



Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 15 novembre 2023
Numéro du rôle 2020/AB/463
Décision dont appel 18/1118/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Le CPAS de RIXENSART, inscrit auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0212.365.068 et dont les bureaux sont établis à 1330 RIXENSART, rue de Messe 9, partie appelante au principal et intimée sur incident, comparaisant par Maître Delphine CASTIAUX, avocate à 1400 NIVELLES,

contre

Madame R, domiciliée à

N° R.N. :

partie intimée au principal et appelante sur incident,

comparaissant en personne et assistée par Maître Olivier WERY, avocat à 1190 FOREST,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
 - le jugement attaqué ;
 - la requête d'appel reçue le 24 juillet 2020 au greffe de la cour ;
 - les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties
2. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 11 octobre 2023. La cause a ensuite été prise en délibéré.
3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
4. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel principal est recevable. Il en va de même pour l'appel incident.

II. La demande originaire et le jugement dont appel

5. Madame R a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, par une requête du 19 décembre 2018, la condamnation du CPAS de Rixensart au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 15 mois et 15 semaines de rémunération, soit un montant brut de 38.440,65 €, à augmenter des intérêts à partir du 31 août 2018.

Par voie de conclusions déposées devant le premier juge le 4 décembre 2019, Madame R a introduit une demande nouvelle visant le paiement d'une indemnité de protection d'un montant brut de 24.986,40 € équivalente à un an de rémunération.

6. Par le jugement entrepris, prononcé le 14 avril 2020, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, a décidé ce qui suit :

« La demande nouvelle est prescrite et la demanderesse en est déboutée.

La demande principale est recevable et fondée.

Le CPAS de Rixensart est condamné à payer à Mme R, la somme de 38.440,65 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires au taux légal sur cette somme à dater du 31 août 2018, puis judiciaires.

Il est également condamné aux dépens liquidés en faveur de Mme R:

- *à la somme de 2.400 € d'indemnité de procédure ;*
- *à la somme de 20 € à titre de contribution au fond budgétaire destiné à alimenter l'aide juridique de deuxième ligne, acquitté par Mme R lors de l'inscription de la cause au rôle. »*

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal du CPAS de RIXENSART et ses demandes

7. Le CPAS de RIXENSART demande à la cour de réformer le jugement *a quo* en ce qu'il l'a condamné au paiement en faveur de Madame R d'une indemnité compensatoire de préavis de 38.440,65€ bruts, à majorer des intérêts légaux depuis le 31 août 2018, et de l'en débouter.

Le CPAS de RIXENSART demande à la cour de confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il a débouté Madame R de sa demande de paiement d'une indemnité de protection équivalente à un an de rémunération, soit 24.986,40 € bruts.

Le CPAS de RIXENSART demande à la cour de condamner Madame R aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure.

L'objet de l'appel incident de Madame Françoise R et ses demandes

8. Madame Françoise R demande à la cour de déclarer l'appel principal recevable, mais non fondé, et de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné le CPAS de Rixensart au paiement d'un montant de 38.440,65 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 31 août 2018.

Madame R a formé, par ses premières conclusions, un appel incident ayant pour objet la condamnation du CPAS de Rixensart au paiement de la somme provisionnelle de 24.986,40 € brut à titre d'indemnité de protection en vertu de sa qualité de délégué syndicale au moment de son licenciement.

Madame R demande à la cour de condamner le CPAS au paiement des dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure.

IV. Les faits

9. Le CPAS de Rixensart (ci-après : « le CPAS ») a engagé Madame R à dater du 1^{er} octobre 1992, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'infirmière. Elle était occupée au service de la maison de repos et de soins du V (dont le CPAS assure la gestion), à mi-temps.

