

Numéro du répertoire <b>2019 /</b>
Date du prononcé <b>03 décembre 2019</b>
Numéro du rôle <b>2016/AB/1032</b>
Décision dont appel

### Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

## Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

En partie définitif

Ordonnant la réouverture des débats pour le surplus

**Monsieur S.D.**, domicilié à X ;

**Appelant,**

ne comparaisant pas ni n'étant représenté.

contre

**L'ASBL X** dont le siège social est établi à X, et inscrite au registre des personnes morales sous le numéro X ;

**Intimée,**

représentée par Maître Audry Stevenart, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

## **I. LES FAITS**

1.

L'ASBL X est une fédération sportive qui, entre autres, organise la compétition de football dans les plus hautes divisions. En cette qualité, elle est notamment responsable de la formation et de la désignation des assistants – arbitres.

Monsieur S. D. , en 1972, soutient qu'il est arbitre de football depuis 1988.

2.

Le 27 juin 2009, un contrat de travail à temps partiel à durée indéterminée est conclu entre Monsieur S.D. et l'ASBL X. Ce contrat prenait cours le premier juillet 2009.

Conformément à l'article 1.1. du contrat de travail, l'ASBL X engage Monsieur S.D. comme assistant – arbitre dans la catégorie D 5 A, comme prévu dans les modalités de fonctionnement de la commission centrale des arbitres (ci-après dénommée CCA ).

Conformément à l'article 4 du contrat de travail, la rémunération brute de l'assistant – arbitre est de 200 € par match en 2<sup>e</sup> division, 450 € par match en première division et 500 € par match en tant qu'arbitre-assistant international dans la première division.

L'article 1.2. du contrat de travail stipule :

*L'appartenance à une catégorie déterminée ne sera jamais considérée comme un droit acquis (...). » .*

L'article 4.1 du contrat de travail dispose:

*« Compte tenu du fait que la catégorisation de l'Assistant-arbitre peut être modifiée, l'Assistant-Arbitre reconnaît que les indemnités dépendent de la catégorie de l'Assistant-Arbitre et du match à arbitrer et, par conséquent, peuvent varier ».*

L'article 8, § 6 du contrat de travail prévoit:

*«L'Assistant-Arbitre déclare qu'il marque son accord sur le fait que les désignations et le mode de désignation se font unilatéralement par la Commission Centrale des Arbitres (CCA) sous l'autorité de l'Union. Dès lors, l'Assistant-Arbitre ne peut se prévaloir d'un droit à un nombre de matchs à arbitrer ni à faire partie d'une certaine catégorie ».*

L'article 9 du contrat de travail prévoit :

*« (...) Les Parties conviennent que le contrat de travail est suspendu dans les situations suivantes :*

*(i) Si l'Assistant-Arbitre ne participe pas ou ne réussit pas les tests physiques ou théoriques prévus dans les modalités de fonctionnement de la CCA, et ceci jusqu'au moment où il réussit ces tests. (...) ».*

3.

Monsieur S. D. est invité à 11 reprises au cours des saisons 2012-2013 et 2013-2014 à se soumettre aux tests d'aptitude physiques.

Il se présente au test du 14 juillet 2012 et ne le réussit pas.

4.

Le 10 septembre 2013, la commission centrale des arbitres (ci-après dénommée CCA), commission érigée au sein de ASBL X, et qui désigne les assistants- arbitres, adresse une lettre circulaire à tous les assistants-arbitres n'ayant pas satisfait aux tests physiques en les invitant à se présenter le 12 septembre ou le 10 octobre pour passer les tests physiques. La CCA insiste sur le fait que si l'assistant- arbitre ne se présente pas ou échoue aux tests, il sera renvoyé à la catégorie C ou D3 (football amateur).

Monsieur S. D. s'est présenté aux tests organisé le 12 septembre 2013 sans toutefois les réussir.

5.

Le 20 novembre 2013, l'ASBL X envoie un e-mail personnalisé à Monsieur S. D.:

*« En sa séance du samedi 9 novembre 2013, la CCA a discuté de votre situation niveau des tests physiques.*

*En ce moment, vous faites encore partie du football rémunéré, catégorie D1.*

*Après examen de votre dossier, nous vous invitons à participer aux tests physiques du jeudi 6 mars 2014.*

*Si vous ne vous présentez pas pour quelque raison que ce soit (travail, blessures, maladie, congé, etc.), nous considérerons que vous n'avez pas satisfait aux obligations physiques et vous serez alors repris, à partir de cette date, dans le football amateur (catégorie D3).*

*Si vous auriez satisfait aux tests physiques, vous devez en plus encore effectuer l'examen théorique pour pouvoir être actif le restant de cette saison.*

*Cette convocation annule toutes les lettres/les communications précédentes dans ce dossier».*

6.

Le 28 février 2014, la CCA adresse un email circulaire à tous les assistants-arbitres en les invitant à se présenter aux tests physiques le jeudi 6 mars 2014 à 18 heures. Il était précisé que :

*« les arbitres qui ont désignation officielle le mercredi 5 mars 2014 ont le choix de participer ou non aux tests, sans influence quant à leur désignation ».*

7.

Le 6 mars 2014, à 2h05 du matin, Monsieur S. D. s'adresse par courriel au secrétaire de la CCA et précise qu'il ne sera pas présent aux test du 6 mars 2014:

*« Pour information, mais je pense que tu es courant, j'ai eu un match en coupe de Belgique Futsal à Malle, ce 5 mars 2014 à 21 heures, vu les prolongations et l'heure tardive à laquelle le match s'est terminé, plus le retour 1h30 et comme il s'agissait d'un match officiel, je ne serai pas aux tests de ce soir 6 mars 2014. Mais au prochain replay, voulant mettre toutes les chances de mon côté pour la réussite de ceux-ci. Ayant reçu l'avis de la CCA via le courriel du 28 février que les arbitres ayant une désignation officielle la veille (c'est-à-dire 5 mars) peuvent participer aux tests. Je reste à ta disposition pour plus d'informations si tu le désires».*

l'ASBL X a pris acte de ce que Monsieur S. D. ne participerait pas au test organisé le 6 mars 2014 par l'intermédiaire de Monsieur DW, lequel a répondu par e-mail du 6 mars 2014 « OK – c'est noté ».

