying que nous exerçons auprès de cette institution et des réunions auxquelles je dois assister dans le cadre de mes fonctions.*

*Je ne vous cache pas que ces différences de traitement entre mes collègues et moi génèrent une situation discriminatoire qui ne facilite pas mon intégration au sein de la nouvelle équipe.*

*Vous comprendrez que travailler dans ce climat d'incertitude est très inconfortable et entrave la bonne exécution de mon travail.*

*Je vous remercie d'avance pour l'intérêt que vous porterez à mes demandes et pour votre réponse écrite à la présente. » (Pièce 22 du dossier des intimées).*

Le 10 juin 2016, Madame F. M. déposa un projet de demande de co-financement en vue de sa discussion prévue lors de la réunion du Comité du Dialogue Social du 16 juin 2016 (Pièce 45 du dossier de Madame F. M.).

Le 13 juin 2016, Madame F. M. écrivit aux membres du Bureau d'EUROPECHE :

*« Comme indiqué précédemment, j'ai repris mes activités le 2 mai de cette année.*

*Le 11 mai, j'avais une réunion avec M. J. G., Président d'Europeche. Pendant cette réunion, plusieurs questions d'importance capitale ont été soulevées, comme la possibilité pour les membres d'Europeche de faire face ou non à l'augmentation des cotisations de membre d'approximativement 24% à partir de mai 2016, pour payer mon salaire cette année, et d'environ 35% en 2017 (comme je serai présente une année financière complète). Le Président J. G. a dit qu'il devait consulter les organisations membres sur cette question et qu'il reviendrait vers moi. A ce jour, je n'ai pas été informée de la position des membres d'Europeche concernant les conditions de mon retour et l'implication financière que cela représente.*

*Le 1<sup>er</sup> juin, j'ai écrit une lettre au Président J. G. soulevant des problèmes supplémentaires importants, comme les avantages accordés à mes deux nouveaux collègues et les intentions d'Europeche en ce qui me concerne (plus de 600€ net d'augmentation salariale y compris des frais de représentation). A ce jour, je n'ai pas reçu de réponse à cette lettre non plus.*

*La législation belge prévoit une procédure de réintégration qui est également recommandée par l'organisation officielle régionale pour la prévention, IDEWE, ainsi que par la sécurité sociale belge. Le Managing Director d'Europeche, qui est légalement en charge de régler ces questions avec moi, a déclaré lors de mon premier jour qu'elle était très peu informée de mon cas et ne voulait pas non plus se renseigner parce qu'elle préférait éviter des problèmes avec la hiérarchie. L'absence de clarification et d'accord sur mes conditions d'emploi affecte directement mon travail journalier comme Project Manager.*

*Malgré cette situation inacceptable, j'ai eu une réunion d'information le 13 mai avec ETF (L. S.) et avec le Policy Advisor d'Europeche, pour me mettre à jour sur les travaux du Comité du dialogue social sectoriel. On m'a dit qu'Europeche était sur le point d'engager un consultant externe pour 60.000€ pour rédiger une requête en co-financement dans le cadre du comité du dialogue Social mais que puisque j'étais revenue, je pouvais m'en occuper.*

*Le policy advisor et le représentant d'ETF m'ont dit que nos membres respectifs voulaient que nous soumettions une requête en co-financement contenant quatre piliers, dont trois sont lourds.*

*Pilier 1 : rédaction de lignes directrices pour les examens médicaux pour les pêcheurs avec ILO/IMO/IMHA.*

*Pilier 2: négocier un accord des partenaires sociaux sur les normes de formation, de certification et de veille pour le secteur de la pêche (STCW-F).*

*Pilier 3 : Evaluation de l'impact socio-économique des règles de l'UE limitant la capacité de pêche en imposant des plafonds de tonnage brut.*

*Pilier 4 : Examiner la législation en vigueur concernant les machines de pont, l'équipement de pêche et les salles des machines pour harmoniser et standardiser la commercialisation, l'installation et l'utilisation sûre de ces machines à bord.*

*Pendant notre réunion, j'ai exprimé mon étonnement concernant le pilier 2 puisque tout accord conclu par les partenaires sociaux européens sur des questions de formation ne pourrait pas être transposé dans une directive européenne. Néanmoins, ils ont tous les deux insisté et déclaré que Europêche et ETF étaient tous deux prêts à négocier un accord non contraignant, ou un accord qui serait contraignant pour leurs membres seulement. Puisqu'il n'y avait aucune marge de discussion et que leur position était claire, j'ai commencé à rédiger la -requête pour co-financement en conséquence.*

*Dans une réunion préparatoire avec DG EMPL tenue le 30 mai, il s'est avéré cependant que le porte-parole du groupe des Employeurs du Comité pour le dialogue social sectoriel ne voulait pas négocier un accord non contraignant puisque cela représentait un énorme travail sans avantage pour l'industrie. En conséquence, j'ai dû effacer ce que j'avais déjà rédigé en mai dans le formulaire en ligne de requête pour co-financement et rédiger à nouveau le pilier 2.*

*J'ai également informé le Secrétariat d'Europêche et ETF que quatre piliers dans une seule requête pour co-financement représentait, selon moi, une charge de travail beaucoup trop importante vu les faibles ressources humaines disponibles de notre côté.*

*En plus, j'ai attiré l'attention du Secrétariat d'Europêche et de ETF sur le fait que la situation financière d'Europêche n'est pas assez solide, sauf erreur de ma part, pour engager l'Association dans un projet s'élevant à peu près à 320.000€ (4 piliers, 18 mois, 3 consultants externes à rémunérer). Le projet pourrait simplement être rejeté par la Commission européenne puisque Europêche n'a pas de données solides à disposition pour prouver les moyens financiers de l'association pour assumer un tel projet.*

*Puis-je vous rappeler qu'avant mon arrêt maladie, deux fois par an, les auditeurs de SBB, un auditeur sérieux et bien connu en Belgique, passaient des journées à vérifier une moyenne de six dossiers de factures et relevés bancaires pour contrôler la correspondance entre les factures d'une part et les comptes bancaires où l'argent avait été transféré d'autre part. Ils soulignaient également chaque année, à des fins internes, la nécessité de constituer une réserve financière comme prévu par la loi belge au cas où il deviendrait nécessaire de licencier un membre du staff ou de mettre fin à l'association. Ils mettaient également en évidence chaque année, pour le bien de l'association, les paiements illégaux faits en faveur du Secrétaire Général. Et finalement, ils recommandaient également chaque année de créer une association sans but lucratif et d'enregistrer les statuts d'Europêche au Moniteur Belge puisque le gouvernement belge prenait pour cible les associations « de fait » comme Europêche.*

*Maintenant, comme Project Manager, c'est mon devoir d'attirer votre attention sur le problème suivant: quand j'ai commencé à rédiger la requête pour co-financement en mai 2016, j'ai dit au Secrétariat d'Europêche que la Commission demande un audit du dernier exercice comptable. Le Policy Advisor a contacté l'une de ses connaissances qui a procédé à un audit superficiel, ne contrôlant pas si les dépenses correspondaient aux factures, et*

*n'élucidant pas les trous possibles remontant aux quatre dernières années. En bref, de mon point de vue, Europeche doit être assurée, ce qui ne semble pas être le cas, que le Trésorier ou quelqu'un de la hiérarchie contrôle les finances de l'association avant que des fonds importants soient accordés par la Commission à l'association.*

*Vu ce qui précède, poursuivre la rédaction de la requête pour co-financement nécessite, selon moi, quelques mesures supplémentaires:*

- Un accord écrit des membres du Bureau sur le principe d'une requête pour co-financement incluant les quatre piliers ci-dessus à soumettre pour le 30 juin au plus tard. Je vous informe également que le Président du Comité pour le dialogue social sectoriel, M. C. B., m'a demandé de soumettre le projet de requête final pour approbation pour le 23 juin au plus tard. Vu la présente situation et le fait que j'attends toujours des informations des organisations internationales partenaires, cette date limite n'est pas réaliste.*
- Un accord écrit des membres du Bureau sur le principe d'engager l'Association pour un budget s'élevant approximativement à 320.000€ en raison des quatre piliers. Pour votre information, toutes les requêtes pour co-financement passées que j'ai soumises au nom d'Europêche prenaient en compte les réserves financières d'Europêche ainsi que le budget annuel de l'association. Le montant moyen des subventions attribuées s'élevait à 160.000€. Puisque je ne sais pas s'il y a un accord ou non sur l'augmentation de budget proposée aux membres depuis mon retour, il est impossible pour moi de définir le budget de référence d'Europêche, et ce qui serait une limite raisonnable à viser sans compromettre le fonctionnement de l'association.*
- Une clarification sur les contrôles à effectuer par la hiérarchie et les comptables tiers pour assurer une comptabilité saine et fiable.*

*A ce propos, j'ai été informée du fait que le Managing Director est le seul signataire autorisé des comptes en banque d'Europêche. Cependant, en pratique, il semble que le Policy Advisor s'occupe de tous les paiements onlines au moyen d'une signature électronique. Avant mon arrêt maladie, le Secrétaire Général et moi-même étions tous les deux autorisés à signer des paiements. Je préparais les paiements, les imprimais, les soumettais pour approbation et les payais électroniquement dès approbation. J'étais en charge de la comptabilité en ce compris les aspects suivants:*

*Le budget annuel d'Europêche, calcul des cotisations de membre, paiements, rapport financier annuel;*

*Subvention ACFA annuelle pour Europêche, budget, préparation des paiements et rapport financier annuel;*

*Subvention ACFA annuelle pour Cogeca (comme imposé par mon boss direct avec l'approbation de la hiérarchie), préparation des paiements, rapport financier annuel;*

*Subventions UE demandées chaque années (DG EMPL, ESE, DG MARE, PROGRESS, fonds STABEX, etc.). Management de A à Z.*

*li semble que je ne suis plus autorisée à faire des paiements bien que je n'en ai pas été formellement informée. C'est une situation «de facto» et cela affecte sérieusement mon habilitation comme Project Manager.*



*En fait, la fonction de Projet Manager qui m'est offerte aujourd'hui a été vidée de sa substance et a été réduite à un exercice de rédaction purement technique. Cela n'est évidemment pas acceptable.*

*En plus, vu le conflit en cours entre Europêche et moi-même concernant mes droits à indemnisation en conséquence du harcèlement et de l'arrêt maladie de quatre ans (j'ai déposé une réclamation à temps) et les contacts réguliers que nous avons des deux côtés avec nos avocats respectifs, vu le fait qu'il a été demandé au Policy Advisor, parce qu'il a étudié le droit, d'avancer toutes les raisons possibles pour éviter à Europêche de me payer la moindre compensation ou indemnité, vu la tension palpable au Secrétariat tous les jours, vu que le Managing Director ne veut pas être impliqué à régler les problèmes affectant un employé, vu que je ne suis plus autorisée, après vingt-trois ans, à récolter le courrier dans la boîte aux lettres d'Europêche, Europêche est en défaut de se conformer à ses obligations légales et il est temps pour Europêche de reconnaître qu'elle ne m'a pas permis de retourner à mon ancienne fonction dans un contexte de respect et de confiance.*

*J'espère que pour tous les bons services que j'ai fournis à Europêche toutes ces années, les organisations membres accepteront de supporter les conséquences d'une affaire sociale mal gérée, reconnaîtront qu'aucun retour en arrière n'est possible vu la situation de blocage que nous rencontrons, et m'indemniseront convenablement comme vous avez indemnisé G. V. malgré le fait qu'il était l'auteur du harcèlement sur le staff, soutenu par l'absence de réaction des membres d'Europêche pendant toutes ces années.*

*Je suis confiante dans le fait que nous puissions trouver un accord acceptable pour les deux parties dans un délai bref et je finaliserai la rédaction du projet pour Europêche de manière aussi professionnelle que par le passé, si vous considérez que cela est la bonne option pour l'association » (pièce IV-24 dossier des intimées).*

Le 17 juin 2016, Madame F. M. présenta le projet lors de la réunion du Comité du Dialogue Social.

Le lendemain, elle écrivit à Madame S., secrétaire générale d'EUROPECHE et sa supérieure hiérarchique directe le courrier suivant :

*« Nous avons assisté le 16 juin à la réunion du Comité du dialogue social sectoriel dans le secteur de la pêche maritime.*

*A la réunion préparatoire du groupe des employeurs qui a eu lieu avant la séance plénière, le Président du Comité, M. C. B., m'a donné la parole en tant que Project Manager d'Europêche, pour présenter le projet de requête pour co-financement avec les partenaires sociaux que j'écris et qui doit être soumis avant le 30 juin 2016 à la Commission européenne.*

*Pendant ma présentation, j'ai informé le groupe des employeurs du budget important requis pour cette action (355.000 € au 16 juin) et du risque que la requête soit rejetée par la Commission européenne parce que la capacité financière d'Europêche pour une subvention si importante reste à démontrer. J'ai alors suggéré des alternatives pour présenter la requête pour co-financement de manière à garantir son éligibilité.*

*J'ai également informé les participants que j'attendais toujours l'approbation écrite des membres du Bureau d'Europêche concernant les contenus du projet (4 piliers) et le montant du budget avant de pouvoir confirmer que le projet sera soumis, puisque rien n'a été discuté dans une assemblée générale de l'association, ni avant, ni après mon retour le 2 mai.*

*Ces deux informations que j'ai délivrées ont cédé à de vives critiques immédiates de la part du porte-parole du groupe des employeurs, M. V. D., et du Président du Comité, dévalorisant gravement mon projet, mon travail et me reprochant de ne pas obéir aveuglément aux décisions du Comité de soumettre ladite requête sans discussion. Comme porte-parole d'Europêche dans ladite réunion, j'ai cru comprendre que M. V. D. était pleinement conscient de l'impact et de la portée de ses mots et actes:*

*Vous êtes consciente de ce qui se passait ensuite puisque vous étiez témoin pendant la séance plénière du fait que l'on m'a refusé la possibilité de présenter le projet en présence de l'ETF malgré ma fonction. J'avais dit explicitement lors de la réunion préparatoire que l'ETF n'avait pas besoin de connaître les détails de nos affaires internes. Au moment de présenter le projet, Président B. a d'abord donné la parole à M. V. D., puis à D. V. qui n'était pas préparé pour une telle tâche puisque il est policy advisor et n'a pas été impliqué dans la rédaction du projet. Aucun d'entre eux n'a informé ETF des réserves que j'avais mentionnées auparavant. C'était la dernière insulte d'Europêche. Il n'y en aura pas d'autres. J'ai été humiliée en public. Les critiques dévalorisantes injustifiées ont gravement affecté mon intégrité et il n'y a pas de moyen possible de tolérer plus longtemps ces comportements de mes collaborateurs directs, des membres d'Europêche, ni du Président qui ne prend pas la peine de répondre à mes lettres. Pendant notre discussion le 16 juin après-midi au bureau, vous m'avez informé que le Président J. G. vous avait envoyé une copie de la lettre que j'ai envoyée aux membres du Bureau le lundi 13 juin. Je ne vais donc pas développer son contenu une nouvelle fois. Cependant, je confirme les derniers paragraphes de ladite lettre au Bureau qui soulignent la rupture de confiance démontrée clairement par le comportement quotidien d'Europêche envers moi depuis mon retour, et l'attitude récidiviste d'Europêche à harceler son staff avec des attitudes irrespectueuses.*

*Alors que le Président J. G. a annoncé une réponse à mes dernières lettres dans un bref délai, je n'ai non seulement reçu aucune réponse malgré la gravité de son contenu, mais les humiliations que j'ai eues à supporter en public le 16 juin confirment en plus, si c'était encore nécessaire, qu'un point de non-retour a été atteint comme exposé dans ma lettre. Europêche a par conséquent mis un terme à mon contrat de travail. C'est votre responsabilité, comme Managing Director, de m'envoyer un formulaire C4 (Certificat de chômage - Certificat de travail) et de prendre les mesures nécessaires pour procéder au paiement des indemnités légales de licenciement comme prévu par la loi belge, ainsi que l'indemnité prévue par la loi en cas de harcèlement. » (Pièce V - 25 du dossier des intimées).*

En date du mercredi 22 juin 2016, plusieurs échanges de courriers eurent lieu entre les parties suivant l'ordre chronologique ci-après :

-Madame S. indiqua à Madame F. M. qu'il convenait de supprimer du projet l'un des piliers, que le pilier 2 devait uniquement porter sur une étude de faisabilité et que les autres piliers

restaient inchangés. Elle indiqua également que le document, modifié et incluant le budget, devra être soumis à la signature d'ETF et de Monsieur J. G., de sorte qu'il devrait être prêt pour le vendredi après-midi ou le lundi au plus tard (Pièce 23 du dossier de Madame F. M.).