10. Le 24 août 2018, le directeur de la maison de repos et de soins « V » a adressé à la directrice générale du CPAS, un e-mail ainsi libellé :

« (...) Il nous est rapporté que le jeudi 9 août dans la soirée, alors que Madame R était seule infirmière responsable de la Maison de repos, elle a eu des propos et des actes qui ont dépassé ses prérogatives et pouvaient porter préjudice à la résidente. En effet, alors que sur ordre médical, il était convenu que la résidente Mme D devait recevoir une perfusion sous-cutanée, elle a évoqué que cela ne valait plus la peine dans l'état dans lequel la résidente se trouvait et qu'il valait mieux pour elle qu'elle n'en reçoive pas. Elle a également dit au personnel soignant qu'il ne fallait plus lui donner à manger. Ces commentaires ont été faits en présence du fils de la résidente. Ce dernier en a été choqué. La perfusion n'a pas été administrée par Madame R comme le prévoit l'organisation des soins. L'infirmier de nuit a reçu l'instruction de Madame R que l'on arrêterait les perfusions et ce dernier ne l'a donc pas placée. Madame R n'a laissé aucun écrit dans les dossiers concernant cette décision. Le vendredi matin par téléphone, le fils a mis le médecin traitant au courant de l'intervention de Madame R. Ce dernier s'en est fortement étonné. Une décision de soins palliatifs de fin de vie est strictement réglementée, le personnel soignant n'est pas sensé l'ignorer, d'autant plus que Madame R a suivi une formation en soins palliatifs. Aucun ordre médical ne permettait de suspendre une hypodermoclyse et une alimentation entérale. ».

11. Par courrier recommandé du même jour (soit le 24 août 2018), le CPAS a convoqué Madame R à une audition du Conseil de l'Action sociale en sa séance fixée le 30 août 2018 « (...) sur le fait suivant retenu à votre charge et pour lequel une sanction est envisagée : dépassement des prérogatives de l'infirmière/non observation du prescrit médical pour un résident ».

12. Madame R a communiqué ses observations par écrit en vue de l'audition du 30 août 2018, lors de laquelle elle s'est fait représenter par une connaissance.

Dans sa note d'observations, Madame R a exposé notamment les éléments suivants :

- elle a pris la décision de ne plus poser de perfusion d'hydratation à Madame D, après réflexion et discussion avec le fils de la résidente, celle-ci se trouvant dans un état proche du coma, indicatif d'un état de fin de vie ;
- elle savait que Madame D refusait tout acharnement thérapeutique ;
- elle avait appris, lors d'une formation en soins palliatifs, qu'il était douloureux pour la personne en fin de vie de se voir poser des perfusions d'hydratation ;
- il était déjà tard et le médecin traitant de la résidente n'était plus joignable à cette heure ;
- elle a laissé le choix au fils de Madame D de placer la perfusion ou de ne pas le faire ; ce dernier a choisi de ne pas le faire.

13. Le 30 août 2018, le Conseil de l'Action sociale du CPAS a pris la décision, motivée¹, « de mettre immédiatement fin au contrat de travail de Mme R, (...) , et ce pour faute grave (...) sans préavis ni indemnités. »

14. Par courrier recommandé du 31 août 2018, le CPAS a notifié à Madame R son licenciement pour motif grave, en ces termes :

« Par la présente, nous vous notifions la décision du Conseil de l'Action sociale du 30 août 2018 de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail, et ce pour faute grave.

Lors de sa séance du 30 août 2018, le Conseil de l'action sociale a en effet acquis la connaissance certaine des faits vous concernant et estimé que ces faits rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

Vous trouverez, en annexe à la présente, copie de sa délibération dûment motivée.

Cette rupture de contrat est effective à dater de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Nous vous communiquerons dans les prochains jours votre décompte final et vos documents sociaux.

¹ La motivation de la décision de licenciement figure en pièce 8 du dossier du CPAS.

Pour votre parfaite information, la décision de licenciement peut être contestée devant le Tribunal du travail de Nivelles, division de Wavre (Place de l'Hôtel de ville, 1300 Wavre) dans un délai de prescription d'un an, conformément à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette contestation peut se formuler par voie de requête contradictoire au sens de l'article 704 du Code judiciaire ».

15. Madame R a contesté son licenciement, par le biais d'un courrier de mise en demeure de son conseil du 2 octobre 2018, auquel le CPAS a répondu par un courrier du 5 novembre 2018, maintenant sa position. Madame R introduisit ensuite la procédure, par une requête du 19 décembre 2018.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

16. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu. 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. 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 trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Il convient de rappeler que :

- Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé [ou dans la lettre qui justifie ce motif dans le délai légal] de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui².

² Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, I, 900 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, I, 737 ; Cass., 8 juin 1977, *Pas.*, I, 1032 ; Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, I, 1054 ; Cass., 16 décembre 1970, *Pas.*, I, 1971, 369 ; voyez aussi Micheline JAMOULLE, *Le*

- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave.

Ce délai commence à courir lorsque la personne ou l'organe qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable³.

Il ne peut être exigé, sans violer l'article 35 précité, que l'entreprise soit organisée de telle sorte que la personne ayant le pouvoir de licencier soit informée des faits dans un certain délai⁴. De même est illégale la décision qui considérerait comme tardive la notification d'un motif grave, au motif que la personne ayant le pouvoir de licencier, aurait eu la possibilité de prendre connaissance des faits reprochés plus de trois jours avant le licenciement⁵ ou « *aurait dû et pu se rendre compte, avant la date du licenciement, du fait invoqué pour justifier le congé pour motif grave* »⁶.

La Cour de cassation précise par ailleurs que : « (...) *quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une telle certitude; que de la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de 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.* »⁷.

- Lorsque le juge considère que l'auteur du congé prouve qu'il n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours⁸.
- Le congé doit porter sur un fait fautif dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé⁹.

contrat de travail, tome II, n° 109, p. 232 ; Claude WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Edition de Droit Social, Larcier, 1998, p. 99. Maurice HENRARD, « Le motif grave : qu'est-ce ? Comment le rédiger et le notifier ? », *Orientations*, 1984, p.103 et suivantes ; Willy van EECKHOUTTE et Vincent NEUPREZ, *Compendium social 2008-2009 - Droit du travail*, tome 2, p. 1917.

³ V. notamment : Cass., 7 décembre 1998, R.W. 1999-2000, p.848.

⁴ Cass., 13 mai 1991, R.W. 1991-1992, 406 ; Cass. 7 décembre 1998, J.T.T. 1999, 149

⁵ Cass., 14 mai 2001, J.T.T. 2001, 390

⁶ Cass., 28 février 1994, J.T.T. 1994, 286

⁷ Cass., 14 octobre 1996, J.T.T. 1996, 500

⁸ Cass., 4 décembre 1989, Pas. 1990, I, 418

⁹ La Cour de cassation rappelle à cet égard que : « *dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits se*

- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

17. La cour estime que le CPAS démontre qu'il a notifié à Madame R son congé pour motif grave endéans le délai légal, et ce pour les motifs exposés ci-après.

Il n'est pas contesté que c'est, en l'espèce, le conseil de l'action sociale qui est l'organe ayant le pouvoir de licencier, au sein du CPAS.

Le délai de notification du congé pour motif grave n'a pris cours qu'à la date à laquelle cet organe collégial a acquis une connaissance certaine ou suffisante des faits invoqués à titre de motif grave.

Les éléments de fait qui allaient être invoqués au titre de motif grave de licenciement ont été relatés :

- D'une part, par des e-mails des 23 et 24 août 2018, adressés par une aide-soignante, (Madame S) et par un infirmier (Monsieur S) à l'infirmière responsable des soins (Madame G), pour les éléments qu'ils avaient constatés ;
- D'autre part, par le fils de Madame D (Monsieur V) dans un courrier du 24 août 2018 au directeur de la maison de repos et de soins « V », relatant le déroulement des faits dont il avait été témoin ;
- Ensuite, le 24 août 2018, par le directeur de la maison de repos et de soins « V » qui s'est adressé à la directrice générale du CPAS

Par courrier recommandé du même jour (24 août 2018), le CPAS a convoqué Madame R à une audition du conseil de l'action sociale en sa séance fixée le 30 août 2018.

Il est à cet égard sans incidence que :

- le directeur de la maison de repos et de soins, ou tout autre membre du personnel, ait eu connaissance des faits antérieurement, puisqu'aucun de ceux-ci n'avait le pouvoir de licencier, et par conséquent est également sans incidence le fait de l'avoir « laisser travailler » durant plusieurs jours après les faits, aussi longtemps que ceux-ci n'étaient pas connus du conseil de l'action sociale ;

situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié »

- l'organe ayant le pouvoir de licencier ait pu ou dû être informé des faits, plus tôt ;
- chacun des membres du conseil de l'action sociale ait eu la possibilité de consulter le dossier reprenant les faits reprochés à Madame R dès le 27 août 2018, cette seule possibilité n'établissant nullement une prise de connaissance effective des faits par tous ceux-ci¹⁰.

