



Numéro de répertoire : 2018/ 003445
Date du prononcé : 09/03/2018
Numéro de rôle : 16/ 9018/A
Numéro audiorat :
Matière : risques psycho-sociaux (violence, harcèlement mora
Typé de jugement : définitif contradictoire

Expédition

Délivrée à Le € : PC :	Délivrée à Le € : PC :
-------------------------------------	-------------------------------------

Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)
--

Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
4ème Chambre
Jugement

EN CAUSE :

Madame F M M

domiciliée , mais faisant toutefois élection de domicile
aux fins de la présente procédure au cabinet de son conseil Me Sven NAEIJE et Me
Marc UYTENDAELE, dont le cabinet est établi rue de la Source 68 à 1060 Saint-
Gilles,

partie demanderesse,

comparaissant par Me Eleonore COLLYS loco Me Marc UYTENDAELE et Me Sven
NAEIJE, avocat ;

CONTRE :

La S

(ci-après la

« S' »),

enregistrée auprès de la B.C.E. sous le numéro

dont le siège social est situé

partie défenderesse,

comparaissant par Me Yassine LAGHMICHE loco Me Chris VAN OLMEN, avocat ;

I. LA PROCEDURE

1.-

Le litige a été introduit par une requête introductive d'instance du 13 septembre
2016.

2.-

L'affaire a donné lieu à l'ordonnance prise par le tribunal le 6 décembre 2016 sur
pied de l'article 747 du Code judiciaire organisant la mise en état de la cause et sa
fixation pour plaidoirie devant la 4^{ème} Chambre de notre tribunal.

3.-

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience
publique du 11 janvier 2018.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a échoué.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

4.-

Dans son délibéré, le tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au
dossier de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe du tribunal le 13 septembre 2016 ;
- l'ordonnance du 6 décembre 2016 du tribunal du travail francophone de Bruxelles prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire ;
- les conclusions de Madame M. M. et en particulier ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 31 octobre 2017 au greffe du tribunal ;
- les conclusions de la S. et en particulier ses conclusions de synthèse déposées le 1^{er} décembre 2017 au greffe du tribunal ;
- les dossiers inventoriés de pièces de Madame M. M. et de la S.

II. L'OBJET DE LA DEMANDE

5.-

A titre principal, Madame M. M. demande au tribunal qu'il condamne la STIB à lui payer 10.186,92 € à titre de réparation du préjudice matériel et moral subi, sur la base de l'article 32*decies*, §1/1, alinéa 2, 2°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A titre subsidiaire, Madame M. M. demande au tribunal qu'il condamne la S. à lui payer 10.186,92 € à titre de réparation du préjudice matériel et moral subi, sur la base de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

En tout état de cause, Madame M. M. demande au tribunal de condamner la S. aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide à 1.320,00 €.

III. LES FAITS

6.-

Madame M. M. a été engagée au sein de la S. dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à temps plein en qualité d'agent multimodal.

L'engagement s'est réalisé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée allant du 15 septembre 2014 au 14 septembre 2015.

7.-

Mi-décembre 2014, Madame M. M. est entrée en contact avec ses supérieurs hiérarchiques et les ressources humaines de la S. en raison de difficultés qu'elle affirmait éprouver avec certains de ses collègues. Plusieurs périodes d'incapacité de travail se sont alors succédées.

Pour mettre un terme aux difficultés qu'elle affirmait éprouver, Madame M. M. demandait un changement de zone d'affectation.

Un de ses collègues ayant lui-même également demandé et obtenu le changement de zone, Madame M M a confirmé en avril 2015 ne plus vouloir changer de zone d'affectation.

8.-

Comme prévu contractuellement, le contrat de travail à durée déterminée pris fin automatiquement le 14 septembre 2015.

9.-

Convaincue d'avoir subi des faits de harcèlement et souhaitant voir réparer les préjudices subis de ce fait, Madame M M a introduit la présente cause par requête contradictoire déposée le 14 septembre 2016 au greffe du tribunal.