-Madame F. M. communiqua à Madame S. une copie de la lettre qu'elle avait adressée la veille à Monsieur J. G., laquelle était rédigée comme suit:

*« Comme suite à notre entretien téléphonique du 21 juin en présence de Madame K. S., je vous confirme avoir pris bonne note du fait que:*

- ni vous, ni les membres du Bureau n'avez eu le temps de répondre à mes courriers et à mes questions depuis notre entretien du 11 mai;*
- ni vous, ni les membres du Bureau ne vous positionnez sur les questions importantes que j'ai posées concernant la demande de subvention de 392.000 €, ce qui m'empêche de progresser dans la structure et la finalisation de la rédaction du projet, alors que le délai de dépôt de la demande expire le 30 juin 2016;*
- il apparaît que les règles d'organisation et de pouvoir au sein d'Europêche ont changé et que je n'en ai pas été informée à mon retour. Ceci concerne notamment le fait qu'il ne soit plus nécessaire d'avoir l'aval de l'assemblée générale d'Europêche pour engager l'association dans un projet cofinancé par des fonds européens, requérant un cofinancement d'Europêche, y compris lorsqu'il s'agit d'un budget élevé risquant de mettre en péril l'association;*
- vous êtes convaincu que mes courriers sont le fruit d'une stratégie conçue par un avocat. Il n'en est rien: j'ai mis un terme à ma collaboration avec mon conseil pensant sincèrement que nous parviendrions à dialoguer entre adultes responsables sur les conditions de mon retour au travail ou du terme qu'il serait mis à mon contrat d'emploi si nous ne tombions pas d'accord sur ces conditions. Le fait que je n'ai plus d'avocat témoigne ainsi de ma confiance et bonne disposition à reprendre mon travail avec sérieux et professionnalisme comme je l'ai toujours fait;*
- que vous me renvoyez à Madame S. pour trouver réponse et solution à toutes les questions soulevées dans mes courriers précédents;*
- que Madame S. est à présent au courant de tous les éléments nécessaires pour résoudre toutes ces questions. J'attire votre attention sur le fait que mon dernier courrier daté du 16 juin était déjà adressé à Madame S. en tant que responsable en charge du Secrétariat. Ne sachant comment intervenir, elle s'est adressée à vous. Je suis sûre que l'entretien téléphonique de ce 21 juin lui permettra effectivement de prendre les décisions nécessaires pour mettre un terme à cette situation, comme vous le lui avez demandé;*
- que vous vous dégagez ainsi de toute responsabilité (en tout cas, c'est votre souhait qui ne concorde pas nécessairement avec les dispositions légales en la matière, ni avec les statuts d'Europêche) quant aux manquements avérés d'Europêche depuis mon retour pour faciliter ma reprise dans des conditions acceptables compte tenu de la nouvelle organisation mise en place au sein de celle-ci.*

*Je prends bonne note du fait que vous vous en remettez également aux bons soins de votre avocat pour négocier une solution à notre différend. Puisque que je n'ai plus de conseil, cette solution n'est pas envisageable. Etant donné les éléments de ce dossier qui montrent clairement que vous avez mis fin à notre relation contractuelle, il n'y a pas lieu de négocier les conditions de ma sortie d'Europêche; les dispositions légales seront automatiquement d'application.*

*Compte tenu de ce qui précède, je m'entretiendrai dès aujourd'hui, si possible, avec Madame S. sur ce dernier point. » (Pièce 47 du dossier de Madame F. M.).*

-Madame F. M. s'adressa ensuite au secrétariat social d'EUROPECHE et lui demanda de lui faire parvenir le calcul des indemnités de rupture de son contrat de travail (Pièce V - 28 du dossier des intimées).

-Dans l'après-midi, Madame S. écrit à Madame F. M.:

*« Je fais référence à vos messages du 1<sup>er</sup>, 13, 17 et 22 juin et aux nombreuses discussions et conversations téléphoniques avec moi-même et avec M. J. G.*

*Conformément aux suggestions de M. J. G., je vous adresse cet email en qualité de Managing Director d'Europêche et en tant que votre supérieure à qui vous devez rapporter. Avant d'aborder les questions et problèmes que vous avez soulevés dans vos messages visés ci-dessus, un problème préliminaire doit d'abord être réglé:*

*En effet, dans vos messages du 17 et du 22 juin, vous avez adopté la position qu'Europêche aurait mis un terme à votre contrat de travail; cette position de votre part semble être confirmée par l'email que vous venez d'envoyer cet après-midi au bureau bruxellois d'ACERTA.*

*Pour éviter tout doute, veuillez noter que vous n'avez aucun pouvoir quel qu'il soit de donner la moindre instruction à notre secrétariat social.*

*Ceci étant clarifié, je veux que vous sachiez et compreniez qu'Europêche n'est pas d'accord et conteste fermement votre position qu'elle aurait mis un terme à votre contrat de travail.*

*En tout cas, votre attitude pendant cette semaine n'est pas conforme à votre position prétendant que Europêche a mis un terme à votre contrat de travail; en effet, nonobstant cette prétention, vous avez continué à travailler cette semaine; c'est clairement contradictoire; si vous continuez fermement d'adhérer à la position qu'Europêche a mis un terme à votre contrat de travail - ce que, une nouvelle fois, Europêche conteste fermement - il serait plutôt attendu de votre part que vous cessiez d'exécuter tout travail pour Europêche et que vous rendiez les clés, badges et biens de la société. En conséquence, si vous vous présentez au travail demain, Europêche interprétera cela comme la confirmation de votre part du fait que vous avez abandonné votre position qu'Europêche a mis un terme à votre contrat de travail; dans ce cas, Europêche accueillera votre confirmation écrite du fait que vous avez abandonné cette position. » (Pièce VI - 27 du dossier des intimées).*

-Fin d'après-midi, Madame F. M. communiqua à Madame S. le projet modifié comprenant la suppression du pilier 1 et l'adaptation du pilier 2. Elle lui demanda de lire le document et de vérifier s'il ne restait pas de trace de l'ancienne structure du projet. Elle indiqua ,par ailleurs, que le budget adapté devrait être prêt le lendemain (Pièce IV - 8 du dossier des intimées).

-Madame S. transmet le projet à Messieurs J. G., V. D., porte-parole d'EUROPECHE pour le Comité du Dialogue social, et B., Président dudit Comité, sollicitant leurs commentaires.

-Monsieur V. D. réagit à l'adresse (notamment) de Madame S. indiquant que l'un des points discutés lors de la réunion préparatoire du 16 juin 2016 n'était pas inclus dans le projet (« we decided to include propulsion power in the pillar on gross tonnage (fishing capacity = gross tonnage and propulsion power») (Pièce IV - 7 du dossier des intimées).

Le lendemain 23 juin 2016, les échanges de courriels suivants eurent lieu (dans leur ordre chronologique) :

- Début d'après-midi, Monsieur V., *Policy advisor* au sein d'EUROPECHE et collègue de Madame F. M., adressa à Messieurs V. D. et J. G. et à Madame S. ses observations sur le projet modifié (Pièce IV -9 du dossier des intimées).
- Monsieur V. D. répondit qu'en raison d'autres obligations, il n'avait pu prendre connaissance que de la description du projet et non pas du plan financier, mais qu'il faisait confiance à Madame S. et à Monsieur V. (« I trust that will be in good hands with K. and D. ») (Pièce IV - 9 du dossier des intimées).
- Madame F. M. adressa à Madame S. une nouvelle version du projet, modifiée sur la base des instructions reçues la veille. Elle précisa que la version électronique finale, prête pour la signature, devait comprendre toutes les annexes à introduire en ligne et que cela devrait idéalement être fait le lendemain après-midi (« Tomorrow afternoon would be ideal ») (Pièce IV - 10 du dossier des intimées).
- Madame S. transmet ce document à Messieurs V. D., B., J. G. et V. (idem).
- Fin d'après-midi, Madame F. M. écrivit à Madame S.:
- 

*«Veuillez trouver ci-joint, comme demandé hier, le calcul de l'indemnité de licenciement sur base des dispositions du droit belge.  
Comme vous le verrez, je ne demande aucune compensation pour le préjudice indirect malgré le fait que le montant qu'il représente est très important.  
Je fais également une offre en bas du calcul qui pourrait intéresser Europêche vu le coût d'un collecteur de fonds UE externe pour rédiger des requêtes pour co-financement.*

*Les montants indiqués sont 'bruts' ».*

Le document joint contenait une feuille de calcul des indemnités:

*« Indemnités légales : 24 mois (21 mois + 12 semaines) x salaire brut (13ème mois inclus) = 157.924 € brut*

*Indemnités pour le dommage moral subi: 6 mois brut = 36.444 € (Harcèlement, 4 années d'invalidité, Mauvaises conditions de réintégration)*

*Indemnités pour les dommages indirects subis: 0 € (Perte de revenus pendant 49 mois)*

*Total = 194.368 € brut ».*

Il faisait en outre référence aux « dispositions prévues dans la Convention de rupture » et formulait une proposition de fin de contrat.

Le vendredi 24 juin 2016, les échanges de courriels suivants eurent lieu (dans leur ordre chronologique) :

- Madame S. communiqua à Madame F. M. les remarques de Monsieur V. D., indiquant qu'il avait demandé l'ancien projet (Pièce IV - 11 du dossier des intimées).
- Madame F. M. écrivit à ETF, Madame S. étant en copie du courriel, que les changements apportés par Monsieur V. D. avaient un impact sur le budget total et qu'elle enverrait « *d'ici peu les versions actualisées des documents dont vous avez besoin pour établir les lettres (commitment letter, mandate, etc.)* ».
- Madame F. M. communiqua, ensuite, la version finale de la demande de co-financement à Messieurs J. G., V. D., B. et à Madame S. (« *final version of the request for co-financing* »). Elle précisa qu'elle devrait recevoir d'ETF, le lundi suivant, les annexes manquantes, de manière à pouvoir signer et envoyer la demande (Pièce IV - 12 du dossier des intimées).

Elle communiqua également cette version finale à ETF.

- Monsieur V. D. réagit à l'adresse de Madame S. et de Monsieur V. indiquant que le document n'intégrait pas les commentaires qu'il avait faits la veille.

Le lundi 27 juin 2016, les échanges de courriels suivants eurent lieu (dans leur ordre chronologique) :

- Madame F. M. écrivit à Monsieur V. D.:

*« [Madame S.] me dit que vous souhaitez me communiquer d'autres modifications pour la demande de financement.*

*A ce stade c'est évidemment problématique, comme vous pouvez le comprendre.*

*Cependant, vous pouvez toujours m'envoyer un mail avec vos commentaires et nous verrons ce que nous pourrions faire. »* (Pièce 28 du dossier de Madame F. M.).

- Monsieur V. D. lui répondit :

*«Faux. A ce jour, je n'ai pas eu l'occasion d'étudier le document "final" qui m'a été envoyé vendredi dernier. Je n'ai eu l'occasion que de parcourir les documents très rapidement et cela a suscité quelques préoccupations qui pourraient s'avérer infondées lorsque je les aurai lus correctement. Je ferai de mon mieux pour lire les documents et vous faire parvenir mes remarques finales demain matin avant 10h «* (pièce 30 – dossier Madame F. M.).

Le 28 juin 2016, les échanges de courriels suivants ont eu lieu (dans leur ordre chronologique) :

- Monsieur V. D. écrivit à Messieurs J. G., B., V. et à Madame S. :

*«La dame n'a pas fait beaucoup avec mes commentaires de la semaine passée. Apparemment personne ne peut l'arrêter. Ceci risque de compromettre les projets que nous avons proposés à SSDC-F. C'est une honte et nous allons être la risée du dialogue social Europe ... Que faire? »* (Pièce IV - 16 du dossier des intimées).

- Il écrivit ensuite à Madame F. M.:

*«Bien que vous n'ayez participé à aucune des réunions que nous avons eues sur ces projets, et qu'il vous manque par conséquent beaucoup d'informations de référence malgré l'information qui vous a été transmise par écrit, vous n'avez pas pris la plupart de mes commentaires au sérieux. I find that quite unacceptable »* (Pièce IV - 17 du dossier des intimées).

A noter que les parties s'opposent sur la traduction à donner à l'expression « quite unacceptable », étant selon Madame F. M. « assez inacceptable » et selon EUROPECHE « complètement inacceptable ».

- Madame F. M. écrivit à Monsieur V. D., mettant en copie de son courriel Madame S., Messieurs J. G., B. et V., et indiqua les raisons pour lesquelles elle avait décidé de ne pas introduire ses commentaires dans le projet : *« This is the reasoning behind the non insertion of your comment in the detailed programme »* (Pièce IV - 18 du dossier des intimées).
- Entretemps, Madame F. M. reçut un courriel de la Commission européenne l'informant que ses codes d'accès à l'interface informatique de la Commission, permettant l'introduction de la demande de subvention en ligne, avaient été modifiés. Elle en informa Monsieur J. G. et Madame S.