8.

Le 14 avril 2014, la CCA adresse un courriel à Monsieur S. D. précisant ce qui suit :

*« La commission centrale des arbitres revient au courriel qu'elle vous a envoyé au mois de novembre 2013 et repris ci-dessous.*

*Lors de sa séance du 9 avril 2014, elle a pris une décision dans votre dossier.*

*Étant donné que vous ne vous êtes pas présenté aux tests physiques du jeudi 6 mars 2014, la CCA a décidé de vous reprendre dans le football amateur (catégorie D3) dès maintenant.*

*Vous serez convoqués au stage pour les amateurs au début de la saison prochaine (2014) ».*

La CCA a donc fait savoir à Monsieur S. D. qu'il ne faisait plus partie de l'arbitrage division national 1 et 2 (football rémunéré) mais était rétrogradé dans le football amateur (non rémunéré).

9.

Le même jour, Monsieur S. D. répond à cet e-mail :

*« Je prends note de la décision de la commission centrale des arbitres.*

*Je dois vous dire que cette décision va à l'encontre du mail reçu le 28 février 2014 à 16h16 quant à l'organisation des tests physiques et des personnes ayant des rencontres la veille des tests.*

*Pour rappel, j'ai été désigné le 29 février 2014, le 3 mars 2014 et le 5 mars 2014 lors de rencontres futsal, la dernière de ces rencontres a eu lieu à plus de 120 km de chez moi à 21 heures, et ayant joué les prolongations, le temps de rentrer après le match, il était plus de trois heures du matin, je ne pense pas que j'aurais eu toutes les chances pour réussir les tests physiques quelques heures après dans les conditions décrites ci-dessus (...).*

*Je ne peux qu'être déçu et absolument pas d'accord avec cette décision. Je transmets le dossier dans un premier temps à S. et à mon conseil Maître pochard, avocat au barreau de Tournai ».*

10.

Le 6 mai 2014, Monsieur S. D. réagit une seconde fois à la décision de l'ASBL X :

*« Je demande à la commission de revoir son jugement quant à ma rétrogradation dans le football amateur (non rémunéré).*

*Je suis sans nouvelles de votre part depuis le 14 avril 2014, date à laquelle j'ai été averti par e-mail que je ne faisais plus partie de l'arbitrage de division I et II nationale (rémunérée).*

*Sans réaction de votre part suite à la réception de cet email, j'estimerai que la commission centrale des arbitres me renvoie de ma fonction d'assistant arbitre de football rémunéré.*

*J'ai toujours essayé de donner une bonne image de la fédération ainsi que le meilleur de moi-même dans ma fonction d'assistant. J'aimerais trouver une solution amiable avec la commission dans les plus brefs délais, cependant, si cela n'est pas possible, je serai contraint de faire intervenir mon conseiller maître Bernard Haenecour».*

11.

L'ASBL X accuse réception de cet écrit par un e-mail du 7 mai 2014 et accepte d'analyser à nouveau sa position.

12.

Sans nouvelles de L'ASBL X, le 3 juin 2014, Monsieur S. D. adresse un courrier recommandé à M. S.M., secrétaire général de l'ASBL X, dans lequel il expose que son placement dans la catégorie D3 constitue une modification unilatérale de ses conditions de travail.

*« Par courrier du 14 avril, vous indiquez que la CCA a décidé de vous reprendre dans le football amateur (catégorie D3) dès maintenant. En réponse, et par courriel du 6 mai, je vous informais de ce que je contestais cette rétrogradation dans le football amateur et vous demandais de me réintégrer complètement dans ma fonction contractuelle d'assistant arbitre de football. Contrairement à ce que vous m'aviez annoncé par courrier du 7 mai, je n'ai pas eu de retour de votre part.*

*En agissant de la sorte, vous modifiez unilatéralement des éléments essentiels du contrat de travail (fonction et rémunération). En effet, comme prévu dans mon contrat de travail et comme exercé dans les faits depuis plusieurs années, ma fonction est celle d'assistant arbitre dans la catégorie D5A. La rémunération dépend bien entendu de cette fonction (et de la catégorie) et varie en fonction des matchs arbitrés, soit en deuxième division, première division, première division internationale.*

*À défaut de régulariser la situation en me réintégrant dans ma fonction (avec la rémunération correspondante) réellement et/ou par engagement écrit irrévocable, pour le 10 juin 2014, je devrai considérer notre contrat de travail comme arbitrage outdoor (hors futsal) comme définitivement rompu et vous réclamerai les indemnités dues suite à la rupture irrégulière de mon contrat de travail ».*

13.

Toujours sans nouvelles de L'ASBL X, le 26 juin 2014, le conseil de Monsieur S. D. envoie un courrier recommandé à M. S.M., dans lequel il souligne qu'en l'absence de toute réaction de l'ASBL X au précédent courrier du 3 juin 2014, il doit être considéré que l'ASBL X a modifié unilatéralement le contrat d'assistant-arbitre de Monsieur S.D., et que les indemnités de rupture prévues dans cette hypothèse devront être payées:

*« (...) En agissant de la sorte, il est clair que l'ASBL X a manqué à ses obligations en tant qu'employeur et a modifié unilatéralement des éléments essentiels du contrat de travail de mon client.*

*Ayant singulièrement négligé de réserver suite à la dernière mise en demeure explicite vous adressée à mon client début juin 2014, par la présente, au nom de mon client, je me dois de constater que l'ASBL X rompt le contrat de travail comme arbitre outdoor (hors futsal) par acte équivalent à licenciement.*

*Je vous remercie par conséquent de procéder au paiement des montants du client suite à cette rupture unilatérale de contrat par l'ASBL X ».*

14.

Le 25 juillet 2014, le conseil de Monsieur S. D. envoie un nouveau courrier recommandé à M. S.M., dans lequel il fait valoir que Monsieur S. D. entend être réintégré dans la fonction qui était la sienne avant la prétendue rupture de son contrat de travail par l'ASBL X.