IV. LA DISCUSSION ET LA DECISION DU TRIBUNAL

1. A titre principal : la demande fondée sur l'article 32decies, §1/1, alinéa 2, 2°, de la loi du 4 août 1996

10.-

Madame M M estime avoir subi des préjudices du fait d'actes de harcèlement moral dont elle aurait été victime du temps de son occupation au sein de la S de même que par le fait du non-renouvellement de son contrat à durée déterminée.

Elle demande en conséquence la condamnation de la S au paiement de la somme de 10.186,92 € à titre de réparation de ces préjudices, correspondant à six mois de rémunération brute.

Les dispositions et principes applicables relativement au harcèlement moral au travail

11.-

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comporte les dispositions pertinentes suivantes dans leur version en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2014.

a)

L'article 32decies, §1^{er}, selon lequel toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander l'octroi de dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel et moral causé par le harcèlement moral au travail et correspondant, au choix de la victime :

- soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;
- soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute, ce montant pouvant passer à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :
 - les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ;

- l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime ;
- en raison de la gravité des faits.

b)

L'article 32ter, 2°, qui définit le harcèlement moral au travail comme étant un :
« ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »

c)

L'article 32undecies qui énonce que :

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

(...) »

12.-

Alors que la définition du harcèlement moral au travail recouvrait jusqu'au 31 août 2014 « plusieurs conduites abusives similaires ou différentes », depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014 de la loi du 28 février 2014 modifiant la loi du 4 août 1996 précitée, il n'est plus question que d'un « ensemble abusif de plusieurs conduites », ce qui signifie que l'exigence de répétition de conduites est toujours présente, mais que le caractère abusif peut à présent découler de leur ensemble plutôt que d'être requis dans le chef de chacune des conduites.

Quelle qu'en soit la version, la définition du harcèlement moral requiert plusieurs conduites ce qui exclut l'hypothèse du comportement unique.

13.-

L'article 32undecies la loi du 4 août 1996 précitée exige du plaignant et du prétendu auteur du harcèlement de porter chacun une partie du fardeau de la preuve : dans un premier temps, c'est à la victime d'établir les faits à l'origine de la plainte et, ensuite, c'est à la partie défenderesse d'établir qu'il n'y a pas de harcèlement au travail.

Dans un premier temps, il revient donc à la victime non pas d'apporter la preuve complète des faits de harcèlement qu'elle allègue, mais d'établir par toute voie de droit « des faits qui doivent permettre de présumer l'existence de violence ou de harcèlement ce qui exclut des rumeurs, des allégations et impressions, qui ne présentent pas de caractère objectif et ne sont pas de nature à être prouvées. De plus, ces faits doivent être suffisamment décrits (moment, lieu) et se rapporter à des personnes identifiables »¹.

Dans un second temps, la partie adverse devra apporter des éléments de même valeur probante que le plaignant. « Elle ne devra donc pas apporter une preuve complète de l'absence des faits reprochés - tâche particulièrement ardue puisqu'il s'agit de la preuve de faits négatifs - mais bien des éléments permettant de présumer l'absence de harcèlement ».²

Application de ces dispositions et principes en l'espèce

14.-

Pour le tribunal, Madame M M n'établit pas l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail à son égard de la part de ses collègues Monsieur G -M et Monsieur M

Le tribunal constate que les seuls éléments produits par les parties concernant de tels faits sont les suivants :