- Fin de matinée, Monsieur J. G. écrivit à Madame F. M. :

*«Je fais référence à votre correspondance par email de la semaine dernière avec K. Selon moi, le message que K. vous a envoyé par email le 22 juin 2016 était clair et sans ambiguïté: 1) Europêche conteste fermement votre affirmation qu'elle aurait mis un terme à votre contrat de travail; et 2) si vous persistez dans cette position, vous devez agir en conséquence. Dès lors, puisque vous vous êtes présentée au travail le mardi 23 juin et les jours suivants, je pars du principe que vous avez abandonné cette position. Cependant, conformément à l'email de K. du 22 juin et pour éviter tout doute, j'insiste à ce que vous confirmiez explicitement par écrit que vous avez bien abandonné cette position. Dans ces circonstances, je ne comprends pas pourquoi vous avez soumis un «calcul des indemnités de licenciement sur base des dispositions du droit belge », d'autant moins parce que, contrairement à ce que vous suggérez, il ne vous a pas été demandé de faire une telle «proposition initiale». De même, vos références à des indemnités additionnelles sont complètement insensées. - J'ai compris de l'email que vous avez envoyé à K. la semaine dernière avec moi en copie, particulièrement votre confirmation « Nos échanges ont rendu possible de clarifier la situation, y compris en ce qui concerne les contacts avec ACERTA, etc.», que tous les «problèmes» que vous estimiez apparemment être en droit de soulever dans vos notes et messages du 1<sup>er</sup>, 13, 17 et 22 juin, sont maintenant résolus. Par souci d'exhaustivité, laissez-moi vous dire à cette occasion que je considère le ton de ces messages (sans parler du contenu) inapproprié pour un employé qui s'adresse à ses collègues et/ou son employeur et je vous invite à surveiller votre langage à l'avenir.*

*En conclusion, j'attends de vous votre confirmation écrite que vous abandonnez votre position selon laquelle Europêche aurait mis un terme à votre contrat de travail et que vous vous concentriez sur votre travail dans une coopération loyale avec vos collègues. Enfin, une dernière chose: si votre affirmation injustifiée selon laquelle Europêche aurait mis fin à votre contrat de travail devait être comprise comme une allusion implicite que vous ne souhaitiez pas continuer votre travail chez Europêche, je vous remercie de nous le faire savoir parce que, si c'était le cas, je suis persuadé que je pourrais convaincre mes collègues d'essayer de trouver une solution qui est appropriée pour chaque partie compte tenu de ces circonstances. » (Pièce IV - 30 du dossier des intimées).*

- A 12h03, Madame S. déchargea Madame F. M. du projet et lui assigna de nouvelles tâches :

*«Je suis inquiète de constater que vous ne clôturerez par le projet qui vous a été assigné dans les délais impartis (jeudi 30 juin). Vous avez eu amplement le temps et les informations pour pouvoir clôturer avant cette date butoir et vous avez refusé de parler aux membres pour discuter des commentaires qu'ils avaient faits concernant le projet initial que vous aviez préparé (vous avez simplement répondu par e-mail à certains des commentaires qui avaient été faits). Cette façon de gérer ne va certainement pas*



*accélérer la finalisation du rapport mais va plutôt entraîner le ralentissement du processus. J'ai donc décidé de vous retirer le projet et de vous assigner une nouvelle tâche sur laquelle vous pouvez directement commencer à travailler. J'insiste sur le respect de cette instruction et sur le fait que vous ne vous impliquiez plus de quelque manière que ce soit dans la finalisation du rapport. Veuillez maintenant rédiger un rapport sur les possibilités de financement pour les zones marines protégées. Comme vous le savez, nous avons récemment organisé un événement sur ce sujet au sein du Parlement Européen. Vous trouverez en annexe les informations pertinentes sur ce sujet.*

*Suite à votre comportement, et particulièrement celui d'hier ainsi que de ce matin, je sens qu'il est impossible pour moi de continuer à travailler au bureau et travaillerai par conséquent depuis mon domicile privé à partir de maintenant. D. m'a également fait part de votre attitude qui rendait impossible pour lui de faire son travail et de travailler dans des conditions normales. Ce pourquoi il m'a demandé l'autorisation de travailler à distance, depuis son domicile, ce que j'ai accepté. En conséquence de quoi il travaillera donc au départ de chez lui à partir de maintenant.*

*Inutile de préciser, j'informerai Mr J. G. de tout ceci. » (Pièce 35 du dossier de Madame F. M.).*

- Madame S. communiqua ce courriel à Monsieur J. G. en lui indiquant qu'il avait été rédigé avec son avocat. Elle précisa que Madame F. M. avait totalement ignoré les commentaires faits par les experts d'EUROPECHE impliqués dans le projet depuis son début et avait refusé d'intégrer lesdits commentaires dans le document final, ce qui risquait de conduire au rejet du projet par la Commission européenne. Elle indiqua qu'elle reprenait la main avec Monsieur V.

Enfin, Madame S. dénonça auprès de Monsieur J. G. l'attitude adoptée par

Mme F. M. qui avait rendu impossible l'exécution de leur travail dans

Le même bureau que cette dernière ; en effet, selon Mme S., Mme M.-T. ne suivait pas les instructions et avait adopté une attitude négative à

l'égard de ses collègues de telle sorte qu'elle estimait qu'il était devenu nécessaire

pour Mr V., pour le nouveau stagiaire et pour elle-même de travailler à

domicile. ( pièce II-20 du dossier des intimées)

Madame F. M. fut reconnue en incapacité de travail pour cause de maladie du 28 juin au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et ensuite du 2 au 10 juillet 2016.

Le projet fut déposé le 30 juin auprès de la Commission européenne (Pièce IV - 21 du dossier des intimées).

Le 30 juin 2016 à 16 h 14, Madame S. écrivit à Monsieur J. G. :

*« A ta requête, je confirme par la présente la conférence téléphonique que nous avons eu ce matin avec D. à la place de la réunion qui était prévue à Bruxelles aujourd'hui, mais qui n'a pas pu avoir lieu à cause des problèmes que tu as eus avec ton vol de Madrid.*

*Comme tu le sais, F. M. était chargée de préparer un projet à soumettre par le Comité du Dialogue Social à la Commission pour obtenir un co-financement par l'UE ;*

*La date limite pour soumettre le rapport à la Commission est le 30 juin 2016.*

*La procédure normale pour finaliser un tel rapport est la suivante: un premier projet est établi par le project manager; une réunion du Comité du Dialogue Social est tenue pour un premier examen de ce premier projet; le projet est modifié par le project manager conformément aux commentaires faits à cette réunion; ce projet est alors envoyé au porte-parole d'Europêche pour le Comité du Dialogue Social et au président du Comité du Dialogue Social; le projet est alors modifié conformément aux commentaires de ces deux personnes, ou au moins, les commentaires de ces deux personnes doivent être discutés en détail avec elles; le projet modifié, après approbation des deux personnes, est envoyé à l'Assemblée générale d'Europêche (c-à-d tous les membres d'Europêche); dans cette procédure, il est essentiel d'obtenir l'approbation du porte-parole d'Europêche pour le Comité du Dialogue Social et du président du Comité du Dialogue Social parce qu'ils sont les représentants principaux pour les employeurs et sont donc les principales personnes du côté d'Europêche pour défendre la requête de co-financement adressée à la Commission européenne.*

*F. M. n'a pas respecté cette procédure et par conséquent, elle a dû être retirée du rapport pour que celui-ci puisse être introduit dans le délai.*

*Comme tu le sais, le premier projet de rapport a été discuté à la réunion du Comité du Dialogue Social le 16 juin.*

*Suite à cette réunion, F. M. a complètement manqué de se conformer à cette procédure de plusieurs manières: 1) J'ai reçu les commentaires de M. V. D. par email du 23 juin suite à la réunion du 16 juin du Comité du Dialogue Social; ces commentaires étaient très importants, si pas fondamentaux, en raison du fait que le projet de rapport que F. M. a soumis pour la réunion était incomplet; je les ai transférés à F. M. dès le matin du 24 juin mais F. M. n'a pas modifié le projet de rapport conformément aux discussions du 16 juin et à l'email de M. V. D. du 23 juin; 2) Elle a envoyé le rapport à M. V. D. et au président du Comité du Dialogue Social le 24 juin vers +- 16h00 comme un rapport « final » sans obtenir l'approbation de M. V. D. et du président du Comité du Dialogue Social; et 3) Nonobstant l'insistance de M. V. D. par emails du 27 et du 28 juin pour modifier le rapport dans le sens de ses commentaires, elle a refusé de le faire et, malgré mes instructions claires, elle a même refusé de discuter les commentaires de M. V. D. avec lui et/ou de lui expliquer les raisons pour lesquelles elle pensait que les modifications suggérées ne devaient pas être faites (elle a seulement envoyé un email à M. V. D. le 28 juin avec seulement un commentaire sur la définition de «sustainability» [« durabilité »] et indiquant clairement qu'elle 'n'entrerait pas dans les détails de tous les autres commentaires de M. V. D. malgré le fait que ceux-ci étaient très fondamentaux).*

*Par conséquent, j'ai dû la retirer du rapport et D. et moi avons dû prendre le relai pour avoir la version finale du rapport, modifié selon les commentaires de M. V. D., déposée aujourd'hui (la date limite du 30 juin).*

*En outre, alors que l'attitude de F. M. perturbait l'atmosphère au bureau depuis qu'elle était revenue, son comportement au bureau de lundi et mardi derniers, les 27 et 28 juin, a rendu l'atmosphère au bureau complètement insupportable, d'une manière telle qu'il était*

*impossible pour D. et moi de continuer à travailler au bureau: elle était verbalement et même presque physiquement agressive, me pointant constamment du doigt et m'insultant en insinuant que je n'étais pas capable de faire mon travail; elle ne cessait de discuter les instructions que je lui donnais et élevait la voix sans arrêt; également envers D., elle a agi très agressivement contre lui en pointant son doigt vers lui et élevant sans arrêt sa voix contre lui; elle agissait d'une manière telle que nous nous sommes tous les deux sentis même menacés. C'est pourquoi je t'ai envoyé cet email le mardi 28 juin, te confirmant que D. et moi travaillerions de la maison. » (Pièce IV - 22 du dossier des intimées).*

Par lettre recommandée à la poste le 30 juin 2016, EUROPECHE, par l'entremise de Madame S., notifia à Madame F. M. son licenciement immédiat pour motif grave (pièce I.2 dossier des intimées).

Par lettre recommandée à la poste le 4 juillet 2016, EUROPECHE, par l'entremise de Madame S., notifia ensuite à Madame F. M. les motifs du licenciement comme suit:

*« En référence à la lettre recommandée du 30 juin 2016 mettant un terme à votre contrat de travail avec Europêche pour motif grave, cette lettre confirme les faits constituant le motif grave et justifiant par conséquent la résiliation de votre contrat de travail avec effet immédiat, sans notification d'un préavis ou paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.*

*Vous avez manqué, et même refusé, de vous conformer aux procédures normales applicables au sein d'Europêche en ce qui concerne la préparation du projet à soumettre par le Comité du Dialogue Social à la Commission pour obtenir le co-financement de l'UE et ce faisant, vous avez compromis le succès du projet.*

*Vous étiez en charge de préparer ce projet en tant que project manager.*

*La procédure normale pour finaliser un tel projet est la suivante: un premier projet est établi par le project manager; une réunion du Comité du Dialogue Social est tenue pour un premier examen de ce premier projet; le projet est modifié par le project manager conformément aux commentaires faits à cette réunion ; ce projet est alors envoyé au porte-parole d'Europêche pour le Comité du Dialogue Social et au Président du Comité du Dialogue Social; le projet est alors modifié conformément aux commentaires de ces deux personnes ou, au moins, les commentaires de ces deux personnes doivent être discutés en détail avec elles; le projet modifié, après approbation des deux personnes, est envoyé à l'Assemblée Générale d'Europêche (c-à-d tous les membres d'Europêche).*

*Dans cette procédure, il est essentiel d'obtenir l'approbation du porte-parole d'Europêche pour le Comité du Dialogue Social et du Président du Comité du Dialogue Social parce qu'ils sont les représentants principaux pour le groupe des employeurs dans ce comité, et ils sont*

*donc les principales personnes du côté d'Europêche pour défendre le projet, c'est-à-dire en l'espèce, la demande de co-financement à l'égard de la Commission.*

*En particulier, concernant le projet à soumettre par Europêche et ETF (partenaires du Comité du Dialogue Social) à la Commission pour obtenir le co-financement de l'UE, le rapport final était à échéance le 30 juin 2016, une deadline qui devait être strictement respectée.*

*Votre premier projet de rapport a été discuté à la réunion du Comité du Dialogue Social du 6 juin 2016.*

*Suite à cette réunion, vous avez complètement manqué de vous conformer à la procédure normale pour l'établissement d'un tel rapport et ce, de plusieurs manières: 1) Madame K. S., à qui vous rapportez, a reçu les commentaires du porte-parole d'Europêche pour le Comité du Dialogue Social, M. V. D., par e-mail du 23 juin suivant la réunion du Comité du Dialogue Social du 16 juin; ces commentaires étaient très importants, si pas fondamentaux, en raison du fait que le projet de rapport que vous aviez soumis pour la réunion était incomplet; Madame K. S. vous a transféré ces commentaires dès le matin du 24 juin pour avoir le rapport modifié conformément à ces commentaires; cependant, vous n'avez pas modifié le projet de rapport conformément aux discussions du 16 juin et à l'e-mail du 23 juin de M. V. D.; 2) le 24 juin à +/- 16 heures, vous avez envoyé le rapport à M. V. D. et au Président du Comité du Dialogue Social, M. B., comme un rapport « final » sans l'avoir modifié conformément aux commentaires et sans avoir obtenu l'approbation de M. V. D., porte-parole d'Europêche pour le Comité du Dialogue Social, et de M. B., Président du Comité du Dialogue Social; et 3) nonobstant l'insistance de M. V. D. par e-mail des 27 et 28 juin pour modifier le rapport sur base de ses commentaires, vous avez refusé de le faire et, malgré les instructions claires de Madame S., vous avez même refusé de discuter les commentaires de M. V. D. plus profondément avec lui et/ou de lui expliquer les raisons pour lesquelles vous estimiez que les modifications suggérées ne devraient pas être faites (vous avez uniquement envoyé un e-mail à M. V. D. le 28 juin avec seulement un commentaire sur la définition de « sustainability » et indiquant clairement que vous ne rentreriez pas dans les détails de tous les autres commentaires de M. V. D., malgré le fait qu'ils étaient assez essentiels).*

*Comme mentionné ci-dessus, il est essentiel d'obtenir l'approbation du porte-parole d'Europêche pour le Comité du Dialogue Social, M. V. D., et du Président du Comité du Dialogue Social, M. B., parce qu'ils sont les représentants principaux pour les employeurs, et sont, par conséquent, les principales personnes du côté d'Europêche pour défendre la demande de co-financement à l'égard de la Commission européenne.*

*Cependant comme il ressort de ce qui précède, malgré l'insistance de M. V. D. et malgré les instructions claires de Madame S., vous avez intentionnellement manqué d'obtenir l'approbation de ces personnes et vous avez même envoyé le rapport comme étant « final » malgré le fait que vous étiez parfaitement consciente du fait que ces personnes ne l'avaient*

*pas approuvé et que le désaccord de ces personnes concernait des parties importantes de votre rapport.*

*En conséquence de votre attitude totalement inacceptable, Madame S. a dû vous retirer du rapport (ce qu'elle fit le 28 juin 2016) et a dû, avec M. D. V., reprendre le contrôle pour avoir la version finale du rapport, modifié selon les commentaires-de M. V. D., déposée le 30 juin 2016.*

*Votre attitude est complètement inacceptable.*

*J'ai été informée de cette situation sur base des e-mails du 27 et du 28 juin, et particulièrement de l'e-mail du 28 juin de Madame S. vous confirmant que vous étiez retirée du projet. Suite à cet e-mail, j'ai organisé une réunion avec Madame S. et M. V. à Bruxelles le 30 juin 2016. Cependant, en raison d'un problème concernant mes vols, je ne pouvais pas aller à Bruxelles ce jour-là et par conséquent, j'ai été informé et j'ai discuté en détail de toute cette situation avec Madame S. et M. V. pendant une conférence téléphonique le 30 juin 2016.*

*En outre, à cette occasion, j'ai également été informé de ceci : alors que votre attitude avait perturbé l'ambiance dans le bureau depuis votre retour, votre comportement au bureau le lundi 27 et le mardi 28 juin ont rendu l'ambiance dans le bureau complètement insupportable, même d'une manière telle qu'il était impossible pour Madame S. et M. V. de continuer à travailler dans le bureau: vous étiez verbalement, et même presque physiquement, agressive, pointant du doigt constamment et insultant Madame S. insinuant qu'elle était incapable d'accomplir son travail; Vous discutiez sans arrêt des instructions que Madame S. vous donnait et élevez la voix sans cesse; vous avez également agi de manière agressive envers M. V., le pointant du doigt et élevant sans arrêt la voix contre lui; vous agissiez constamment d'une telle manière qu'ils ne pouvaient pas continuer à travailler au bureau et par conséquent, Madame S. a décidé de rentrer à la maison pour y travailler, et a autorisé M. V. à faire de même.*

*Votre attitude est complètement inacceptable : en ne respectant pas la procédure normale, vous avez compromis le succès d'un projet important, malgré les instructions et l'insistance claires du contraire, et vous avez rendu impossible pour vos collègues de continuer à travailler au bureau.*

*Votre attitude constitue clairement un motif grave et justifie par conséquent la fin de votre contrat de travail avec effet immédiat, sans préavis ou indemnité compensatoire. »*

Par lettre recommandée de son conseil du 2 août 2016, Madame F. M. contesta les motifs de son licenciement et réclama une indemnité de rupture et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (pièce 12 – dossier de Madame F. M.).