Il n'apparaît d'aucun élément soumis à la cour que la mesure consistant à souhaiter entendre Madame R, avant de prendre une quelconque décision à son égard, eût été prise dans le seul but de postposer artificiellement la prise de cours du délai de notification du motif grave.

Il ne peut pas davantage être question de vérifier un dépassement du délai raisonnable quant à l'instruction du dossier, en dehors des décisions prises par le seul organe ayant le pouvoir de licencier : or, le conseil de l'action sociale a pris la décision de licencier Madame R le jour même où il s'est réuni, et l'a notifiée dès le lendemain, ce qui ne témoigne d'aucun dépassement d'un délai raisonnable.

Le fait que cette audition, au contenu de laquelle la décision prise par le conseil de l'action sociale ne se réfère pas, n'ait, le cas échéant, apporté aucun élément de connaissance supplémentaire quant aux faits, ne permet pas d'en déduire, en soi, qu'elle fut d'emblée inutile.

Certains membres du conseil de l'action sociale n'ayant pris connaissance des éléments du dossier que le 30 août 2018, et aucun des membres de cet organe collégial n'ayant, en outre, lu ni entendu le point de vue de Madame R avant cette date¹¹, c'est seulement à la date du 30 août 2018 que l'organe ayant le pouvoir de licencier a acquis une connaissance certaine et suffisante des faits qui allaient être invoqués pour justifier le congé pour motif grave.

Le congé pour motif grave, notifié le lendemain (le 31 août 2018) à Madame R, l'a donc été endéans le délai légal de trois jours ouvrables suivant la connaissance des faits.

18. Les faits invoqués à l'appui du congé pour motif grave peuvent être résumés comme suit : le 9 août 2018 dans la soirée, alors qu'elle était en service au sein de la maison de

¹⁰ Le CPAS dépose d'ailleurs, en pièce 16 de son dossier, un document reprenant le nom des membres du conseil de l'action sociale et les dates auxquelles ceux-ci ont eux-mêmes indiqué avoir consulté le dossier : il en ressort que plusieurs d'entre eux n'en ont pris connaissance que le 30 août 2018.

¹¹ Les parties ont précisé que la note établie par Madame R n'avait pas été communiquée avant le 30 août 2018, mais avait été lue par son amie à cette date devant le conseil de l'action sociale.

repos et de soins « V », Madame R a décidé de ne pas placer la perfusion sous-cutanée à une résidente (Madame D) - et donc cesser de l'alimenter et de l'hydrater - , sans en référer ni à l'équipe pluridisciplinaire de la maison de repos et de soins, ni au médecin traitant de la résidente (qui avait donné l'ordre de placer une telle perfusion) ou à un autre médecin, et d'avoir transmis, verbalement, cette décision à une aide-soignante et à l'infirmier qui lui succédait (sans toutefois la consigner par écrit dans la « feuille de soins infirmiers »).

19. Le fait de prendre une telle décision dans ces circonstances constitue un manquement grave dans le chef d'une infirmière, puisqu'elle a refusé d'appliquer une prescription médicale claire, alors qu'une telle décision ne rentrait nullement dans ses compétences, et ce, indépendamment de l'intention de Madame R - que la cour ne met pas en doute – de vouloir soulager les souffrances d'une personne en fin de vie¹².

20. La circonstance que l'état de santé de la résidente concernée se soit dégradé en fin de journée le 9 août 2018 n'autorisait pas Madame R à prendre la décision de ne pas suivre cet ordre médical, sans demander au préalable l'avis d'un médecin. Même si le médecin traitant de la résidente n'était plus joignable, et même en l'absence d'indication particulière quant à une procédure à suivre ou de numéros de téléphone de médecins à appeler, Madame R, en sa qualité d'infirmière tenue d'exécuter un ordre médical précis, devait attendre l'éventuel ordre médical en sens contraire avant d'agir.