15.

À nouveau sans réponse de L'ASBL X, Monsieur S.D. a introduit la procédure, par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 31 décembre 2014.

## **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

1.

Monsieur S. D. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner l'ASBL X à lui payer :

- 30.000 EUR bruts provisionnels sur une somme évaluée à 40.000 EUR bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, suite à la rupture de son contrat de travail dans sa fonction d'assistant arbitre en football outdoor par acte équipollent à rupture dans le chef de l'ASBL X;
- 290.000 EUR à titre d'indemnité de protection compte tenu de son licenciement en tant que candidat non élu aux élections sociales de 2012 au conseil d'entreprise sur les listes X ;
- 5.000 EUR bruts provisionnels à titre de simple et de doubles pécules de vacances ainsi qu'à titre de pécule de sortie;
- 1 EUR à titre d'arriéré de rémunération.

Il demande d'ordonner la production, conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, des fiches de paie et de l'ensemble des montants lui revenant dans le cadre de son occupation par l'ASBL X au cours des 12 derniers mois précédant la rupture de son contrat de travail;

Il demande également d'ordonner la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent quant aux montants revenant à Monsieur S.D.;

Il demande de condamner l'ASBL X à lui délivrer les documents sociaux de sortie, dont l'attestation d'emploi, les attestations de pécules de vacances, la fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis de licenciement, le formulaire C4 attestant de ce qu'il a été licencié le 26 juin 2014 sans préavis ni motif grave par acte équipollent à rupture de contrat de travail dans le chef de l'employeur et à défaut de délivrer l'un des documents sociaux ou de paie susmentionnés dans le délai de huit jours à dater de la signification du

jugement à intervenir, condamner l'ASBL X au paiement de 25 € par jour de retard et par document social ou de paie non délivré ;

Il demande de réserver à statuer sur les 15.000 € réclamés à titre de dommages et intérêts pour acte de harcèlement moral et antisémite dont il aurait été victime, au cours de l'exécution du contrat de travail et a posteriori;

Il demande de condamner l'ASBL X aux intérêts légaux puis judiciaires ainsi qu'aux entiers frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure liquidée à 7.700 EUR, montant de base;

Il demande d'ordonner l'exécution provisoire de tout jugement à intervenir nonobstant tout recours, sans caution et nonobstant toute offre de cantonnement.

2.

L'ASBL X demande :

- A titre principal, de déclarer les demandes de Monsieur S. D. irrecevables et de le condamner aux dépens.
- À titre subsidiaire, l'ASBL X demande de déclarer les demandes de Monsieur S. D. non fondées et de déclarer que Monsieur S.D. a unilatéralement et irrégulièrement rompu son contrat de travail d'assistant-arbitre.  
Elle introduit dans cette hypothèse une demande reconventionnelle et demande de condamner Monsieur S. D. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à titre provisionnel à 1 EUR  
Elle demande de condamner Monsieur S. D. aux dépens.
- A titre infiniment subsidiaire elle demande de dire pour droit que le jugement n'est pas assorti de l'exécution provisoire.

3.

Par un jugement du 4 octobre 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

«

*1. Sur le fondement de l'acte équipollent à rupture*

*Dit cette demande recevable mais non fondée,*

*Dit pour droit que c'est à tort que Monsieur S. D. a soulevé à l'encontre de l'ASBL X un acte équipollent à rupture,*

*En conséquence,*

*Déboute Monsieur S.D. de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.*

2. *Sur le fondement de la protection du candidat non élu*

*Dit cette demande recevable mais non fondée,*

*En conséquence,*

*Déboute Monsieur S.D. de sa demande en paiement d'une indemnité de protection de candidat non élu.*

3. *Sur le fondement des arriérés de pécules de vacance*

*Dit cette demande recevable mais non fondée,*

*En conséquence,*

*Déboute Monsieur S. D. de sa demande en paiement d'arriérés de pécule de vacances, en ce compris le pécule de sortie.*

4. *Sur le fondement de l'arriéré de rémunération*

*Dit cette demande recevable mais non fondée,*

*En conséquence,*

*Déboute Monsieur S. D. de sa demande en paiement d'arriérés de rémunération.*

5. *Sur la demande de dommages et intérêts de Monsieur S.D. pour cause d'acte de harcèlement moral et antisémite*

*A la demande des parties, sursoit à statuer et renvoie cette demande au rôle, à charge de la partie la plus diligente de la réactiver.*

6. *Sur la demande de production des fiches de paie et des documents de sortie*

*Dit cette demande recevable mais non fondée (au vu de ce qui précède),*

*En conséquence,*

*Déboute Monsieur S. D. de sa demande en délivrance des fiches de paie et des documents de sortie.*

7. *Sur la demande reconventionnelle*

*Dit cette demande reconventionnelle recevable et fondée,*

*Dit pour droit que Monsieur S. D. a, unilatéralement et irrégulièrement rompu son contrat de travail d'assistant-arbitre,*

*En conséquence,*

*Condamne Monsieur S. D. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis évaluée à titre provisionnel à la somme de 1 EUR.*

8. *Dit ne pas avoir lieu à exécution provisoire.*

### 9. Quant aux dépens

*Condamne Monsieur S. D. aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure au taux de base, liquidée à la somme de 7.700.».*

## **III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

1.

Monsieur S. D. a fait appel le 10 novembre 2016 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 4 octobre 2016.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 décembre 2016, prise à la demande conjointe des parties.

L'ASBL X a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur S. D. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 octobre 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

## **IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

### **1. Demande principale :**

1.

Monsieur S. D. demande de réformer le jugement prononcé par le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles le 4 octobre 2016 en ce qu'il a déclaré ses demandes en paiement

d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de protection de candidat non élu aux élections sociales de 2012, en paiement d'arriérés de pécule de vacances, en ce compris le pécule de vacances de sortie, d'arriérés de rémunération et en production de fiches de paye et de documents de sortie non fondées et en ce qu'il l'a condamné aux dépens.