EUROPECHE refusa de réceptionner l'envoi recommandé (pièce 14 – dossier de Madame F. M.).

## 2. Les antécédents de la procédure

Madame F. M. saisit le tribunal du travail francophone de Bruxelles par citation du 24 janvier 2017, signifiée à 1) l'Association de fait EUROPECHE, représentée par son Président, Monsieur J. G., et par sa secrétaire générale, Madame S., 2) Monsieur J. G., Président d'EUROPECHE, 3) Madame S., secrétaire générale d'EUROPECHE.

La cause fut introduite à l'audience du 21 mars 2017 lors de laquelle le conseil des parties intimées indiqua que celles-ci entendaient contester la recevabilité de la demande.

Par exploit d'huissier du 23 mai 2017, Madame F. M. cita ensuite à comparaître les autres parties intimées, membres d'EUROPECHE.

Par ses conclusions de synthèse du 31 janvier 2018, Mme F. M. sollicite le Tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner les parties visées ci-dessous :

1. Monsieur **J. G.**, Président de l'Association de Faits EUROPECHE, résidant en Espagne,  
;
2. Madame **K., S.**, Secrétaire Générale de l'Association de Fait EUROPECHE, domiciliée à  
;
3. La Société de droit allemand **DEUTSCHER FISCHEREI VERBAND**, ayant son siège social situé à 20459 HAM BURG (Allemagne), Venusberg 36D;
4. La Société de droit étranger **DANMARKS FISKERIFORENING ET/OU DANMARKS FISKERIFORENING PRODUCENT ORGANISATION**, ayant son siège social situé à 7000 FREDERICA (Danemark), Nordenej 3;
5. La Société de droit étranger **CONFEDERACION ESPANOLA DE PESCA CEPESCA**, ayant son siège social situé à 28036 MADRID (Espagne), C/ Doctor Fleming 7;
6. La Société de droit étranger **UNION DES ARMATEURS A LA PECHE DE FRANCE - UAPF**, ayant son siège social situé à 75008 PARIS (France) Rue des Mathurins 59 F;
7. La Société de droit étranger **FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE IMPRESE DI PESCA - FEDERPESCA**, ayant son siège social situé à 00197 ROMA (Italie), Via Antonio Gramsci 34 I ;
8. La Société de droit étranger **CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE - FEDERCOOPESCA**, ayant son siège social situé à 00184 ROMA (Italie), via Torino 146;
9. La Société de droit étranger **LEGACOOP AGROALIMENTARE DIPARTIMENTO PESCA**, ayant son siège social situé à 00161 ROMA (Italie), Via G.A. Guattani 9;
10. La Société de droit étranger **ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE AGCI AGRITAL**, ayant son siège social situé à 00161 ROMA (Italie), Via E. Monaci 13 ;

11. La Société de droit étranger **KOPERATTIVI MALTA**, ayant son siège social situé á Triq I-Imdina, Hal Qormi QRM 9011 (Malte) ;
12. La Société de droit étranger **PELAGIC FREEZER - TRAWLER ASSOCIATION**, ayant son siège social situé à 2719 EK ZOETERMEER (Pays-Bas), Louis Braillelaan 80;
13. La Société de droit étranger **VISNED**, ayant son siège social situé à 8320 AB URK (Pays-Bas), NL 8321 RV Vlaak 12 ;
14. La Société de droit étranger **DUTCH FISHERMEN'S ASSOCIATION AND PRODUCERS ORGANISATION-PO**, ayant son siège social situé è 8305 BK EMMELOORD (Pays-Bas), Ecopark 42;
15. La Société de droit étranger **NORTH ALTANTIC PRODUCER ORGANISATIONS - PAOP**, ayant son siège social situé à 00-759 WARSZAWA (Pologne), ul. Parkowa 13/17/123;
16. La Société de droit étranger **NATIONAL FEDERATION OF FISHERMEN'S ORGANISATIONS - NFFO**, ayant son siège social situé à 30 Monkgate York Y031 7PF (Royaume-Uni) ;
17. La Société de droit étranger **SCOTTISCH FISHERMEN'S FEDERATION - SFF**, ayant son siège social situé à 24 Rubislaw Terrace, Aberdeen, AB10 1XE (Royaume-Uni) ;
18. La Société de droit étranger **ALLEANZA DE COOPERATIVE ITALIANE**, ayant son siège social situé à 00184 ROMA (Italie), via Torino 146;
19. La Société de droit étranger **SHETLAND FISHERMEN'S ASSOCIATION & SHETLAND FISH PRODUCERS' ORGANISATION**, ayant son siège social situé au Shetland Seafood Centre, Stewart Building, Lerwick, Shetland ZE1 OLL (Royaume-Uni) ;
20. La Société de droit étranger **SCOTTISH WHITE FISH PRODUCERS ASSOCIATION LIMITED — SWFPA**, ayant son siège social situé au Fraserburgh Business Centre, South Harbour Road, Fraserburgh AB432 9TN (Royaume-Uni).

A titre principal:

- Dire les demandes recevables et fondées et ,en conséquence ,condamner tous les défendeurs cotés 1 à 20 solidairement et/ou *in solidum* au paiement des montants suivants :
  - o 170.180,83 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 juin 2016;
  - o 28.088,09 € nets à titre d'indemnité de dommage moral en application de la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 juin 2016;
  - o 42.958,27 € nets à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 juin 2016;
  - o les entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant maximum de 12.000,00€ et les frais de citation liquidés à 12.436,16€.

A titre subsidiaire:

- Compenser les dépens ;

A titre infiniment subsidiaire:

- Condamner Madame F. M. au paiement d'une indemnité de procédure réduite à 1200€.

Par jugement du 24 avril 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a :

(1) Ordonné la jonction des causes introduites par Madame F. M. par ses citations des 24 janvier 2017 (RG. 17/2529/A) et 23 mai 2017 (RG. 17/4641/A).

(2) Dit la demande de Madame F. M. irrecevable à l'encontre de:

- l'association de fait EUROPECHE,
- Madame K. S.,
- la société de droit étranger FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE IMPRESE DI PESCAFEDERPESCA,
- la société de droit étranger CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE FEDERCOOPESCA,
- la société de droit étranger LEGACOOP AGROALIMENTARE DIPARTIMENTO PESCA,
- la société de droit étranger ASSOCIAZIONE GENERALE COOPERATIVE ITALIANE AGCI AGRITAL
- la société de droit étranger PELAGIC FREEZER - TRAWLER ASSOCIATION,
- la société de droit étranger VISNED
- la société de droit étranger DUTCH FISHERMEN'S ASSOCIATION AND PRODUCERS ORGANISATION-PO,
- la société de droit étranger DANMARKS FISKERIFORENING;

(3) Dit la demande de Madame F. M. recevable à l'encontre de:

- Monsieur J. G., en sa qualité de mandataire des membres de l'association de fait EUROPECHE,
- la société de droit allemand DEUTSCHER FISCHEREI VERBAND,
- la société de droit étranger DANMARKS FISKERIFORENING PRODUCENT ORGANISATION,
- la société de droit étranger CONFEDERACION ESPANOLA DE PESCA CEPESCA,
- la société de droit étranger UNION DES ARMATEURS A LA PECHE DE FRANCE - UAPF,
- la société de droit étranger ALLEANZA DE COOPERATIVE ITALIANE,
- la société de droit étranger KOPERATTIVI MALTA,
- la société de droit étranger NORTH ATLANTIC PRODUCER ORGANISATIONS — PAOP,
- la société de droit étranger NATIONAL FEDERATION OF FISHERMEN'S ORGANISATIONS - NFFO,
- la société de droit étranger SCOTTISCH FISHERMEN'S FEDERATION - SFF,
- la société de droit étranger SHETLAND FISHERMEN'S ASSOCIATION & SHETLAND FISH PRODUCERS' ORGANISATION,
- la société de droit étranger SCOTTISH WHITE FISH PRODUCERS ASSOCIATION LIMITED—SWFPA;



(4) Dit la demande de Madame F. M. non fondée et l'en a déboutée;

(5) Délaisse à Madame F. M. ses propres dépens et l'a condamnée aux dépens des parties défenderesses, fixés à une indemnité de procédure réduite de 1.200,00 € et répartie par parts égales entre celles-ci.

Madame F. M. interjeta appel de ce jugement.

### **OBJET DE LA REQUETE D'APPEL :**

Madame F. M. sollicite la Cour de céans qu'elle déclare les demandes recevables et fondés et, en conséquence, qu'elle condamne les intimée solidairement et/ou *in solidum* au paiement des montants suivants :

- 170.180,83 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 juin 2016;
- 28.088,09 € nets à titre d'indemnité de dommage moral en application de la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 juin 2016;
- 42.958,27 € nets à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts légaux depuis le 30 juin 2016;
- les entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant maximum de 12.000,00€ et les frais de citation liquidés à 12.436,16€.

A titre subsidiaire, Madame F. M. postule la compensation des dépens et, à titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure à supporter par ses soins à la somme de 1.200 euros.

### **DISCUSSION- EN DROIT :**

- I. Quant aux griefs développés par les parties intimées à l'encontre du jugement querellé.

Aux termes de leurs conclusions principales reçues au greffe de la cour du travail le 11 mars 2019, les parties intimées par la requête d'appel diligentée par Madame F. M. qui correspondent à celles contre lesquelles les demandes originaires formées par Madame F. M. ont été déclarées recevables par le premier juge, font grief à ce dernier d'avoir conclu à la recevabilité de la demande originaire de Madame F. M. en tant que dirigée contre Monsieur J. G., que ce soit en sa qualité de mandataire d'europêche ADF ou en sa qualité de président d'europêche ADF.

Les parties intimées déclarent, également, contester la recevabilité de la demande originaire de la société de droit étranger DANMARKS FISKERIFORENING PRODUCENT ORGANISATION dès lors qu'elle a cessé d'exister et a été liquidée le 30 octobre 2014.

Tout en ne se qualifiant pas d'appelantes sur incident, ces deux parties intimées contestent le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à la recevabilité des demandes originaires dirigées par Madame F. M. à leur encontre.

Cependant, contre toute attente, les parties intimées (en ce compris les deux parties qui contestent le caractère recevable de la demande originaire en tant que dirigées à leur encontre) sollicite dans le dispositif de leurs conclusions du 11 mars 2019 ce qui suit :

- En ordre principal :
  - déclarer l'appel de Madame F. M. non fondé et, par conséquent, en débouter Madame F. M. ;
  - confirmé le jugement *a quo* prononcé par la première chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles en date du 24 avril 2018 (R.G. 17/2529/A et 17/4641/A) ;
  - condamner Madame F. M. aux dépens, y compris l'indemnité de procédure, évaluée à 12.000 € en première instance et 6.000 € en appel.
- En ordre infiniment subsidiaire :
  - Pour autant que la cour du travail accorderait un montant quelconque à Madame F. M.–quod non– :
    - dire pour droit que la condamnation des parties intimées doit être limitée au paiement du pourcentage de leur contribution à l'association de faits EUROPECHE ADF du montant que le tribunal accorderait à Madame F. M. conformément aux cotisations payées par les membres pour l'année 2016 ;
    - dans ce cas dépens comme de droit.

Ainsi, les parties intimées ont sollicité purement et simplement la confirmation du jugement dont appel à titre principal et, à titre subsidiaire, la limitation de la condamnation de toutes les parties intimées au pourcentage correspondant à leur contribution financière à EUROPECHE ADF.

Aux termes de leurs conclusions de synthèse reçues au greffe de la cour le 12 novembre 2020, les parties intimées ont reproduit la même position que celle arrêtée dans le cadre de leurs conclusions du 9 mars 2019 tant s'agissant de l'absence d'identification de leur qualité d'appelantes sur incident que de leur contestation portant sur la recevabilité de la demande originaire en tant que dirigée contre Monsieur J. G. et contre la société danoise dont question.

Par ailleurs, les parties intimées ont reproduit dans leurs conclusions de synthèse le même dispositif que celui développé aux termes de leurs conclusions principales qui sollicitait à titre principal la confirmation pure et simple du jugement dont appel et, à titre subsidiaire, la limitation de la condamnation de toutes les parties intimées au pourcentage correspondant à leur contribution financière à EUROPECHE ADF.

La cour de céans relève que la seule différence entre les deux jeux de conclusions des parties intimées porte exclusivement sur l'ajout dans le cadre des conclusions de synthèse d'un nouveau grief relatif à la recevabilité de la demande originaire diligentée par Madame F. M. à l'encontre de la société de droit étranger SCOTTISCH FISHERMEN'S FEDERATION – SFF dont il est prétendu « qu'elle n'est plus membre d'Europêche depuis le 9 décembre 2020 ».

En réalité, l'examen de la pièce VII.1 du dossier des intimées laisse apparaître que cette société a demandé sa désaffiliation à EUROPECHE en date du 9 décembre 2016 et non du 9 décembre 2020 soit avant l'intentement de la procédure judiciaire mue devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles et, partant, avant que ce dernier ne statue sur la recevabilité des demandes originaires de Madame F. M..

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 25 mai 2018 (soit le 9 juin 2018), l'appel incident pouvait être introduit pendant toute l'instance d'appel jusqu'à la clôture des débats et ce pour autant que les règles de la mise en état des causes le permettent (Cass., 30/6/2000, Pas., I., p.1238).

Devant être introduit par conclusions (Cass., 25/5/1998, Pas., I., p. 209), l'appel incident ne pouvait l'être au plus tard qu'au moment du dépôt des dernières conclusions et dans le respect des délais fixés par l'ordonnance de mise en état (voyez : G. de Leval, « Les voies de recours ordinaires » in G. de Leval (dir.) « Droit judiciaire », Tome II, « Manuel de procédure civile », Bruxelles, Larcier, 2015, numéro 383, page 801 ; « Droit du procès civil », volume 2, (sous la direction scientifique de J. ENGLEBERT et Y. TATON), vol. 2, Unité droit judiciaire de l'ULB, Anthémis, 2019, numéro 912, page 577).

L'article 1054, alinéa 2, du code judiciaire, tel que modifié par l'article 39 de la loi du 25 mai 2018, énonce, désormais, que « l'appel incident ne peut être admis que s'il est interjeté dans les premières conclusions prises par l'intimée après l'appel principal ou incident formé contre lui ».

En l'espèce, la cour de céans constate que les intimées n'ont, à aucun moment, formalisé le moindre appel incident aux termes de leurs conclusions principales ni aux termes de leurs conclusions de synthèse se bornant simplement à soulever deux griefs auxquels elles ont ajouté un troisième portant sur la recevabilité de la demande originaire de Madame F. M. à l'encontre de trois parties citées en première instance.

Cependant, non sans contradiction, les parties intimées n'ont, à aucun moment, sollicité la réformation du jugement dont appel sur ce point précis ni dans les motifs de leurs conclusions ni dans le dispositif de celles-ci.

La cour de céans n'ignore évidemment pas l'enseignement de la Cour de cassation selon lequel le juge reste tenu de se prononcer sur l'ensemble des demandes, défenses et exceptions qui sont portées devant lui même celles qui ne seraient pas reprises expressément dans le dispositif des conclusions mais qui figureraient dans les développements des moyens et arguments (voyez à titre d'exemple : Cass., 30/9/1996, Pas., I., p.876 et Cass., 13/12/2019, R.G. C.2019.0054.F).