Si Madame R estimait que la situation présentait un degré d'urgence tel qu'il eût été impossible d'attendre de pouvoir joindre son médecin traitant le lendemain¹³, elle devait en référer à l'un des médecins membres de l'équipe pluridisciplinaire au sein de la maison de repos et de soins ou, à défaut, à tout autre médecin qu'elle pouvait, en toute hypothèse, joindre (médecin au poste de garde et/ou dans un service d'urgences).

21. L'accord du fils de Madame D obtenu le 9 août 2018 par Madame R ne permet pas d'atténuer la gravité du manquement, compte tenu essentiellement de l'état de trouble dans lequel celui-ci se trouvait et de ce qu'il pensait, selon ses déclarations non contredites, qu'une telle décision avait reçu l'aval de l'équipe pluridisciplinaire (qui s'était réunie plus tôt dans la journée), ce qui n'était pourtant pas le cas.

22. Madame R n'a laissé aucune trace écrite dans la « feuille des soins infirmiers », ce qui constitue en soi un manquement, et aggrave le principal fait qui lui est reproché, puisque qu'elle laissait penser, par ce biais, qu'elle avait tenté de dissimuler sa décision.

Le seul fait d'avoir donné l'instruction de suivre sa décision, à une aide-soignante et à l'infirmier qui lui succédaient au chevet de Madame D, n'édulcore pas ce qui précède, au contraire : la circonstance qu'il s'agissait de la décision de Madame R restait « non écrite » et

¹² La solution préconisée paraît cependant sujette à discussion d'un point de vue médical - v. notamment pièce 6 C du dossier de Madame R ; la décision prise par Madame R a, en toute hypothèse, été contredite par le médecin traitant, qui, dès le lendemain, a donné à nouveau l'ordre de placer la perfusion.

¹³ Ce degré d'urgence ne semble pas objectivement rencontré en l'espèce.

donc cachée à tous, y compris à son employeur, tandis que ses collègues ont pu légitimement croire qu'il s'agissait d'une décision médicale.

23. Cette faute grave est constitutive d'un motif grave de licenciement : le manquement commis par Madame R rompait, de manière immédiate et définitive, la confiance que le CPAS avait en elle.

En effet, son employeur devait pouvoir être certain d'un respect scrupuleux des prescriptions médicales de la part de Madame R, infirmière chevronnée, amenée à devoir exécuter seule des ordres médicaux en faveur de résidents âgés.

Tel ne pouvait plus être le cas après les faits justifiant le licenciement de Madame R.

24. Le motif grave étant régulier et fondé, aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due à Madame R.

L'appel principal est fondé.

25. L'action en paiement d'une indemnité de protection suite à son licenciement, en raison de la qualité de déléguée syndicale de Madame R (quel qu'en soit le fondement juridique), pour un montant de 24.986, 40 €, est prescrite, dès lors qu'elle a été introduite par conclusions déposées devant le premier juge le 4 décembre 2019, alors que le contrat de travail de l'intéressée avait pris fin avec effet immédiat le 31 août 2018.

Cette action a donc été introduite au-delà du délai fixé par l'article 15, al.1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail selon lequel :

« Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

Pour l'application de cette prescription, il suffit que l'action n'ait pas pu naître sans le contrat de travail et ce, même si elle trouve son fondement dans d'autres dispositions que celles de la loi sur les contrats de travail. Tel est bien le cas en l'espèce.

26. L'appel incident est en conséquence non fondé.

VI. La décision de la cour du travail

La cour, statuant après un débat contradictoire :

Déclare l'appel principal fondé ;

Déboute Madame R de sa demande originaire ayant pour objet le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 38.440, 65 € bruts et réforme le jugement quant à ce.

Déclare l'appel incident non fondé, en déboute Madame R et confirme le jugement en ce qu'il a déclaré la demande en paiement d'une indemnité de protection de 24.986, 40 €, prescrite.

Délaisse à Madame R ses propres dépens (y compris la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée pour les deux instances) et la condamne à payer au CPAS de Rixensart les dépens des deux instances, liquidés à ce jour par les parties à 4.800 € (soit 2.400 € par instance), à titre d'indemnité de procédure.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. PIRSON, conseiller,
P. MERCIER, conseiller social au titre d'employeur,
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier

J. ALTRUY, O. VALENTIN, P. MERCIER, M. PIRSON,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 novembre 2023, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,
J. ALTRUY, greffier

J. ALTRUY

M. PIRSON