2.

Par conséquent, il demande de condamner l'ASBL X à lui payer les montants suivants :

- 30.000,00 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis, évaluée à 40.000,00 € bruts ;
- 290.000,00 € à titre d'indemnité de protection en raison de sa qualité de candidat non élu aux élections sociales de 2012 au conseil d'entreprise sur les listes X ;
- 5.000,00 E bruts provisionnels à titre de simple et de doubles pécules de vacances ainsi qu'à titre de pécule de sortie;
- 15.000,00 E à titre de dommages et intérêts pour acte de harcèlement moral et antisémite dont Monsieur S. D. a été victime au cours de l'exécution de son contrat de travail et a posteriori.
- 1,00 € à titre provisionnel à titre d'arriérés de rémunération.

Il demande d'ordonner la production par l'ASBL X, conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, de ses fiches de paie et de l'ensemble des montants lui revenant dans le cadre de son occupation par l'ASBL X au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail.

Il demande d'ordonner la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent quant aux montants revenant à Monsieur S.D.

Il demande de condamner l'ASBL X à lui délivrer les documents sociaux à délivrer à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail et singulièrement l'attestation d'emploi, les attestations de pécules de vacances, la fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis de licenciement, le formulaire C4 attestant de ce que Monsieur S. D. a été licencié le 26 juin 2014 sans préavis ni motif grave par acte équipollent à rupture de contrat de travail dans le chef de l'employeur et, à défaut, de délivrer l'un des documents sociaux ou de paie susmentionnés dans le délai de huit jours à dater de la signification de l'arrêt à intervenir, condamner l'ASBL X au paiement de 25,00€ par jour de retard et par document social ou de paie non délivré.

Il demande de condamner l'ASBL X aux intérêts légaux puis judiciaires.

Monsieur S. D. demande de condamner l'ASBL X aux dépens d'instance et d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 8.400 € par instance.

Il demande d'ordonner l'exécution provisoire de tout jugement à intervenir nonobstant tout recours, sans caution, et nonobstant toute offre de cantonnement.

3.

Monsieur S. D. ne réclame donc plus le montant de 15.000 € bruts provisionnels évalués à un montant de 20.000 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis suite à la rupture de son contrat de travail en sa qualité d'arbitre footsal, ni le montant de 2.500 € bruts à titre de dommages et intérêts pour absence d'offre d'outplacement.

4.

L'ASBL X demande de déclarer cet appel non fondé et de confirmer le jugement a quo. Elle demande de condamner Monsieur S. D. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 7.700 €.

## **2. Demande reconventionnelle.**

1.

Monsieur S. D. demande de réformer le jugement prononcé par le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles le 4 octobre 2016 en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle recevable et fondée et qu'il l'a condamné au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, évalué à titre provisionnel au montant de 1 euro.

2.

L'ASBL X demande de déclarer cet appel non fondé et de confirmer le jugement a quo.

## **V. EXAMEN DE LA CONTESTATION**

### **1. Quant à la question de savoir qui a mis fin au contrat de travail.**

#### **Position des parties.**

1.

Monsieur S. D. soutient que l'ASBL X a mis fin au contrat de travail, suite à une modification unilatérale de son contrat de travail portant sur sa fonction et sa rémunération. Il invoque un acte équipollent à rupture. Il soutient que sa fonction a été modifiée unilatéralement par l'ASBL X, puisque celle-ci a décidé de le déplacer le 14 avril 2014 de la catégorie D1 et D2 à la catégorie D3. Sa rémunération a également été modifiée, puisque aucune indemnité n'est prévue pour les assistants- arbitres de la catégorie D3.

Il estime que l'article 8,§6 de son contrat de travail, sur lequel l'ASBL X se fonde pour justifier son déplacement dans la catégorie D3, est nul en vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

2.

L'ASBL X conteste avoir mis fin au contrat de travail.

Elle soutient que le contrat de travail de Monsieur S. D. n'a pas pris fin et qu'elle a simplement fait application de l'article 9 du contrat de travail qui stipule que les assistants-arbitres doivent se soumettre régulièrement à des tests physiques et que, tant que ceux-ci ne sont pas réussis, le contrat de travail est suspendu.

Elles conteste avoir commis un acte équivalent à rupture puisque le déplacement de Monsieur S. D. vers la catégorie D3 était valablement prévue au contrat de travail.

Pour l'ASBL X, c'est donc bien Monsieur S. D. qui a mis fin à son contrat de travail.

### **Décision de la Cour**

#### **a. Les principes.**

#### **Suspension et modification du contrat de travail de commun accord.**

1.

Hormis les causes légales de suspension de l'exécution du contrat de travail, l'employeur et le travailleur peuvent, pendant l'exécution du contrat de travail, convenir, de commun accord, de suspendre conventionnellement le contrat de travail, ce en application du principe de l'autonomie de la volonté des parties.

Ainsi, les parties déterminent librement les modalités de la suspension.

Un accord explicite n'est pas toujours requis. Il peut avoir été tacitement convenu de suspendre l'exécution du contrat de travail durant une certaine période.

Lorsque les parties ont suspendu l'exécution du contrat de travail pour une durée indéterminée, une telle convention implique que les 2 parties doivent à nouveau être d'accord pour mettre un terme à cette suspension, de sorte que le refus d'une des parties de marquer son accord à ce propos ne peut être considérée comme une rupture unilatérale du

contrat de travail par cette partie (C.Trav. Bruxelles, 4 juin 2010,R.A.G.B., 2011,188, note J. Herman).

2.

L'employeur et le travailleur peuvent également convenir, de commun accord et sans vices de consentement, de modifier les éléments du contrat de travail.

#### Clause de suspension et de modification dans le contrat de travail.

1.

La clause de modification par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier, unilatéralement les conditions de travail est nulle en vertu de l'article 25 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

Cette disposition s'applique à la modification d'un élément essentiel du contrat, mais pas à la modification de conditions accessoires, convenues entre parties (Cass., 14 octobre 1991, J.T.T, 1991,464).