- L'e-mail du 30 décembre 2014 de Madame M M à Monsieur L strictement identique à celui qu'elle a adressé le 7 janvier 2015 à Madame L dans lesquels elle fait état des faits suivants :
 - Au premier jour sur le terrain le 14 octobre 2014 de Madame M M, Monsieur M lui aurait refusé d'aller chercher une soupe alors qu'elle n'avait rien prévu. Madame M M aurait ainsi dû rester dans le local de repos à le regarder manger ;
 - Le 1^{er} novembre 2014, Monsieur G -M aurait suivi Madame M M aux toilettes en prétextant que ses « seniors » la cherchaient, mais aurait ensuite crié que c'était une blague lorsqu'elle se mit à les chercher ;
 - Les 19 et 20 novembre 2014, Monsieur G -M aurait mis Madame M M à l'écart lorsqu'il travaillait avec un autre junior. Monsieur G -M se serait également écarté d'elle à cause de son reniflement. Enfin, de retour dans leur zone, Monsieur G -M se serait absenté avec le junior pendant une heure et demie la laissant seule sans nouvelles ;
 - Début décembre, Monsieur G -M aurait dit à Madame M M qu'il ne voulait plus travailler avec elle à cause de ragots la concernant et qu'elle aurait aussi des problèmes avec un autre agent (n° 1186) ce qui lui vaudrait sûrement d'être convoquée ;

¹ J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, Kluwer, Waterloo, 2009, p.251, sous n° 458.

² J.-Ph. Cordier et P. Brasseur, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, o. c., p.250, sous n° 456.

- Depuis lors, certains seniors auraient changé complètement vis-à-vis de Madame M. M. Elle aurait dû subir des apartés, de la distance et des conversations en arabe en sa présence. Il y aurait eu un climat tendu dans la zone dans laquelle elle était occupée ;
- Le 25 décembre 2014, devant Madame M. M. Monsieur M. aurait autorisé un collègue junior, que l'équipe venait d'accueillir, à prendre un café pendant le service.
- L'e-mail du 30 décembre 2014 de Madame M. M. à Monsieur L. ; dans lequel elle fait état des faits suivants :
 - Au cours de la dernière semaine de décembre 2014, Monsieur G. M. aurait chaleureusement embrassé tout le monde, mais n'aurait salué Madame M. M. que d'une poignée de main glaciale en public.
- L'e-mail du 7 janvier 2015 de Madame M. M. à Monsieur L. ; dans lequel elle fait état des faits suivants :
 - Depuis le 31 décembre 2014, Monsieur O. B. , un nouveau junior, ne saluerait plus Madame M. M. , la snoberait en public et polémiquerait en arabe devant elle.
 - Le 31 décembre 2014, Monsieur M. aurait dit à Madame M. M. , qui avait froid, de retourner en Afrique d'où elle venait ;
 - Le même jour, Monsieur M. aurait refusé à Madame M. M. d'aller chercher à boire au magasin de l'autre côté de la station (d'autres seniors se seraient interposés et le lui aurait autorisé).
- La confirmation d'entretien du 8 janvier 2015 entre Madame M. M. et Monsieur L. duquel il ressort qu'elle rencontre des problèmes de collaboration avec Monsieur G. M. :

« - Il a suivi l'agent dans les sanitaires femmes le 1^{er} novembre. Il avait l'air d'avoir bu. Après cela il s'en est pris à un client. Les autres seniors présents l'ont calmé.

- A partir de ce moment, [Monsieur G. M. n'a pas voulu travailler avec moi. Il communiquait seulement avec les autres agents et plus jamais avec moi. Monsieur M. parle toujours en arabe pour qu'elle ne comprenne pas ce qu'ils disent. Ceci donne fortement l'impression qu'il parle de [Madame M. M.].

Les seniors avec qui elle travaillait positivement avant, commencent à changer à cause des rumeurs de [Monsieur G. M.].

Je demande à changer de zone. »
- L'e-mail du 11 janvier 2015 de Madame M. M. à Madame L. par lequel elle précise qu'elle rencontre *« des problèmes avec des autres collègues dans la zone suite à [Monsieur G. M.], des problèmes qui s'empirent de jours en jours »*.
- Les demandes de changement de zone répétées à plusieurs reprises par Madame M. M. dont entre autres par courrier du 19 janvier 2015 à Monsieur L. qui reprend quelques faits énoncés ci-avant.

- Le journal médical de Madame M M dont il ressort que Madame M M a souffert d'un état anxieux dépressif réactionnel, ce qui lui a valu de multiples périodes d'incapacité de travail fin décembre 2014, en janvier, février et mars 2015. De nouvelles périodes d'incapacité de travail apparaissent également en août et septembre 2015.