Cependant, la cour de céans n'est pas confrontée à ce cas de figure dans la mesure où les intimées n'ont jamais, dans le développement de leurs moyens et arguments, sollicité la réformation du jugement dont appel et pas davantage, bien sûr, dans le dispositif de leurs conclusions comme évoqué supra.

Ce constat signifie très clairement que la cour de céans ne peut conclure à l'existence d'un appel incident formalisé adéquatement dans le cadre des conclusions principales des intimées dès lors que, tout en querellant le segment du jugement dont appel qui leur faisait grief, elles n'ont pas sollicité la réformation du jugement dont appel en ce qu'il avait déclaré recevable l'action de Madame F. M. à l'encontre de Monsieur J. G., de la société danoise DANMARKS FISKERIFORENING PRODUCENT ORGANISATION et de la société de droit étranger SCOTTISCH FISHERMEN'S FEDERATION – SFF.

Dès lors que les règles légales relatives à la recevabilité de l'appel sont d'ordre public (Cass., 29/6/1979, Pas., I., p.1298), la cour de céans a veillé, lors de l'audience de plaidoiries, à permettre aux conseils des intimées de faire valoir leurs observations sur ce problème spécifique de procédure : ces derniers ont déclaré à l'audience « qu'il s'agissait d'une erreur malencontreuse de leur part », erreur qui s'est, toutefois, reproduite, une seconde fois, dans les conclusions de synthèse des intimées mêmes si la cour de céans concède qu'elle doit avoir égard qu'aux seules conclusions principales pour apprécier la recevabilité de l'appel incident.

Ainsi, si une partie peut former un appel incident en critiquant une décision, elle est, toutefois, tenue, en l'absence de dispositif reproduisant sa demande de réformation, de solliciter la réformation du jugement entrepris dans les motifs de ses conclusions (Cass., 5/2/2004, Pas., I., p. 207), ce que les parties intimées se sont abstenues, toutefois, de faire en l'espèce.

Force est, ainsi, à la cour de céans de considérer qu'à défaut d'appel incident formalisé dans les conclusions principales d'appel des intimées, il y a lieu de tenir pour définitivement tranchées par le premier juge les questions relatives à la recevabilité de la demande originaire en tant que dirigée contre Monsieur J. G., la société danoise DANMARKS

FISKERIFORENING PRODUCENT ORGANISATION et contre la société de droit étranger SCOTTISCH FISHERMEN'S FEDERATION – SFF.

Les intimées ne peuvent sans contradiction critiquer le jugement querellé tout en s'abstenant de solliciter sa réformation sur les points de droit qui font l'objet d'une contestation.

Le segment du jugement dont appel relatif à la recevabilité de la demande originaire en tant que dirigée contre les trois parties intimées identifiées supra (Monsieur J. G., la société danoise DANMARKS FISKERIFORENING PRODUCENT ORGANISATION et la société de droit étranger SCOTTISCH FISHERMEN'S FEDERATION- SFF) ne peut donc plus être remis en cause devant la cour de céans.

## II. Fondement de l'appel de Madame F. M.

### II.1. Quant à la régularité du licenciement pour motif grave signifié à Madame F. M.

#### II.1.a) Quant au respect du double délai légal de trois jours

##### A. Position des parties

Madame F. M. fait valoir que les parties intimées échouent à apporter la preuve d'une connaissance suffisante et certaine du premier grief lui reproché entre le 27 juin 2016 et le 30 juin 2016.

En effet, fait-elle valoir, s'il n'est pas contesté que la personne compétente pour licencier est Monsieur J. G., il ne peut, par contre, être soutenu que ce dernier n'a acquis la connaissance des prétendus faits lui reprochés qu'en date du 28 juin 2016 : en effet, le mail du 24 juin 2016 contenait déjà son projet « non modifié » et a directement été adressé à Monsieur J. G..

Dès cet instant, souligne Madame F. M., Monsieur J. G. avait donc parfaitement connaissance de son projet et de son contenu, l'essentiel des reproches lui formulés résidant dans la prétendue non intégration des commentaires de Monsieur V. D., *quod non*.

Cela étant, indique-t-elle, en tout état de cause, aucun délai n'a pu démarrer dans la mesure où le premier grief est inexistant puisque elle n'a jamais refusé d'intégrer les commentaires de Messieurs V. D. et B. au sein du projet que ce soit le 24, le 27 ou le 28 juin 2016.

Quoi qu'il en soit, relève Madame F. M., au regard du fait selon lequel Monsieur V. D. a communiqué ses observations le 24 juin 2016 au matin et qu'elle a envoyé sa version finale pour accord le 24 juin après-midi, si faute il y avait, celle-ci date du 24 juin de telle sorte que le licenciement est manifestement tardif.

Enfin, observe-t-elle, le second grief n'étant ni démontré, ni fautif, il ne pourrait constituer un fait permettant la computation du double délai légal de trois jours.

De de leur côté, les intimées indiquent, au contraire, que le délai de trois jours ouvrables a seulement pu commencer à courir le 28 juin 2016, à partir du moment où Madame S. a mis Monsieur J. G., seule personne disposant du pouvoir de licencier, au courant de la situation et où Monsieur V. D. a communiqué à Monsieur J. G. ses plaintes à l'égard de Madame F. M.

Elles considèrent que le délai légal a été respecté puisque le licenciement a été opéré le 30 juin 2016, la notification des fautes graves constitutives de motif grave intervenant, quant à elle, le 4 juillet 2016, soit dans les trois jours de la notification du congé pour motif grave (le 3 juillet était un dimanche).

## B. Position de la Cour de céans

### B.1) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps: le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « *cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4) était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978) incombe à la partie qui invoque l'existence du

motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de Cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction* » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676; Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 848; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076; Cass., 14/10/1996, Pas., I., p. 983; Cass., 19/03/2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de Cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment : Cass., 28/02/1994, JTT, 1994, p. 286; Cass., 25/04/1989, JTT, 1989, p. 81; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », 2ème édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, §16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14 octobre 1996, JTT 1996, p. 500 et note; Cass., 8 novembre 1999, JTT 2000, p. 210; Cass., 5 novembre 1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243; M. DUMONT, «Le double délai de trois jours: la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in « Le congé pour motif grave », Anthémis, 2011, p. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17/01/2005, la Cour de Cassation a livré l'enseignement suivant :

*« Il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3/7/78 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (J.T.T. 2005, p. 137).*

Enfin, comme le décide la Cour de Cassation aux termes de son arrêt du 4 décembre 1998, *«lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours» (Cass., 4/12/1989, Pas., 1990, I., p. 418).*

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 76).

## B.2) Application des principes au cas d'espèce.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre d'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave assure l'exercice du contrôle juridictionnel dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la Cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées au sein de la lettre adressée par EUROPECHE à Madame F. M. le 4 juillet 2016.

Les faits décrits par l'employeur dans son courrier du 4 juillet 2016 comme étant constitutifs de motif grave sont les suivants :



- Vous avez manqué, et même refusé, de vous conformer aux procédures normales applicables au sein d'EUROPECHE en ce qui concerne la préparation du projet à soumettre par le Comité du Dialogue Social à la Commission pour obtenir le co-financement de l'UE et principalement avez refusé d'intégrer dans le projet les commentaires de Monsieur V. D. de telle sorte que, ce faisant, vous avez compromis le succès du projet ;
- Votre comportement au bureau le lundi 27 et le mardi 28 juin ont rendu l'ambiance dans le bureau complètement insupportable, même d'une manière telle qu'il était impossible pour Madame S. et M. V. de continuer à travailler dans le bureau.

Le congé qui est un acte juridique unilatéral doit être notifié par une personne qui dispose des pouvoirs reconnus pour mettre fin au contrat de travail.

Les intimées établissent que l'organe compétent pour licencier est son président en la personne de Monsieur J. G. et que celui-ci a été informé de manière effective et complète des faits invoqués comme motif grave par le mail que Madame S., supérieure hiérarchique et directe de Madame F. M., lui a adressé le 30 juin 2016 (pièce IV- 22 dossier des intimées).

Le même jour, Monsieur J. G. donna à Madame S. mandat spécial pour procéder au licenciement de Madame F. M.

Le congé pour motif grave a été notifié le jeudi 30 juin 2016 et la notification des fautes graves constitutives de motif grave a été envoyée par recommander posté le lundi 4 juillet 2016, soit dans les trois jours ouvrables de la notification du congé.

En tout état de cause, le délai de trois jours ouvrables ne pouvait commencer à courir au plus tôt que le 28 juin 2016, soit à partir du moment où Madame S. a mis Monsieur J. G. au courant de la situation et où Monsieur V. D. a communiqué à Monsieur J. G. ses doléances à l'égard de Madame F. M.

Ainsi, même si on considère que Monsieur J. G. a eu une connaissance suffisante des deux griefs reprochés à Madame F. M. par mail lui adressé le 28 juin 2016 par Madame S. (pièce II, 19 et 20 du dossier des intimées), encore faut-il constater que les délais légaux ont été respectés par les intimées puisque le congé pour motif grave a été signifié à Madame F. M. le 30 juin 2016.

Si l'auteur du congé apporte des éléments de preuve suffisamment probants de la prise de connaissance des faits litigieux dans le délai de trois jours, il appartient, alors, au destinataire du congé d'apporter la preuve contraire de la date de la connaissance suffisante, ce qu'elle s'abstient de faire.

Le premier moyen déduit du non-respect par les intimées du double délai légal de trois jours est non fondé de telle sorte que l'appel de Madame F. M. doit être déclaré non fondé quant à ce.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

## II.1.b) Quant à la matérialité des fautes graves constitutives de motif grave

### A. Position des parties

S'agissant du premier grief lui reproché, Madame F. M. fait valoir qu'elle n'a pas commis la moindre faute car elle n'a jamais été informée des « procédures » vantées par l'employeur dans son courrier de notification des griefs.

En effet, fait-elle valoir, les intimées lui reprochent de ne pas avoir respecté une procédure « normale » dont elle n'avait pas connaissance et qui lui a été détaillée pour la première fois dans le courrier de notification du motif grave après qu'elle ait été licenciée.

Par ailleurs, Madame F. M., conteste avoir manqué ou refusé de prendre en compte les commentaires de Monsieur V. D. dans le cadre de l'établissement de la demande de financement.

Elle ne peut manquer de relever que le dossier élaboré par ses soins a été approuvé et que EUROPECHE a obtenu la subvention à hauteur d'un montant de 194.202 € (pièce 37 de son dossier), situation qui dénie tout fondement à l'accusation selon laquelle « elle aurait compromis le succès d'un projet important ».

En ce qui concerne le second grief, Madame F. M. excipe d'un premier moyen déduit de l'imprécision du motif en raison de son caractère vague, constat qui l'empêche de se défendre face à de telles accusations.

Par ailleurs, souligne-t-elle, le dossier des intimées ne contient aucun élément de nature à démontrer des insultes, des comportements agressifs et de l'insubordination : en tout état de cause, elle déclare contester vigoureusement les faits lui reprochés.

De leur côté, les intimées font valoir que, dans le cadre du projet, il a été demandé à plusieurs reprises à Madame F. M. d'adapter les remarques lui soumises et de respecter la procédure à suivre pour introduire la demande de financement auprès de la Commission européenne.

Partant de ce constat, soulignent-elles, par crainte de ne pas respecter la date limite du 30 juin 2016, Madame S. s'est vue contrainte de retirer le projet à Madame F. M. (ce qu'elle fit

le 28 juin 2016) et de reprendre avec Monsieur V. le contrôle de celui-ci pour rédiger la version finale du rapport modifiée selon les commentaires de Monsieur V. D..

Il est certain, selon les intimés, que les remarques émises par Messieurs V. D. et B. ont été essentielles pour faire approuver le projet de telle sorte que le refus de tenir compte volontairement de ces commentaires couplé à son refus d'en discuter avec les personnes susmentionnées constitue une faute grave constitutive de motif grave dans le chef de Madame F. M..

D'autre part, abordant l'analyse du fondement du second grief, elles indiquent que ce dernier est rédigé avec une précision suffisante : il ressort clairement de la lettre du 4 juillet 2016 que le comportement de Madame F. M. était tellement hors de contrôle que ses collègues ne pouvaient plus travailler dans les bureaux d'EUROPECHE ADF et qu'ils se sont vus contraints de poursuivre leurs activités au départ de leur domicile.

Les intimés estiment que « ce fait est clairement prouvé par le mail daté du 28 juin 2016 adressé par Madame S. à Monsieur J. G. ».

Elles considèrent, ainsi, que ce deuxième grief justifie, également, la rupture du contrat de travail pour motif grave.

## B. Position de la Cour de céans

### B.1) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit:

*« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».*

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 2/2/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour de cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « *est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave* » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

En effet, il est évident que le motif grave doit être apprécié "*in concreto*" c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances de l'espèce qui peuvent aggraver la responsabilité du travailleur mais aussi l'atténuer; en d'autres termes, il doit être analysé en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans le cadre duquel il a été posé.

Enfin, il va de soi que la charge de la preuve de la matérialité de la faute grave imputée au travailleur repose sur l'employeur.

## B.2) Application des principes au cas d'espèce.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des deux fautes graves constitutives de motif grave mentionnées au sein de la lettre du 4 juillet 2016 à savoir que

- Madame F. M. a manqué et même refusé de se conformer aux procédures normales applicables au sein d'EUROPECHE en ce qui concerne la préparation du projet à soumettre par le Comité du Dialogue Social à la Commission européenne pour obtenir le co-financement de l'Union européenne et, principalement, a refusé d'intégrer dans le projet les commentaires de Monsieur V. D.;
- Madame F. M. a adopté un comportement inacceptable sur son lieu de travail les lundi 27 juin 2016 et mardi 28 juin 2016 à l'égard de ses collègues, Madame S. et Monsieur V., en faisant montre d'une attitude agressive à leur encontre de telle sorte qu'il leur est devenu impossible de continuer à prester sur leur lieu de travail.

En ce qui concerne le premier grief :

Les intimés reprochent, en premier lieu, à Madame F. M. de n'avoir pas respecté la procédure normale applicable au sein d'EUROPECHE pour finaliser le projet de cofinancement à soumettre à la Commission européenne.

Madame F. M. exerçait la fonction de « *Project Manager* » et était, à ce titre, responsable de la préparation des projets pour l'association EUROPECHE ADF.

À partir du 2 mai 2016, après une absence de longue durée de quatre ans, Madame F. M. a repris ses activités de « *Project Manager* » chez EUROPECHE ADF.

Il n'est pas contesté que, pendant son absence, de nouveaux membres du personnel ont été engagés parmi lesquels Madame S. qui exerçait la fonction de « *Managing Director* » et de Monsieur D. V. qui accomplissait, quant à lui, les tâches de « *Policy Advisor* ». Madame F. M. a conservé ses fonctions de « *Project Manager* » et devait reporter à Madame S.

Or, l'employeur n'a jamais communiqué à Madame F. M. une quelconque note de service ou des directives relatives à une nouvelle procédure à suivre en matière de demande de subvention à introduire auprès de la Commission européenne, changement qui serait intervenu pendant les quatre années d'incapacité de travail de Madame F. M.

Aucune pièce dans le dossier des intimés ne démontre que la procédure longuement détaillée dans la lettre de notification du motif grave du 4 juin 2016 aurait été communiquée à Madame F. M.

Les intimées font grand cas d'un mail du 22 juin 2016 aux termes duquel Madame S. aurait délivré des instructions sur le déroulement du projet (pièce 23 du dossier de Madame F. M.).