2.

La clause prévoyant la possibilité de suspension unilatérale du contrat de travail par l'employeur est également nulle en vertu de l'article 25 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978. La suspension unilatérale de l'exécution du contrat de travail par l'employeur, sans accord du travailleur, constitue une modification unilatérale de sa part des conditions essentielles du contrat de travail.

#### Acte équipollent à rupture

1.

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail précise :

*« Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin:*

*...*

*3° par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture;*

*... »*

2.

La Cour de cassation a défini le congé comme étant l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin ( Cass., 19 mai 2008, J.T.T. 2008, 394 ).

3.

Le congé est un acte unilatéral qui n'est soumis à aucune exigence de forme ( Cass.,28 janvier 2008, J.T.T., 2008, 239 ).

La volonté de mettre fin au contrat de travail peut être manifesté explicitement ou implicitement.

Il y a manifestation implicite de la volonté de mettre fin au contrat de travail lorsque cette volonté transparait de l'un ou l'autre comportement ou de l'une ou l'autre négligence qui ne peut être interprétée autrement que comme la manifestation implicite d'une telle volonté.

Pour que l'acte du congé soit valable, il est toutefois exigé qu'aucun doute ne subsiste quant à la volonté de donner le congé.

4.

Le congé est un acte juridique définitif sur lequel le destinataire du congé peut se baser alors que son auteur ne peut se rétracter unilatéralement.

5.

Hormis le cas de préavis régulier, le congé a un effet immédiat.

6.

L'acte équipollent à rupture est l'acte par lequel une partie au contrat manifeste sa volonté de ne plus exécuter les éléments essentiels qui ont fait l'objet de son consentement à la conclusion du contrat.

La modification doit être unilatérale, porter sur un élément essentiel ou convenu, être importante et enfin être certaine sans nécessairement être déjà mise en œuvre.

Le non-respect des obligations ne met pas fin en soi au contrat.

Le non-respect des obligations recouvre en réalité deux types de manquements possibles.

Il convient en effet de distinguer, d'une part, la modification unilatérale apportée au contrat, soit aux conditions stipulées par les parties dans un écrit, soit dans les modalités d'exécution du contrat et, d'autre part, le non-respect ou la non-exécution par une partie d'une obligation légale ou contractuelle.

En présence d'une modification unilatérale importante et portant sur un élément essentiel du contrat, il faut en déduire la rupture de ce contrat sans qu'il soit nécessaire de constater l'intention de mettre fin au contrat dans le chef de celui qui a posé l'acte.

Lorsqu'une partie n'invoque pas une modification unilatérale du contrat mais uniquement le non-respect ou la non-exécution par l'autre partie d'une obligation légale, il faut alors considérer que ce non-respect ne met pas fin en soi au contrat.

Une mise en demeure est nécessaire parce que le manquement n'est pas en soi révélateur de la volonté de mettre fin au contrat. Ensuite seulement, la victime de l'inexécution des

obligations pourra, le cas échéant, se prévaloir de la volonté manifestée par l'auteur des faits de rompre le contrat, si la volonté apparaît à suffisance de son attitude, ou il pourra utiliser d'autres modes de rupture du contrat comme la notification d'un congé pour motif grave ou l'introduction d'une demande en résolution judiciaire.

**b. Application.**

1.

Monsieur S.D. était un assistant-arbitre dans le football rémunéré, dit professionnel, ressortant de la catégorie D1 et D2. Conformément à son contrat de travail, il percevait alors une rémunération brute d'assistant – arbitre de 200 € par match en 2<sup>e</sup> division, 450 € par match en première division et 500 € par match en tant qu'arbitre-assistant international dans la première division. Outre cette rémunération, un remboursement de frais est prévu à l'article 6 du contrat de travail.

Par courrier du 14 avril 2014, l'ASBL X lui notifie la décision qu'il ne fait plus partie de l'arbitrage de division nationale D1 et D2 dans le football rémunéré, mais qu'il est, immédiatement, transféré dans le football amateur, non rémunéré, division D3. Il ne perçoit plus aucune rémunération proprement dite.

2.

Le contrat de travail prévoit d'une part, la possibilité de suspendre le contrat de travail dans certaines conditions, et d'autre part de modifier la catégorie de l'assistant – arbitre et donc sa fonction ainsi que sa rémunération.

3.

L'article 9 du contrat de travail prévoit en ce qui concerne la suspension du contrat de travail:

*« Les Parties conviennent que le contrat de travail est suspendu dans les situations suivantes :*

*(i) Si l'Assistant-Arbitre ne participe pas ou ne réussit pas les tests physiques ou théoriques prévus dans les modalités de fonctionnement de la CCA, et ceci jusqu'au moment où il réussit ces tests. Le contrat est dès lors suspendu jusqu'à ce que :*

*(a) l'Assistant-Arbitre réussit son examen théorique concernant les règles de jeu;*

*(b) l'Assistant-Arbitre réussit les examens physiques qui sont organisés et dont les modalités sont prévues dans les modalités de fonctionnement de la CCA ; ».*

Cette clause, prévoyant la possibilité de suspension unilatérale du contrat de travail de la part de l'employeur, est en l'occurrence nul en vertu de l'article 25 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

En effet, il s'agit bien ici d'une décision unilatérale de suspension de l'ASBL X. Les tests physiques ou théoriques dont il est question à l'article 9 du contrat de travail sont organisés par la CCA, qui est une commission interne à l'ASBL X, et non une instance indépendante. Aucun recours externe et indépendant n'est prévu en cas de désaccord entre la CCA et l'assistant-arbitre.

4.

D'autre part, le contrat de travail prévoit la possibilité pour l'employeur de modifier unilatéralement les catégories et la rémunération de Monsieur S.D.