De même, Madame M M produit une attestation médicale du 17 mars 2016 de son médecin traitant qui a eu « *en consultations régulières madame M M F, suite aux pressions qu'elle aurait subi sur le lieu de travail depuis le mois de novembre 2014 qui aurait débuté et me consulté par la suite, ne voyant rien changé sur le lieu de travail. Un état anxieux dépressif réactionnel a commencé du 25/1/15, elle m'a consulté à plusieurs reprises pour les mêmes plaintes (pressions psychologiques, stress, boule au ventre, jusqu'à malaise sur le lieu de travail,...). Elle était écarté du travail à plusieurs reprises, cf Journal consultations* ».

- La confirmation d'entretien du 24 avril 2015 entre Madame M M et Monsieur L :
« *Depuis [Monsieur G. M] est parti dans une autre zone, le calme s'est restauré dans la zone 8.
Les absences durant les mois de janvier/février/mars sont liées à son état d'esprit.
[Madame M M] exprime sa volonté de rester dans la zone 8.* »
- L'e-mail de Monsieur L du 30 décembre 2014 à Madame M M dans lequel il précise :
« *Si je comprends bien, votre plainte formulée ci-dessous est surtout liée au comportement général de [Monsieur G. M].
Votre PMZ Couvreur m'a bien passé ce message. Suite à cela, j'ai organisé une rencontre avec [Monsieur G M] en présence de votre PMZ il y a 2 semaines.
Le résultat de ce rencontre est une forte promesse de la part de [Monsieur G M] à tenir plus compte des autres seniors et juniors. Il fera un effort visible les semaines qui viennent. J'aurais un 2ième entretien avec lui fin janvier.
Comme tout le monde mérite une deuxième chance, je vous propose d'attendre les résultats de ses démarches et d'en conclure les décisions à prendre après pour améliorer votre situation et bien sûr celle du groupe entier.* »
- L'e-mail de Madame L du 9 janvier 2015 à Madame M M dans lequel elle précise :
« *J'ai contacté Monsieur L Ch., qui me dit t'avoir rencontré hier. Il me dit également que M. G. M, l'agent 5404, va changer de zone.
Si tu le souhaites nous pouvons nous rencontrer pour en parler, n'hésite pas à me téléphoner pour fixer au mieux un rendez-vous.* »

Force est de constater que par ces éléments, il n'est aucunement démontré l'existence de faits permettant de présumer l'existence de faits de harcèlement moral au travail.

En effet, les écrits unilatéraux de Madame M M ne peuvent à eux seuls démontrer l'existence de tels faits.

Cette lacune de preuve ne peut aucunement être comblée :

- Ni par le fait que dans leurs réactions à certains de ces écrits, Monsieur L ou Madame L n'ont pas contesté les faits exposés par Madame M P . Monsieur L résume d'ailleurs la situation dans son e-mail du 30 décembre 2014 comme suit : « *Si je comprends bien, votre plainte formulée ci-dessous est surtout liée au comportement général de [Monsieur G. -M]* ». Leurs réponses démontrent uniquement que la S effectue des démarches pour être à l'écoute de ses collaborateurs et tente de veiller à leur bien-être.
- Ni par l'attestation du médecin de Madame M M qui attribue des causes liées au travail à ses problèmes de santé. En effet, si la réalité de ceux-ci n'est pas remise en question, il est nettement plus hasardeux d'affirmer qu'ils sont nécessairement liés à la situation au travail que ledit médecin ne peut constater qu'à partir des dires de Madame M M .
Le tribunal constate d'ailleurs que, en août 2015 par exemple, alors qu'elle est également en incapacité de travail pour état dépressif réactionnel, le médecin précise que Madame M M ne se sent pas bien depuis le décès de sa mère un mois avant.

Il ne peut en conséquence être question de réparation d'un préjudice résultant d'un harcèlement moral au travail.

2. A titre subsidiaire : la demande fondée sur la loi du 30 juillet 1981

15.-

A titre subsidiaire, Madame M M estime avoir subi des préjudices du fait d'actes de harcèlement fondé sur le critère de son origine ethnique.