Ce mail est rédigé comme suit (traduction libre) :

«*Salut F.,*

*Je peux maintenant confirmer que nous reporterons le premier pilier sur les lignes directrices médicales à l'année prochaine (peut-être au mois de juin, lorsque nous le réexaminerons), aussi veuillez supprimer ce pilier du projet de document.*

*En ce qui concerne le deuxième pilier, nous allons simplement procéder à une étude de faisabilité et nous aurons une audition à ce sujet en novembre. En ce qui concerne l'accord STCWF, nous allons reporter à l'année prochaine (encore une fois, peut-être en juin). Pour les autres piliers, il n'y aura pas de changement.*

*Une fois que le document incluant le budget sera prêt, nous pourrons alors demander à Livia et J. de signer. Nous devons faire en sorte que J. signe ceci et nous le renvoie par courrier*

*express, ainsi nous souhaiterions que ceci soit envoyé si possible vendredi après-midi, au plus tard lundi.*

*Nous l'espérons pour vendredi après-midi, au plus tard lundi ».*

Ce mail constitue le seul élément dans l'ensemble du dossier où des instructions relatives à la procédure seront communiquées à Madame F. M. avant son licenciement : toutefois, une simple comparaison des informations contenues dans ce mail par rapport à celles détaillées dans la lettre de notification des fautes graves constitutives de motif grave laisse apparaître une profonde différence.

En effet, il est manifeste qu'aux termes de ce mail du 22 juin 2016 Madame F. M. ne pouvait connaître toutes les étapes de la procédure qu'elle aurait été invitée à suivre.

En outre, en indiquant « *une fois que le document incluant le budget sera prêt* », Madame S. est consciente et confirme que la version du projet présentée par Madame F. M. lors de la réunion du 16 juin 2016 ne pouvait être complète puisqu'elle était en attente du nombre de piliers définitifs arrêtés, décision qui impliquait un travail de refonte exigeant un recalcul de tous les postes.

En définitive, EUROPECHE ADF reproche à Madame F. M. de ne pas avoir respecté une procédure normale dont elle n'a jamais eu connaissance et qui lui fut détaillée pour la première fois dans le courrier de notification des fautes graves constitutives de motif grave du 4 juillet 2016.

Il est clair que cette manière de procéder de l'employeur est inacceptable de telle sorte qu'aucune faute en relation avec un prétendu refus de se conformer à la « procédure normale » à appliquer pour la préparation d'un projet à soumettre par le Comité de Dialogue Social à la Commission européenne pour obtenir le cofinancement de l'Union européenne ne peut être imputé à Madame F. M..

Au demeurant, l'employeur ne verse aux débats aucune pièce démontrant que cette dernière a refusé de se conformer à une procédure applicable au sein de ses établissements.

Par ailleurs, les intimées reprochent à Madame F. M. d'avoir manqué ou d'avoir refusé de prendre en compte les commentaires de Monsieur V. D. dans le cadre de l'établissement du projet de demande de financement.

Comme précisé supra, le 22 juin 2016, Madame S. adressa à Madame F. M. des instructions pour la rédaction de la demande de subventionnement.

Il est, à tout le moins, faux, dans le chef des intimées, de prétendre que « *Madame F. M. n'a pas modifié le projet de rapport conformément aux discussions du 16 juin* ».

Mme S. ordonna, en effet, la suppression d'un « pilier » (directives pour les examens médicaux des gens de mer) et la modification radicale d'un autre « pilier » (étude de faisabilité concernant la possibilité pour les partenaires sociaux de renégocier un accord sur la Convention STCW-F en vue de sa transposition dans le droit communautaire).

De tels changements affectaient l'ensemble de la demande en ligne auprès de la Commission européenne ainsi que toutes les annexes.

L'instruction finale consistait non pas à intégrer des changements décidés par le porte-parole d'EUROPECHE pour les questions sociales (Monsieur V. D.) ni par le Président du Comité de Dialogue Social sectoriel (Monsieur B. ), voire des membres, mais bien de modifier les « piliers » et de renvoyer le document rapidement pour permettre au Président de signer le document : « *We must get J. to sign this and send it back express..* ». Il ressort de cette phrase que, moyennant la suppression et la modification des piliers visés par Mme S., cette dernière estima que le projet était prêt et pouvait être signé de manière définitive.

Il n'est pas contesté que Madame F. M. s'est attelée, dès ce jour-là, à travailler à l'élaboration de la demande révisée à la lumière des changements imposés par Madame S.

Le 23 juin 2016 à 16h36, elle adressa par mail à Mme S. une proposition avancée de la demande de subvention : « *Dear K., Please find attached an advanced version of the request for-cofinancing adapted on the basis of the instructions you gave me on 22 June* » (Pièce 24 du dossier de Madame F. M. + annexe).

Le lendemain, le 24 juin 2016 à 9h45, Mme S. adressa un mail à Mme F. M. lui notifiant des commentaires de M. V. D. (Pièce 25 du dossier de Madame F. M.).

Des écrits mêmes de Mme S., il ressort que M. V. D. a notifié ses commentaires en modifiant un ancien draft: « *Comments from Ment. (He has amended the old draft).* »

Le même jour, soit le 24 juin 2016, Madame F. M. informa le partenaire ETF, en la personne de Madame L. S. que Monsieur V. D. avait transmis des demandes de changements impactant le budget total et qu'elle enverrait rapidement les documents revisités (pièce 26 du dossier de Madame F. M.). Madame S. fut mise en copie de ce mail.

Le vendredi 24 juin 2016, Madame F. M. envoya une version finale de la demande de cofinancement à Monsieur B. (Président du Comité pour le Dialogue Social), Monsieur V. D. (le porte-parole pour EUROPECHE au sein du Comité pour le Dialogue Social), Monsieur J. G. et Monsieur V. B. (membres du Bureau d'EUROPECHE) ainsi qu'au partenaire ETF, soit tous les destinataires concernés par le dossier. Madame S. fut mise en copie de ce mail (pièce 27 du dossier de Madame F. M.).

Lundi 27 juin 2016, Madame S. fit par à Madame F. M. de la volonté de Monsieur V. D. d'envisager d'autres amendements.

Ce faisant, Madame F. M. adressa un mail à Monsieur V. D. le même jour à 14h53 l'invitant à lui transmettre toutes les modifications souhaitées ( annexe pièce 31 du dossier de Madame F. M.) :

*« Cher M. V. D.,*

*K. me dit que vous souhaitez me communiquer d'autres modifications pour la demande de co-financement.*

*A ce stade c'est évidemment problématique, comme vous pouvez le comprendre.*

*Cependant, vous pouvez toujours m'envoyer un mail avec vos commentaires et nous verrons ce que nous pourrons faire.*

*Salutations ».*

Au lieu de saisir l'opportunité lui offerte de transmettre ses autres commentaires à temps, Monsieur V. D. répondit ce qui suit à Madame F. M. le 27 juin 2006 à 16h01 (pièce 30 du dossier de Madame F. M.).

Traduction libre :

*« Faux. A ce jour, je n'ai pas eu l'occasion d'étudier le document « final » qui m'a été envoyé vendredi dernier. Je n'ai eu l'occasion que de parcourir les documents très rapidement et cela a suscité quelques préoccupations qui pourraient s'avérer infondées lorsque je les aurai lus correctement. Je ferai de mon mieux pour lire les documents et vous faire parvenir mes remarques finales demain matin avant 10h ».*

M. V. D. confirma donc le 27 juin après-midi qu'il n'avait pas encore lu le projet de la version finale du 24 juin et qu'il ferait son possible pour lire et envoyer ses commentaires le 28 juin. L'intervention de M. V. D. entraîna un dépassement des délais imposés par Mme S. pour l'envoi du dossier au Président J. G., prévu pour le lundi 27 juin. La hiérarchie de Mme M. ne respectait donc pas elle-même les délais qu'elle avait pourtant imposés. Ainsi, il ne peut être reproché à Madame F. M. d'avoir mis en péril la remise du dossier dans les délais prescrits.

Le 28 juin 2016, à 8h47, Monsieur V. D. adressa le mail suivant à Madame F. M. :

Traduction libre:



*« Bien que vous n'ayez participé à aucune des réunions que nous avons eues sur ces projets, et qu'il vous manque beaucoup d'informations de référence, et ce, malgré l'information qui vous a été transmise par écrit, vous n'avez pas pris la plupart de mes commentaires au sérieux. Je trouve cela complètement inacceptable ».*

Le même jour à 11 heures 04, Madame F. M. exposa en détails dans un mail adressé à Monsieur V. D. ainsi qu'à Madame S. et au président d'EUROPECHE ADF les raisons de l'insertion ou non de certaines observations (pièce 31 du dossier de Madame F. M.) qui, selon toute apparence, avaient été émises lors de la réunion du 16 juin 2016.

Celle-ci ne recevra, toutefois, aucune réponse de ses correspondants.

En tout état de cause, ce mail de Monsieur V. D. confirme, si besoin en est encore, que Madame F. M. n'a reçu aucune information, aucune instruction, aucune directive pour l'aider à construire ce dossier de subvention par la Commission européenne.

Au même moment, soit le 28 juin 2016, à 10h36, Madame F. M. reçut un e-mail de la Commission européenne l'informant que ses codes d'accès de la demande de subvention « online » avaient été modifiés et lui demandant de contacter les services de sécurité si elle n'était pas à l'origine du changement, ce qu'elle fit immédiatement (pièces 32 et 34 du dossier de pièces de Madame F. M.).

À partir de ce moment-là, il a été impossible, dans le chef de Madame F. M., de modifier le projet car ses codes d'accès avaient été retirés par Madame S., ce que ne conteste pas, dans leur écrits de procédure, les intimées.

Partant de ce constat, Madame F. M. avisa ce jour-là à 11h16 le président d'EUROPECHE et Madame S. de cette situation et de l'impossibilité pour elle de finaliser son travail (pièce 33 du dossier de Madame F. M.).

Le même jour, à 12h30, Madame F. M. fut déchargée de ce dossier par Madame S.

Il résulte de l'ensemble de ces développements que les reproches de l'employeur sont non fondés dès lors que :

- les différents mails figurant dans le dossier des parties démontrent que Madame F. M. a, à chaque fois, réagi positivement aux demandes de modification du projet de subvention ;
- à chaque fois, Madame F. M. demanda l'avis et l'accord des personnes intéressées, Madame S. étant systématiquement mise en copie de ses mails;
- Madame F. M. a dû travailler dans l'urgence puisqu'elle a reçu les instructions de modifications de Madame S. le 22 juin 2016 avec obligation corrélative de déposer un dossier final pour le 24 juin voire le 27 juin au plus tard pour une demande qui

devait être introduite auprès de la Commission européenne le 30 juin 2006 à minuit au plus tard ;

- le 24 juin 2016, Madame F. M. a modifié le projet de demande sur base des commentaires de Monsieur V. D. communiqués par Madame S. Ces commentaires concernaient en réalité un ancien projet d'annexe à la demande de subvention. Madame S. a autorisé Madame F. M. à envoyer le projet de version finale pour accord à toutes les parties concernées après l'avoir examiné elle-même et vérifié que les budgets proposés étaient conformes ;
- le 27 juin 2016, Monsieur V. D. a avoué ne pas avoir encore lu le projet du 24 juin 2016 et a annoncé qu'il ferait son possible pour envoyer ses remarques finales pour le 28 juin 2016 avant 10 heures. Il plaça, ainsi, Madame F. M. hors délai par rapport aux instructions de Madame S. (qui exigeait la proposition de demande de subvention le 24 ou le 27 juin au plus tard).

Le président du comité du Dialogue Social, Monsieur B., n'a répondu à aucun mail de Madame F. M. car il était en congé jusqu'au 30 juin 2016 de telle sorte qu'il lui était matériellement impossible d'obtenir son accord.

La représentante du partenaire ETF, Madame S. a adressé le 27 juin 2016 à Madame F. M. un mail l'informant qu'elle n'enverra les annexes requises que le lendemain dans la mesure où elle était occupée à une autre demande de subvention (pièce 29 du dossier Madame F. M.) ;

- en changeant les codes d'accès au formulaire de demande de subvention électronique créé par Madame F. M. sur le site de la Commission européenne, le 28 juin 2016 dans la matinée, Madame S. a empêché Madame F. M. de finaliser son projet tout en prétendant qu'elle devait être déchargée de sa mission sous le fallacieux prétexte qu'elle ne finirait pas sa demande de subvention dans les délais prescrits....

En définitive, en date du 28 juin 2016, Madame F. M. :

- attendait encore les annexes de Madame S. du partenaire ETF ( pièce 29 du dossier de Madame F. M.) ;
- attendait encore l'avis de Monsieur B. qui n'arrivera jamais ;
- attendait encore les remarques supplémentaires de Monsieur V. D. qui refusa de les lui fournir malgré la demande lui adressée le 27 juin 2016 à 14h53 aux termes de laquelle Madame F. M. s'était déclarée disposée à examiner « *ce qu'il sera possible de faire* » (« We wil see what we can do ») malgré les délais contraignants lui imposés si l'intéressé lui envoyait ses commentaires (pièce 28 du dossier de Madame F. M.). En effet, les seules remarques envoyées jusqu'ores par Monsieur V. D. avaient trait à un ancien projet mais jamais au projet de demande de subvention communiqué le 24 juin 2016 (pièces 25 du dossier de Madame F. M.). Tout porte à croire que les critiques émises par Monsieur V. D. le 28 juin 2016 à l'adresse de Madame F. M. portaient sur des modifications à apporter à un ancien projet mais non sur les nouvelles modifications que Mr V. D. avaient promis mais en vain de communiquer ;

- était dans l'incapacité de terminer son travail compte tenu du changement effectué par Madame S. au code d'accès à l'interface informatique de la Commission européenne le 28 juin 2016 à 10h36 (pièce 36 du dossier de Madame F. M.).

Ainsi, il est acquis que Madame F. M. n'a jamais émis le moindre refus d'intégrer les nouvelles remarques que Monsieur V. D. entendait émettre suite à la réception par ses soins du projet final avalisé par Madame S. le 24 juin 2016 et adressé ce jour-là à Monsieur V. D.

Il ne saurait, dès lors, être considéré que la matérialité du premier grief reproché à Madame F. M. est établie.

Il y a lieu de réformer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel de Madame F. M. fondé quant à ce.

En ce qui concerne le second grief :

Contrairement à ce qu'allègue à tort Madame F. M., le second grief mentionné dans la lettre de notification des fautes graves constitutives des motifs graves du 4 juillet 2016 est rédigé avec une précision suffisante pour l'informer des faits lui reprochés et lui permettre de se défendre : elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant lui s'identifient avec ceux mentionnés dans la lettre du 4 juillet 2016.

En effet, si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons par lesquelles le contrat de travail venu entre les parties a été rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits (voyez : B. PATERNOSTRE, « Recueil de jurisprudence » in « Le motif grave », Kluwer, 2014, page 186).

En l'espèce, il est prétendu ce qui suit :

«.../...

*En outre, à cette occasion, j'ai également été informé de ceci : alors que votre attitude avait perturbé l'ambiance dans le bureau depuis votre retour, votre comportement au bureau le lundi 27 et le mardi 28 juin ont rendu l'ambiance dans le bureau complètement insupportable, même d'une manière telle qu'il était impossible pour Madame S. et M. V. de continuer à travailler dans le bureau: vous étiez verbalement, et même presque physiquement, agressive, pointant du doigt constamment et insultant Madame S. insinuant qu'elle était incapable d'accomplir son travail; Vous discutiez sans arrêt des instructions que Madame S. vous donnait et élevez la voix sans cesse ; vous avez également agi de manière agressive envers M. V., le pointant du doigt et élevant sans arrêt la voix contre lui; vous agissiez constamment d'une telle manière qu'ils ne pouvaient pas continuer travailler au*

*bureau et par conséquent, Madame S. a décidé de rentrer à la maison pour y travailler, et a autorisé M. V. à faire de même.*

*.../...».*

Madame F. M. conteste, toutefois, formellement avoir adopté les 27 et 28 juin 2016 le comportement agressif qui lui est prêté.