L'article 8, § 6 du contrat de travail prévoit:

*«L'Assistant-Arbitre déclare qu'il marque son accord sur le fait que les désignations et le mode de désignation se font unilatéralement par la Commission Centrale des Arbitres (CCA) sous l'autorité de l'Union. Dès lors, l'Assistant-Arbitre ne peut se prévaloir d'un droit à un nombre de matchs à arbitrer ni à faire partie d'une certaine catégorie ».*

L'article 4.1 du contrat de travail dispose:

*« Compte tenu du fait que la catégorisation de l'Assistant-arbitre peut être modifiée, l'Assistant-Arbitre reconnaît que les indemnités dépendent de la catégorie de l'Assistant-Arbitre et du match à arbitrer et, par conséquent, peuvent varier ».*

Ces clauses, dans la mesure où elle permettent à l'employeur de rétrograder unilatéralement un assistant-arbitre dans le football rémunéré, dit professionnel, ressortant de la catégorie D1 et D2, et percevant une rémunération brute d'assistant – arbitre de 200 € par match en 2<sup>e</sup> division, 450 € par match en première division et 500 € par match en tant qu'arbitre-assistant international, vers une catégorie D3, non rémunérée, est nulle en vertu de l'article 25 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978, puisqu' elle implique une modification d'éléments essentiels du contrat de travail.

En effet, comme exposé ci-dessus, la modification de la catégorie d'arbitre, imposée par l'ASBL X, engendre évidemment pour Monsieur S. D. une modification des conditions essentielles de son contrat de travail. La fonction d'arbitre en catégorie D3 est moins prestigieuse que la fonction d'arbitre en catégorie D1 et D2.

En outre, les prestations d'arbitre en catégorie D3 sont non rémunérées.

5.

L'ASBL X ne peut donc se prévaloir de ces clauses de suspension et de modifications dans le contrat de travail, qui sont nulles.

6.

La cour examinera dès lors si l'ASBL X a, dans les faits, posé un acte équipollent à rupture, c'est-à-dire si elle a manifesté sa volonté de ne plus exécuter les éléments essentiels qui ont fait l'objet de son consentement à la conclusion du contrat de travail avec Monsieur S. D..

Dans l'affirmative, la cour examinera si une mise en demeure a été envoyée par Monsieur S.D.et s'il s'est prévalu de la volonté manifestée par l'ASBL X de rompre le contrat.

7.

Le 14 avril 2014, la CCA fait part à Monsieur S. D. de sa décision, prise en séance du 9 avril 2014, de désigner Monsieur S. D. comme arbitre dans le football amateur, catégorie D3, non rémunérées, et ce, « dès maintenant », à savoir le 14 avril 2014.

Cette décision ne fait pas état d'une quelconque suspension de Monsieur S. D. en sa qualité de arbitre catégorie D1 ou D2, comme le soutient l'ASBL X.

D'ailleurs, après le mail du 14 avril 2014, Monsieur S. D. n'a plus été convoqué au tests physiques de la catégorie professionnelle D1 ou D2, mais uniquement à ceux de la catégorie amateur.

Si la thèse de l'ASBL X, qui soutient que le contrat de travail de Monsieur S. D. en tant qu'arbitre professionnel de catégories D1 ou D2 étaient suspendus, devait être suivi, Monsieur S. D. aurait dû être convoqué au tests physiques « professionnel » le temps de la suspension du contrat jusqu'à sa réussite. Or ce n'a pas été le cas, puisqu'il a été convoqué au tests physiques « amateur».

La cour en conclut dès lors que, par courrier du 14 avril 2014, le contrat de travail de Monsieur S. D. n'a pas simplement été suspendu en application de l'article 9 du contrat de travail. De plus, la clause contenue dans cet article, est nulle en application de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Enfin, l'ASBL X ne démontre pas que le contrat de travail a été suspendu conventionnellement de commun accord entre l'ASBL X et Monsieur S.D.

7.

La décision, adressée le 14 avril 2014 par l'ASBL X à Monsieur S. D. est bien une décision dans laquelle des conditions de travail, à savoir la fonction et a rémunération de Monsieur S. D. ont été modifié.

Il s'agit de modifications de conditions essentielles du contrat de travail.

Par cette attitude et les éléments de fait qui l'entourent, la cours déduit la volonté de l'ASBL X de rompre le contrat de travail avec Monsieur S.D.

En effet, le jour même où il a reçu la décision de l'ASBL X de le rétrograder en division D3, à savoir le 14 avril 2014, Monsieur S. D. adresse un courrier à l'ASBL X contestant cette décision.

Sans réaction de la part de l'ASBL X, Monsieur S. D. réagit une seconde fois le 10 mai 2014 à la décision de l'ASBL X.

Il demande à la commission de revoir son jugement quant à sa rétrogradation dans le pôle amateur non rémunéré.

L'ASBL X accuse réception de cet écrit par un e-mail du 7 mai 2014 et dit accepter d'analyser à nouveau sa position.

Elle ne fait toutefois rien et, sans nouvelles de l'ASBL X, Monsieur S. D. adresse le 3 juin 2014 un courrier recommandé à M. S.M., secrétaire général de l'ASBL X, dans lequel il expose que son placement dans la catégorie D3 constitue une modification unilatérale de ses conditions de travail.

Toujours sans nouvelles de l'ASBL X, le 26 juin 2014, le conseil de Monsieur S. D. envoie un courrier recommandé à M. S.M., dans lequel il souligne qu'en l'absence de toute réaction de l'ASBL X au précédent courrier du 3 juin 2014, il doit être considéré que l'ASBL X a modifié unilatéralement le contrat d'assistant-arbitre de Monsieur S.D., et que les indemnités de rupture prévues dans cette hypothèse devront être payées.

Un mois plus tard, toujours sans nouvelles de l'union, le conseil de Monsieur S. D. envoie le 25 juillet 2014 un nouveau courrier recommandé à M. S.M., dans lequel il fait valoir que Monsieur S. D. entend être réintégré dans son ancienne fonction d'assistant arbitre D1 ou D2.

À nouveau sans réponse de l'ASBL X, Monsieur S. D. a introduit la procédure, par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 31 décembre 2014.

En refusant de donner suite à la demande de Monsieur S.D., et ce, malgré différentes mises en demeure claires et non équivoques, l'ASBL X a rompu le contrat de travail de manière irrégulière.