Elle demande en conséquence la condamnation de la S au paiement de la somme de 10.186,92 € à titre de réparation de ces préjudices, correspondant à six mois de rémunération brute.

Les dispositions et principes applicables relativement au harcèlement moral au travail

16.-

La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007, contient les dispositions suivantes :

Article 4 :

« (...)

10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant; (...) »

Article 6 :

« Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée. »

Article 12 :

« Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination directe ou indirecte est interdite. »

Article 16 :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; (...) »

Article 30 :

« § 1er. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

Application de ces dispositions et principes en l'espèce

17.-

Le tribunal constate que Madame M. M. fonde erronément sa demande sur l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981. Or, cette disposition vise l'action en cessation pouvant être introduite devant le président du tribunal du travail siégeant comme en référé.

La présente demande à titre subsidiaire tendant à la réparation des préjudices subis par Madame M. M. du fait de harcèlement fondé sur le critère de son origine ethnique, sans que ne soit visée une cessation dudit harcèlement, il doit être retenu qu'elle s'inscrit nécessairement dans le cadre du régime d'indemnisation prévu par l'article 16, §2, de ladite loi du 30 juillet 1981.

18.-

En l'espèce, il n'est pas contestable, ni contesté que cette demande se fonde sur le harcèlement, tel que défini par l'article 4, 10°, précité de la loi du 30 juillet 1981.

Or, en application de l'article 6 de la même loi, une telle demande ne peut être admise dès lors que, en matière de harcèlement dans le cadre des relations de travail, il ne peut être recouru qu'au seul régime d'indemnisation prévu par la loi du 4 août 1996, sans qu'il ne puisse être question de discrimination de ce fait-là la Cour constitutionnelle n'a encore nullement décidé en ce sens, contrairement à ce que tente de laisser penser Madame M. M. en citant un arrêt de ladite Cour-, ladite loi prévoyant un dispositif de protection plus détaillé avec un champ de faits de harcèlement non limités aux seuls critères protégés contrairement à la loi du 30 juillet 1981.

19.-

Surabondamment, le tribunal est également forcé de constater que, alors que cette charge de la preuve lui revient en premier lieu, Madame M. M. reste en défaut d'établir de manière un tant soit peu sérieuse des faits permettant de présumer l'existence de harcèlement qui serait fondé sur son origine ethnique.

Les seuls éléments qu'elle produit à cet égard sont des écrits unilatéraux. L'absence de contestation de ceux-ci par Monsieur L et Madame L ne sont également pas de nature à pouvoir combler cette lacune.

20.-

En conséquence, cette demande ne peut être déclarée fondée.

3. Les dépens

21.-

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

22.-

En l'espèce, Madame M M doit être considérée comme partie succombante.

Elle doit dès lors être condamnée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qui doit être fixée à 1.320,00 € étant le montant de base applicable d'ailleurs retenu par les deux parties.

4. L'exécution provisoire

23.-

En vertu de l'article 1397 nouveau du Code judiciaire applicable à la présente procédure, les jugements définitifs contradictoires sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

**Statuant contradictoirement,
Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire,**

**Déclare recevables, mais non fondées les demandes principale et subsidiaire de
Madame M M**

**Déboute en conséquence Madame M M de l'ensemble de ses
demandes,**

**Condamne Madame M M aux dépens et donc à payer à la S la
somme de 1.320,00 € à titre d'indemnité de procédure,**

**Dit pour droit que le présent jugement est exécutoire par provision, malgré appel
et sans garantie.**

Ainsi jugé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

V. VANDENKERCKHOVE,
W. CATHERINE,
M. SWENEN,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 08/03/2018 à laquelle était présent :

V. VANDENKERCKHOVE, Juge,
assisté par C. LINSSEN, Greffier délégué.

Greffier,

Juges sociaux

Juge,

C. LINSSEN

W. CATHERINE &
M. SWENEN

V. VANDENKERCKHOVE