Pour asseoir ses affirmations, EUROPECHE, par l'entremise de son président, Monsieur J. G., s'est fondé sur le mail lui adressé le 28 juin 2016 par Madame S. qui dénonçait le « comportement hors de contrôle » de Madame F. M. durant ces derniers jours et l'obligation corrélative dans le chef de Madame S. et de Monsieur V. de quitter leur lieu de travail et d'assurer leurs prestations au départ de leur domicile respectif.

Alléguer n'est évidemment pas prouver. Il est admis que des affirmations unilatérales ne constituent pas une preuve si elles sont contestées (Cass., 3/3/1978, Pas., I., p. 759).

Or, en l'espèce il s'agit bien d'une déclaration unilatérale de la responsable hiérarchique de Madame F. M. communiquée directement à la personne détentrice du pouvoir de licencier au sein d'EUROPECHE, à savoir Monsieur J. G..

Il s'imposait, à tout le moins, dans le chef de l'employeur, de déposer une ou plusieurs attestations, rédigées conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, dont les auteurs devaient préciser le comportement adopté par Madame F. M. les 27 et 28 juin 2016 sur son lieu de travail et dont ils auraient été personnellement témoins.

La cour de céans n'a pas à suppléer aux carences probatoires des intimées en prenant les initiatives autorisées par le Code judiciaire pour lever les doutes et incertitudes entourant le comportement exact prêté à Madame F. M. lors des journées litigieuses des 27 et 28 juin 2016.

La Cour de cassation a, ainsi, jugé que « *violait les règles de la preuve l'arrêt qui concluait à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur les allégations de l'employeur contestées par le travailleur* » (Cass., 14/11/1988, J.T.T., 1989, p.80).

Dès lors que le dossier de l'employeur ne contient aucun élément de nature à démontrer des insultes ainsi que des comportements constitutifs d'agressivité et d'insubordination dans le chef de Madame F. M. les 27 et 28 juin 2016, la cour de céans doit conclure à l'absence de matérialité du second grief constitutif de motif grave.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

II.1.c) Quant aux conséquences financières de l'absence de fondement de licenciement pour motif grave

Le licenciement pour motif grave de Madame F. M. étant non fondé, une indemnité compensatoire de préavis est due.

Le délai de préavis de Madame F. M. se détermine comme suit:

- Ancienneté au 31 décembre 2013 : 20 ans et 4 mois ce qui donne 21 mois de préavis
- Ancienneté au 30 juin 2016: plus de 2 ans ce qui donne 12 semaines de préavis.

La rémunération de base de la concluante se détermine comme suit :

Rémunération fixe (6.074,09 x 13,92)	84.551,33 €
Chèques-repas (5,91 x 21 x 11)	+ 1.365,21 €
TOTAL:	85.916,54 €

L'indemnité due est donc égale à 170.180,83 € bruts ( $[85.916,54 \times 21/12] + [85.916,54 \times 12/52]$ ), somme à majorer des intérêts légaux depuis le 30 juin 2016.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame F. M. de sa demande de condamnation des intimées au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et, partant, de déclarer l'appel fondé sur ce point.

II.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

II.2.1) Position des parties

Madame F. M. fait valoir que son licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable dès lors qu'il ne repose sur aucune cause réelle ou sérieuse et n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Elle souligne à cet effet que :

- aucun élément ne démontre qu'elle aurait eu un comportement déplacé, insultant ou agressif à l'encontre de Madame S. ou de Monsieur V. ;
- elle a dû mettre en œuvre un volumineux dossier de subventionnement en moins de deux mois seule et sans aucune aide de ses collègues ni appui de la direction d'EUROPECHE et sans directive ;
- elle a été licenciée sur-le-champ en raison d'un prétendu refus d'intégrer des modifications émanant d'un tiers à la relation de travail ;
- elle s'est conformée aux ordres de son employeur en intégrant les différentes modifications demandées ;
- elle a tellement bien exécuté son travail que la demande de subvention a été couronnée de succès.

Madame F. M. sollicite l'octroi de l'indemnité maximale compte tenu des circonstances particulières de l'espèce, soit 17 semaines de rémunération équivalant à une indemnité nette de 28.088,09 euros.

De leur côté, les intimées s'opposent aux prétentions formulées par Madame F. M. : elles précisent qu'il ne peut être question d'un licenciement manifestement déraisonnable dès lors que la rupture du contrat de travail pour motif grave est fondée.

Elles ajoutent que, même si le licenciement pour motif grave était déclaré non fondé, la décision de l'employeur repose indubitablement sur l'attitude de Madame F. M.

#### II.2.2) Position de la Cour de céans

La convention collective de travail n° 109, conclue au sein du Conseil national du travail, du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : « la C.C.T. 109 »), définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

*«le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».*

Le juge doit contrôler deux éléments pour considérer que licenciement est manifestement déraisonnable :

- Il contrôle dans un premier temps que les motifs sont en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- Il contrôle dans un second temps que l'exercice du droit de licencier de l'employeur équivaut à l'exercice de ce droit par un employeur normalement prudent et raisonnable.

Ce contrôle marginal porte uniquement sur les motifs du licenciement et non sur les conditions ou les circonstances dudit licenciement.

La notion de « manifestement déraisonnable » de la convention collective de travail n°109 reprend les enseignements de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif, laquelle avait livré, aux termes de son arrêt du 22/11/2010, l'enseignement suivant : « *Un licenciement pour motif lié à l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est arbitraire si le motif est manifestement déraisonnable* » (Cass., 22/11/2010, JTT, 2011, p.3).

Cela ressort du commentaire de la disposition : l'appréciation du caractère déraisonnable du licenciement découle, d'une part, de sa motivation n'ayant aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service et, d'autre part, de la décision qu'aurait prise un employeur normal et raisonnable (Commentaires de la Convention collective du travail n°109, conclue au sein du Conseil National du travail, du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement, disponible sur <http://www.cnt-nar.be>, p.7).

Par conséquent, le licenciement de tout travailleur doit non seulement recouvrir les motifs requis de sa relation avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais doit encore être raisonnable.

C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que le licenciement n'est pas une mesure disproportionnée par rapport à la conduite mise en cause et le juge devra procéder au contrôle marginal de proportionnalité entre le motif et la résiliation du contrat de travail (voyez : V. VANNES et L. DEAR : « Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit » in « La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination », Anthemis 2015, p. 143).

L'indemnisation due par l'employeur en cas de licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. 109:

*« § 1<sup>er</sup>. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§ 2.L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum trois semaines de rémunération et au maximum Ci 17 semaines de rémunération.*

*§ 3.L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».*

C'est l'article 10 de la C.C.T. n° 109 du 12/02/2014 précitée qui régit quant à lui la charge de la preuve :

*« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*

- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Par son courrier du 4 juillet 2016, l'employeur doit être considéré comme ayant communiqué à Madame F. M., d'initiative, les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

S'agissant de la charge de la preuve, c'est donc en l'espèce l'article 10 de la CCT n° 109 qui s'applique, prévoyant que *« la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve »*.

Comme l'observent L. DEAR et S. GILSON, *« l'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs de licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée (..). L'employeur est tenu d'apporter la preuve du motif qu'il évoque et il appartient au travailleur, informé de ce motif, de démontrer qu'il serait manifestement déraisonnable »* (L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Conférence libre du Jeune Barreau de Liège, Anthemis, 2014, p. 237; voyez également, dans le même sens: L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 », J.T., 2014, p. 387).

En d'autres termes, un partage de la preuve doit s'opérer en deux temps :

- 1°) l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien de connexité avec la décision de licencier : ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;
- 2°) le travailleur doit prouver que la décision est manifestement déraisonnable.

Autrement dit, comme le relèvent S. GILSON et C. MENIER, « quand l'employeur communique les motifs du congé, la charge de la preuve sera partagée de façon égale » (S. GILSON et C. MENIER, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT n° 109, un imbroglio sans objet » in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable », Anthemis, 2020, p. 137).

En l'espèce, il appert de l'examen approfondi du dossier soumis à la cour de céans que s'il est incontestable, aux yeux de la cour de céans, que la matérialité des griefs qui ont justifié le licenciement pour motif grave notifié à Madame F. M. n'est pas établie, il n'en demeure, toutefois, pas moins que la rupture du contrat de travail venu entre les parties trouve son origine dans la dégradation des relations entre parties et, plus spécifiquement dans le constat posé par Madame F. M., au terme d'un courrier adressé le 17 juin 2016 à Madame



S., de l'existence d'un acte de rupture unilatérale du contrat dont la responsabilité, aux yeux de Madame F. M., incombe exclusivement à EUROPECHE.

Partant de ce constat à propos duquel Madame F. M. fait totalement l'impasse dans le cadre du débat judiciaire noué entre parties, le climat professionnel s'est considérablement dégradé : Madame F. M. a donné injonction au secrétariat social d'EUROPECHE de procéder au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis (ce à quoi s'est véhément opposée Madame S.) tout en continuant à assurer ses prestations pour compte de son employeur et à proposer une fin négociée du contrat, attitude qui prenait le contre-pied de la position affichée par ses soins le 17 juin 2016.

Dès lors qu'un « différend » (il s'agit du terme utilisé par Madame F. M. dans son courrier adressé le 22 juin 2016 à Monsieur J. G.) sérieux a surgi entre parties sur les modalités de leur collaboration professionnelle après le retour de travail, le 2 mai 2016, de Madame F. M. qui a conduit cette dernière à prétendre que son employeur avait rompu unilatéralement le contrat de travail tout en ne déduisant aucune conséquence juridique du constat posé par ses soins, tout employeur normalement prudent et raisonnable aurait inmanquablement conclu à l'impossibilité de poursuivre la collaboration professionnelle avec ce travailleur dès lors que la confiance indispensable à l'exécution des relations de travail était sérieusement entamée suite au positionnement difficilement compréhensible de ce travailleur.

Ce chef de demande doit être déclaré non fondé.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point en y substituant, toutefois, une autre motivation et, partant, de déclarer l'appel de Madame F. M. non fondé.

### II.3. Quant au fondement de l'indemnité pour licenciement abusif

#### II.3.1) Position des parties

Madame F. M. indique que plusieurs éléments confèrent un caractère abusif à l'usage de l'article 35 de la loi du 3 juillet 78 par les intimées :

- elle est au service d'EUROPECHE depuis 1993 et son travail a toujours donné satisfaction ;
- elle a travaillé d'arrache-pied pour mener à bien la mission lui confiée que seul elle pouvait assumer en raison de son expertise ;
- elle n'a pas été auditionnée avant son licenciement ;
- l'employeur a volontairement modifié ses accès - à son insu - à l'interface informatique de la commission européenne le 28 juin 2016 pour, ensuite, lui reprocher de mettre en péril l'introduction de la demande de subvention pour le 30 juin 2016 ;

- l'employeur a usé de la sanction ultime en droit du travail que constitue le licenciement pour motif grave alors, qu'*in fine*, son travail a permis l'octroi de la subvention sollicitée ;
- l'employeur l'a licenciée pour motif grave alors qu'il a volontairement laissé son nom comme responsable de projet dans le cadre de la demande de subvention parce qu'il savait que, sans le CV d'un chef de projet expérimenté, le dossier n'était pas éligible ;
- l'employeur lui reproche de ne pas respecter une procédure qu'il n'a jamais pris la peine de lui communiquer pour, ensuite, la licencier pour motif grave au motif que ladite procédure n'a pas été suivie ;
- l'employeur a fait un usage frauduleux de son nom et de son CV en vue de l'obtention de fonds publics ;
- Il ressort du dossier de pièces que l'employeur a volontairement « monté » un dossier de toutes pièces pour tenter, par tous les moyens, de rompre la relation de travail sans préavis ni indemnité ;
- le licenciement pour motif grave à l'âge de 50 ans a rendu très difficile sa reconversion ;
- l'employeur avait préparé dès 2013 son licenciement en raison de la plainte pour harcèlement qu'elle avait déposée ;

Madame F. M. dénonce, ainsi, la « légèreté » avec laquelle les intimées « ont usé de l'article 35 » ainsi que le comportement de son employeur constitutif d'une violation de l'obligation de respect et de veiller aux égards mutuels prescrit par l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 et le « côté stigmatisant d'un licenciement pour motif grave dans le monde très fermé du lobbying européen ».

Elle sollicite la condamnation des intimées au paiement d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, soit la somme nette de 42.958,27 euros.

De leur côté, les intimées indiquent que Madame F. M. n'apporte pas la preuve des éléments constitutifs de l'abus de droit épinglant, tout au contraire, le comportement étrange adopté par ses soins en mai et juin 2016, mois au cours desquels elle a dénoncé la rupture du contrat de travail par son employeur en réclamant une indemnité de rupture et une compensation pour les faits de harcèlement dont elle aurait été victime par le passé.

### II. 3.2) Position de la Cour de céans

En droit belge, le droit de licencier un travailleur n'est pas soumis à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de telle sorte qu'il est discrétionnaire. Cette caractéristique n'exclut pas, qu'en mettant fin au contrat de travail, l'employeur puisse commettre une faute sanctionnée par application de la théorie de l'abus de droit ou du principe de l'exécution de bonne foi.

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que « *l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente* » (Cass., 10/09/1971, Bull, et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « *le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre* ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Les sous-critères de la théorie de l'abus de droit sont les suivants :

a) l'intention de nuire :

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23/11/2004, RG 6887/01, inédit).

L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.

Le licenciement pour un motif futile peut, également, être considéré comme abusif lorsqu'il cache la réelle intention de l'employeur et que celle-ci est fautive. Ainsi, le licenciement opéré pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture est constitutif d'abus de droit si cette raison est illégitime. Il en est de même du motif inexact qui traduit l'intention malveillante de l'employeur.

b) la légèreté blâmable:

La légèreté blâmable constitutive d'abus de droit peut se manifester de diverses manières :

- la brusque rupture;
- le comportement négligent de l'employeur ;
- l'imputation erronée d'un motif grave;
- le moment inopportun du congé, notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologique et moralement défavorable au travailleur (voyez : V. VANNES et L. DEAR, « *La rupture abusive du contrat de travail - Théorie et applications* », Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 438).

Le caractère abusif du licenciement pourra, également, être déduit des circonstances entourant celui-ci étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

c) le détournement de la finalité économique et sociale du droit:

Dans le cadre de cette approche, l'exercice du droit doit reposer sur le respect de la volonté du législateur en vue de laquelle il a octroyé le droit dont question. Les droits de l'employeur ne peuvent, en effet, être utilisés à d'autres fins que celles déduites de la finalité économique et sociale conclue par le législateur lorsqu'il a accordé le droit de licenciement à l'employeur.

En effet, le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant.

L'employeur commet dès lors un abus de droit lorsqu'il pose un acte contraire au but de l'institution, à son esprit, à sa finalité.

En application de ce critère, tout détournement de la finalité pour laquelle le droit a été institué peut être constitutif de faute sans qu'il soit besoin d'établir une intention de nuire, la témérité ou la légèreté de celui qui l'exerce. L'abus de droit se caractérise alors par le seul fait du détournement du but voulu par le législateur. Dans ce cas, le juge est tenu d'examiner le fondement du droit et la manière dont le titulaire a exercé son droit. Il doit apprécier un élément subjectif dans le chef du titulaire du droit et le comparer au but voulu par le législateur, élément objectif.

d) le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit:

L'exercice de l'intérêt légitime du droit est déterminé par les éléments de la cause dont la prise en considération des intérêts légitimes d'autrui.

Dans différents arrêts de principe, la Cour de cassation a consacré le critère de l'intérêt légitime comme critère de l'abus de droit en relevant que « *il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'application des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause* » (voyez à titre d'exemple, Cass., 15 mars 2002, J.T., 2002, p. 814).