C'est donc à tort que le premier juge a décidé que le contrat de travail a été rompu par Monsieur S.D.

**2. Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis ainsi que la demande d'indemnité de protection de candidat non élu aux élections sociales.**

1.

Monsieur S. D. demande de condamner l'ASBL X à lui payer un montant de 30.000 € bruts provisionnels sur un montant évalué à 40.000 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur S. D. postule en outre le paiement, à charge de l'ASBL X, d'une indemnité de protection de 290.000 EUR en raison de sa qualité de candidat (non-élu) aux élections sociales de 2012, ce conformément aux articles 14 et suivants de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

2.

Puisque c'est bel et bien l'ASBL X qui a mis fin au contrat de travail qui la lie à Monsieur S.D., c'est elle qui est tenu de payer une indemnité compensatoire de préavis.

3.

Toutefois, Monsieur S. D. réclame également une indemnité de protection en application de la loi du 19 mars 1991.

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail du travailleur protégé, l'indemnité due du fait de cette rupture ne se cumule pas avec l'indemnité spéciale de protection.

L'indemnité spéciale qui est due à un travailleur protégé irrégulièrement licencié ne peut être cumulée avec l'indemnité de préavis normal (Cass ; 3 décembre 2012, J.T.T., 2013,187).

L'indemnité de protection prime sur l'indemnité de rupture du contrat de travail sauf dans le cas où l'indemnité de rupture serait plus élevée.

4.

Il convient dès lors d'examiner si la demande de Monsieur S. D. relative à l'indemnité de protection est fondée et si cette indemnité de protection est plus élevée que l'indemnité de rupture du contrat de travail, auquel cas le cumul entre les deux indemnités est exclu et auquel cas l'indemnité de protection prime sur l'indemnité de rupture du contrat de travail.

5.

En ce qui concerne l'indemnité de protection, la loi du 19 mars 1991 accorde aux candidats aux élections sociales une protection particulière contre le licenciement.

L'article 2, paragraphe premier de loi du 19 mars 1991 considère comme licenciement :

- toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis ;
- toute rupture du contrat de travail par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur ;

- le non-respect par l'employeur de l'ordonnance du président du tribunal de travail prise en application de l'article 5, paragraphe 3, décidant de la poursuite de l'exécution u contrat de travail pendant la procédure en cours devant les juridictions du travail.

L'article 16 de la loi prévoit que lorsque le travailleur qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés, l'employeur est tenu de lui payer, sauf dans les cas où la rupture a lieu avant le dépôt des candidatures, sans préjudice du droit à une indemnité plus élevée due en vertu du contrat individuel, une convention collective de travail ou des usages et à tous autres dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de double.

- 2 ans lorsqu'il compte moins de 10 années de service dans l'entreprise
- 3 ans lorsqu'il compte de 10 à -20 années de service dans l'entreprise
- 4 ans lorsqu'il compte 20 années de service ou plus dans l'entreprise.

6.

L'ASBL X ne conteste pas que Monsieur S. D. a été un candidat non élu aux élections sociales de 2012 au conseil d'entreprise sur les listes X.

C'est à tort que l'ASBL X soutient que l'indemnité de protection n'est pas due parce que ce serait Monsieur S. D. qui aurait unilatéralement rompu le contrat de travail.

Comme exposé ci-dessus, le contrat de travail a bel et bien été rompu par l'employeur, l'ASBL X, comme exigé à l'article 2 paragraphe premier de loi du 19 mars 1991.

L'ASBL X est dès lors redevable d'une indemnité de protection à Monsieur S.D.

7.

Afin d'être informé du montant exact de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de protection, la cour rouvre les débats afin de permettre à l'ASBL X de déposer les fiches de paye de Monsieur S. D. des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, ainsi que de permettre aux parties d'effectuer un décompte détaillé des indemnités.

### **3. Quant à la demande de simples et doubles pécules de vacances et de pécules de sortie et la demande d'arriérés de rémunération.**

Afin d'être informé de l'éventuelle redevance de ces montants et de leur calcul, la cour rouvre les débats afin de permettre à l'ASBL X de déposer les fiches de paye de Monsieur S. D. des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, ainsi que de permettre aux parties d'effectuer un décompte détaillé de ces postes.

**4. Quant à la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral et antisémitisme.**

Monsieur S. D. réclame la condamnation de l'ASBL X au paiement d'un montant de 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour actes de harcèlement moral et antisémitisme dont il aurait été victime au cours de l'exécution de son contrat de travail et a posteriori.

Il appartient à Monsieur S. D. de prouver une faute dans le chef de l'ASBL X ainsi que d'un dommage et un lien de causalité entre la prétendue faute et le dommage.

La cour estime que cette preuve n'est pas rapportée par Monsieur S.D.

Dans différents courriers adressés à un certain nombre de membres de l'ASBL X, de la F. et de l'U., et dans lesquels il a livré sa version des faits, Monsieur S. D.prétend avoir été victime de déclarations antisémites.

Le 17 septembre 2014, M. D.D. (Vice-président de l'ASBL X belge) a répondu que les déclarations de Monsieur S.D., dans l'hypothèse où celles-ci devaient s'avérer être vraies, étaient intolérables.

L'ASBL X soutient toutefois n'avoir trouvé aucun élément convaincant permettant de les corroborer.

Les pièces rapportées par Monsieur S. D. en première instance à l'appui de sa demande ne sont pas à même de la fonder.

Les pièces 9 à 14 manquent de clarté et d'objectivité, Monsieur S. D.ne présentant que des déclarations unilatérales et confondant ses propos et ceux de personnes tierces.

Les pièces 19 à 23, 27 et 28 sont non-pertinentes car hors de propos.

Nombreuses sont également les pièces qui ne comportent pas les références nécessaires permettant d'identifier correctement leur contexte, telles que leur date d'envoi ou encore l'identité de leurs récepteurs.

Enfin, Monsieur S. D. ne dépose aucun témoignage écrit confirmant sa propre version des faits.

Monsieur S. D. n'établit ni la faute de l'ASBL X ni ne justifie de l'étendue du dommage réclamé. Monsieur S. D. n'établit pas plus l'existence du lien de causalité entre le fait prétendument fautif et le dommage.

La demande de dommages et intérêts de Monsieur S. D. pour cause d'acte de harcèlement moral et antisémitisme et non fondée.

L'appel est non fondé.

**5. Quant à la demande des documents sociaux.**

Monsieur S. D. demande de condamner l'ASBL X à lui délivrer les documents sociaux à délivrer à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail et singulièrement l'attestation d'emploi, les attestations de pécules de vacances, la fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis de licenciement, le formulaire C4 attestant de ce que Monsieur S.D. a été licencié le 26 juin 2014 sans préavis ni motif grave par acte équipollent à rupture de contrat de travail dans le chef de l'employeur et, à défaut, de délivrer l'un des documents sociaux ou de paie susmentionnés dans le délai de huit jours à dater de la signification de l'arrêt à intervenir et de condamner l'ASBL X au paiement de 25,00€ par jour de retard et par document social ou de paie non délivré.

Afin de connaître les informations exactes à indiquer sur les documents sociaux, la cour réserve à statuer sur ce point.

**6. Quant à la demande reconventionnelle de l'ASBL X.**

L'ASBL X demande la condamnation de Monsieur S.D. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, évaluée à un montant de un euro provisionnel.

Puisque la rupture du contrat de travail est imputable à l'ASBL X, qui a posé un acte équipollent à rupture, la demande est non fondée.

L'appel est fondé.

**VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL**

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les parties,

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

Déclare l'appel recevable.

**Quant à la demande principale d'indemnité compensatoire de préavis, la demande d'indemnité de protection de candidat non élu aux élections sociales, la demande de simples et doubles pécules de vacances et des pécules de vacances de sortie, la demande d'arriérés de rémunération et la demande de délivrance des documents sociaux.**

Rouvre les débats afin de permettre à l'ASBL X de déposer les fiches de paye de Monsieur S.D. des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail, ainsi que de permettre aux parties d'effectuer un décompte détaillé de ces postes et de prendre position.

En application de l'article 775 du Code judiciaire, fixe comme suit les délais accordés aux parties pour s'échanger et remettre à la Cour leurs conclusions :

- L'ASBL X remettra à la Cour et adressera à Monsieur S. D. ses conclusions pour le 03 mars 2020 au plus tard.
- Monsieur S. D. remettra à la Cour et adressera à l'ASBL X ses conclusions pour le 03 juin 2020 au plus tard.
- L'ASBL X remettra à la Cour et adressera à Monsieur S. D. ses conclusions en réplique pour le 03 septembre 2020 au plus tard.
- Monsieur S. D. remettra à la Cour et adressera à l'ASBL X ses conclusions en réplique pour le 03 décembre 2020 au plus tard.
- L'ASBL X remettra à la Cour et adressera à Monsieur S. D. ses conclusions pour le 03 mars 2021 au plus tard.

Dit que ces conclusions seront des conclusions de synthèse reprenant chacune le contenu modifié ou précisé des précédentes conclusions déposées.

Fixe la réouverture des débats à l'audience de la quatrième chambre de la Cour du travail siégeant au rez-de-chaussée de la Place Poelaert, n°3, à 100 Bruxelles, salle 0.7, du 06 décembre 2022, à 15heures30, pour 40 minutes de plaidoiries.

**Quant à la demande de dommages et intérêts pour actes de harcèlement moral et antisémite.**

Déclare l'appel non fondé.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Monsieur S. D. de sa demande.

**Quant à la demande reconventionnelle d'indemnité compensatoire de préavis**

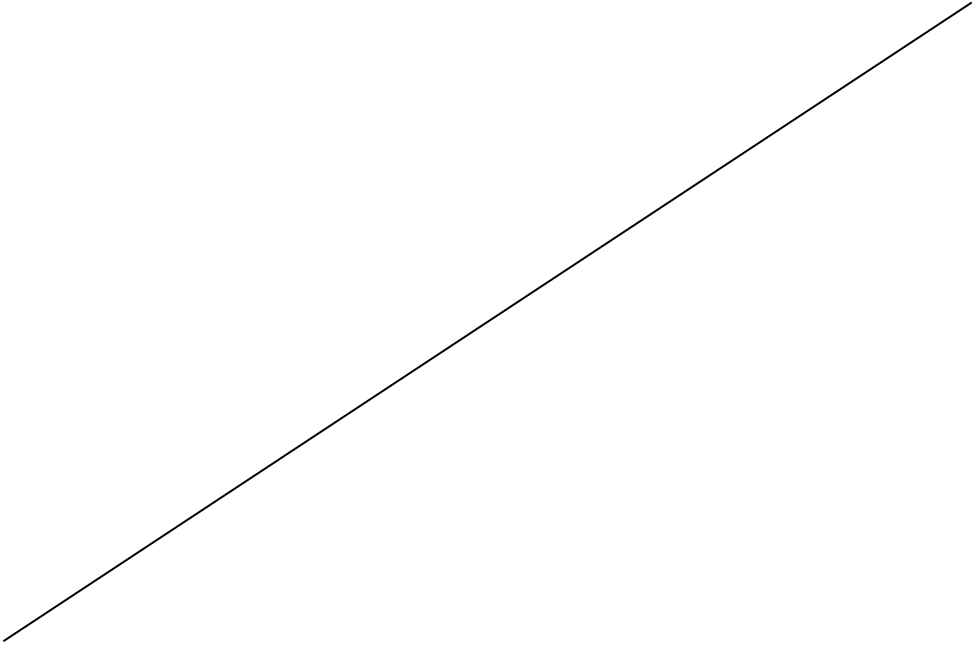
Déclare l'appel fondé.

Déclare la demande reconventionnelle non fondée.

Déboute l'ASBL X de sa demande.

**Quant aux dépens**

Réserve les dépens.



Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,  
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,  
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

A. CLEVEN,

A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 décembre 2019, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

A. SCHOENMAEKERS,