L'appréciation de l'intérêt légitime du droit ou l'absence d'intérêt légitime est déterminée par le préjudice causé hors de proportion avec l'avantage recherché.

En conclusion, le licenciement abusif de l'employé relève, donc, de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie, sur le plan de la charge de la preuve, par les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La Cour de cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « *constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats* » (J-L. FAGNART, « *L'exécution de bonne foi des conventions* », obs. sous Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

Enfin, pour obtenir réparation de son dommage consécutif au licenciement abusif dont il a fait l'objet, le travailleur devra prouver que l'abus de droit est générateur, dans son chef, d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

Par ailleurs, l'article 9, §3, de la CCT n°109 interdit en principe tout cumul avec tout autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail.

Si on s'en tient à une interprétation littérale de ce texte, le travailleur se verrait, ainsi, privé de la possibilité de solliciter une indemnisation en droit commun fondée sur les articles 1382 et 1134 du Code civil dès lors qu'il sollicite (et obtient) le bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

C'est, toutefois, faire fi de deux éléments essentiels :

- a) Les dommages et intérêts pour abus de droit ne sont pas dus par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat (voyez : L. DEAR, S. GHISLAIN et A. LHOSTE « L'indemnité pour licenciement abusif en droit commun et l'indemnité pour

licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 : controverse entre interdiction et autorisation du cumul » in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable » Ed. Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis 2020, p. 18).

Tout au contraire, dans l'hypothèse où ils visent à sanctionner une faute distincte de celle qui consiste à donner congé sans motif valable commise par l'employeur à l'occasion de l'exercice de son droit de rupture, les dommages et intérêts visent à indemniser un dommage distinct subi par le travailleur.

La faute réparée par des dommages et intérêts pour abus de droit peut résulter des circonstances qui entourent le congé.

- b) En vertu des règles applicables à la hiérarchie des sources (article 51 de la loi du 05/12/1968), la loi est une source de droit supérieure une convention collective de travail.

La CCT 109 ne saurait, donc, exclure une indemnisation en droit commun à condition que l'indemnisation ne vise pas le même comportement fautif ni le même préjudice.

Ainsi, la sanction prévue pour le licenciement manifestement déraisonnable a pour objet de sanctionner l'employeur qui a rompu le contrat de travail pour des motifs qui ne sont pas liés à la conduite ou à l'aptitude du travailleur et qui a agi de manière manifestement déraisonnable.

Elle régit donc la motivation du licenciement dont elle répare le défaut alors que l'article 1382 du Code civil est beaucoup plus large puisqu'il vise toute faute qu'aurait commise l'employeur dans l'usage de son droit de rompre unilatéralement le contrat de travail.

Le cumul est donc parfaitement possible à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct non réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la CCT n° 109 ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

En l'espèce, il est indéniable que le licenciement pour motif grave notifié à Madame F. M. présente un caractère abusif en raison des circonstances qui l'ont précédé lesquelles ont incontestablement porté atteinte au crédit et à la compétence de Madame F. M. puisque deux jours avant de procéder à son licenciement pour motif grave, l'employeur n'a pas hésité à modifier ses codes d'accès—à son insu—à l'interface informatique de la commission européenne pour ensuite lui reprocher de mettre en péril l'introduction de la demande de subvention pour le 30 juin 2016 et, ainsi, alimenter faussement les reproches qui allaient être invoqués à l'appui de son congé pour motif grave.

Cependant, Madame F. M. ne prouve, toutefois, pas avoir subi un préjudice distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis qui a pour vocation de réparer forfaitairement le préjudice tant matériel que moral subi par le travailleur consécutivement à son licenciement pour motif grave irrégulier ou injustifié (Cass., 26/9/2005, J.T.T., 2005, p. 494 ; Cass., 7/8/2001, J.T.T., 2001, p.410).

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point en y substituant, toutefois, une autre motivation.

L'appel de Madame F. M. être déclaré non fondé.

### III. Quant au chef de demande portant sur la capitalisation des intérêts

L'article 1154 du Code civil qui dispose ce qui suit:

*« Les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière ».*

Comme l'a jugé la Cour de cassation, *« le dépôt de conclusions peut être considéré comme un acte équivalent à une sommation judiciaire, si ces conclusions attirent l'attention du débiteur sur la capitalisation des intérêts »* (Cass. 17 janvier 1992, Pas., I, p.421 ; Cass., 26 avril 2001, Pas., I, p.702).

Par ailleurs, la capitalisation *« doit concerner des intérêts dus pour au moins une année entière ce qui signifie que les intérêts ont dû courir pendant une année entière ; elle n'implique pas que les intérêts échus au cours de l'année qui précède la convention ou la sommation judiciaire ne peuvent être capitalisés »* (Cass., 26 septembre 2014, Pas., I, p.2002).

En l'espèce, Madame F. M. sollicite la capitalisation des intérêts aux termes des conclusions de synthèse reçues au greffe le 21 avril 2020.

Dès lors que le contrat de travail a été rompu le 30 juin 2016, les intérêts ont donc bien couru sur, au moins, une année entière.

Il s'impose, dès lors, de condamner les parties intimées au paiement des intérêts produits par le montant capitalisé à la date du 21 avril 2020 correspondant à la date du dépôt des conclusions.

Ce chef de demande est fondé.

### IV. Quant à la solidarité

Dès lors qu'EUROPECHE constitue une association de fait, elle ne peut être condamnée en justice.

Les membres et les organes de l'association de fait ont concouru à la réalisation du dommage subi par Madame F. M., chaque faute et agissement étant concurrents.

Les organes et membres considérés par le premier juge comme ayant été valablement mis à la cause (faute d'appel incident dûment formalisé par les intimées pour contester ce segment du jugement dont appel) et dont l'identité complète est reprise dans la requête d'appel de Madame F. M. doivent être tenus pour responsables de la situation et garantir Madame F. M. pour le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle les intimées sont condamnées par le présent arrêt ainsi que pour celui des dépens et celui des intérêts capitalisés.

En effet, la Cour de cassation a jugé que lorsqu'un dommage trouvait sa cause dans les fautes concurrents de plusieurs personnes et que, sans la faute de l'une d'entre elles, les fautes commises par chacune des autres personnes n'auraient pas suffi à causer le dommage, chacune de ces différentes personnes est tenue envers la victime de réparer le dommage en entier aussi lorsque les fautes ont été commises dans l'exécution d'obligation contractuelles (Cass., 15/2/1974, Pas., I., p. 632 ; voyez aussi J.L. FAGNART « L'obligation « *in solidum* » dans la responsabilité contractuelle » note précédant l'arrêt dont question in R.C.J.B., 1975, p. 233 ; Cass., 9/12 /1993, Pas., I, p. 1040 et J.L.M.B., 1994, p. 1166 et note S. NUDELHOLC).

Cet arrêt confirme, de façon parfaitement claire, l'applicabilité de la théorie de l'obligation « *in solidum* » dans le domaine de la responsabilité contractuelle, illustrant aussi l'attachement de la Cour de cassation à la thèse de l'équivalence des conditions et au principe de la responsabilité « *in solidum* » des auteurs de fautes concurrentes ayant engendré un dommage unique (voyez : J.L. FAGNART, art.cit., page 254).

Il n'y a, dès lors, lieu de faire droit à la théorie des intimées selon laquelle chaque membre de l'association de fait EUROPECHE ne pourra être tenu que proportionnellement à sa participation financière à l'association.

En effet, la décision de licencier procède d'une décision commune ou avalisée par tous les membres de l'association de fait. Ne pas déclarer la solidarité des intimées reviendrait à empêcher Madame F. M. de faire exécuter la condamnation des intimées au paiement à son profit d'une indemnité de rupture, des dépens des deux instances et des intérêts capitalisés.

#### V. Quant aux dépens des deux instances

Dès lors que Madame F. M. triomphe partiellement dans ses prétentions, elle est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité de procédure.



À cet effet, Madame F. M. sollicite le bénéfice d'une indemnité de procédure maximale compte tenu du caractère déraisonnable de la situation : elle s'est, en effet, vu contrainte, compte tenu du moyen d'irrecevabilité de la demande à son encontre soulevé par le mandataire d'EUROPECHE « *qualitate qua* », de citer à comparaître, par exploit d'huissier, l'ensemble des membres de ladite association de fait, tous ayant leur siège social à l'étranger. Pour ce faire, elle a dû exposer des frais d'huissier de justice exorbitants.

L'article 1022 du Code judiciaire dispose ce qui suit :

*« (...) A la demande d'une des parties, et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte : (...)*

- *de la complexité de l'affaire ;*
- *le caractère déraisonnable de la situation (...) »*

Les critères dont le juge doit tenir compte lorsqu'il apprécie s'il doit (réduire ou) augmenter l'indemnité de procédure constituent des critères qui doivent baliser son appréciation en vue d'offrir une garantie pour que l'accès à la justice soit conservé et amélioré (Cass., 24/6/2010, R.G. C.09.0425.N).

La cour de céans estime qu'il y a lieu de faire droit à la demande d'octroi du montant maximum de l'indemnité de procédure dû pour chaque instance en raison du caractère déraisonnable de la situation : en effet, pour répondre au moyen d'irrecevabilité de la demande originaire en tant que dirigée contre Monsieur J. G. en sa qualité de mandataire « *qualitate qua* » de l'association d'EUROPECHE, Madame F. M. s'est vue contrainte de citer à comparaître l'ensemble des membres de l'association, situation qui l'a conduite à devoir exposer des frais de citation exorbitants mais, également, a contraint son conseil à alourdir la procédure en développant une argumentation conséquente pour contrer les défenses d'irrecevabilité soulevées par bon nombre de membres de l'association appelés à comparaître.

Pour fixer la hauteur de l'indemnité de procédure, il y a lieu de prendre en considération la somme demandée dans l'acte introductif d'instance en principal et les intérêts déjà échus au jour de la citation (article 557 du code judiciaire) et, le cas échéant, si elle a été modifiée en cours d'instance, celle réclamée sur les dernières conclusions (article 618 du code) et non la somme finalement allouée par le juge.

La jurisprudence de la Cour de cassation est fixée en ce sens (Cass., 29/3/2015, Pas., I., p. 1393).

En appel, l'indemnité est calculée sur base du montant réclamé au sein de l'acte d'appel ou, le cas échéant, dans les dernières conclusions d'appel si le montant a été modifié en cours d'instance.

En l'espèce, aux termes de ses conclusions de synthèse d'appel, Madame F. M. sollicite la condamnation des parties intimées à la somme de 241.227,19 euros en ce compris les intérêts capitalisés au 21 avril 2020.

Partant de ce constat, les parties intimées sont redevables solidairement et/ou « *in solidum* » à Madame F. M. d'une indemnité de procédure maximale dans la tranche comprise entre 100.000,01 euro et 250.000 euro, soit la somme de 12.000 euro pour chaque instance.

Ce chef de demande doit être déclaré fondé.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a délaissé à Madame F. M. ses dépens et l'a condamnée à l'indemnité de procédure minimale fixée à 1.200 euro au profit des intimées.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

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

Déclare la requête d'appel de Madame F. M. recevable et partiellement fondée dans les limites ci-après :

Condamne les parties intimées solidairement et/ou « *in solidum* » au paiement à Madame F. M. de la somme brute de 170.180,83 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux dus sur le brut depuis le 30 juin 2016 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne les parties intimées solidairement et/ou « *in solidum* » aux intérêts produits par le montant capitalisé à la date du 21 avril 2020 des intérêts produits par la somme de 170.180,83 euros à laquelle Madame F. M. a droit ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a conclu au fondement du licenciement pour motif grave notifié à Madame F. M. et, partant, en ce qu'il a débouté cette dernière de sa demande de condamnation des intimées solidairement et/ou « *in solidum* » au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis ;

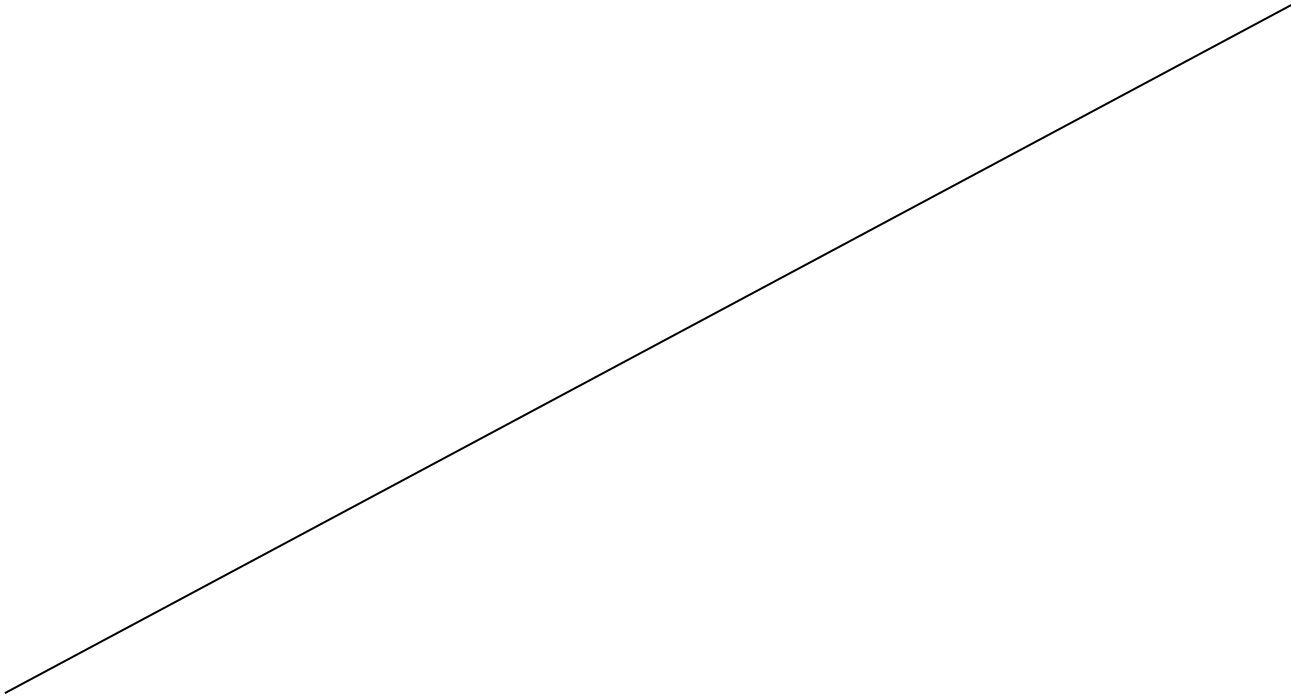
Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame F. M. de sa demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable en y substituant, toutefois, une autre motivation.

Déboute Madame F. M. de ce chef de demande originaire ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame F. M. de sa demande d'indemnisation pour licenciement abusif en y substituant, toutefois, une autre motivation ;

Déboute Madame F. M. de ce chef de demande originaire ;

Condamne les parties intimées solidairement et/ou « *in solidum* » aux frais et dépens des deux instances liquidés par Madame F. M. à la somme de 36.436,16 euros se ventilant comme suite :

- indemnité de procédure maximale due pour la procédure de première instance : 12.000 euros,
  - indemnité de procédure maximale due pour la procédure d'appel : 12.000 euro,
  - frais de citation : 12.436,16 euros.
- 

Ainsi arrêté par :

, président de chambre e.m.,  
, conseiller social au titre d'employeur,  
, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de , greffier

, conseiller social au titre d'employeur, et , conseiller social  
au titre d'employé, qui étaient présents aux débats et qui ont participé au délibéré de la  
cause sont dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par ,  
Président de chambre.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4<sup>ème</sup> Chambre de  
la Cour du travail de Bruxelles, le 06 juillet 2021, où étaient présents :

, président de chambre e.m.,

, greffier