

Rep. N° 2013/1366.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 07 MAI 2013

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Madame E. G.

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**

comparaissant en personne assistée par son conseil, Maître
Dominique Claes, avocat à Bruxelles.

Contre :

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE (C.P.A.S.)
D'IXELLES, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles,
Chaussée de Boondael, 92 ;

Intimé au principal,

Appelant sur incident,

représenté par Maître Thierry Stievenard, avocat à Bruxelles.

★

★

★

Indications de procédure

Madame E G a fait appel le 13 septembre 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 8 septembre 2010.

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 5 octobre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

Le CPAS d'Ixelles a déposé ses conclusions le 30 novembre 2011, ses conclusions additionnelles le 30 mars 2012, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 2 juillet 2012 et une note d'audience le 12 mars 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame E G a déposé ses conclusions le 30 janvier 2012, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 30 mai 2012 et une note d'audience le 8 mars 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 mars 2013 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

Madame E G a été engagée par la Commune d'Ixelles à partir du 1^{er} août 2004 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employée.

Elle a été mise par la Commune à la disposition du CPAS d'Ixelles à partir du 1^{er} septembre 2005. La responsabilité de la cellule socioculturelle du CPAS lui a été confiée. Elle était chargée de la gestion et de l'affectation du budget socioculturel financé par l'État fédéral en fonction des décisions du Comité spécial de la participation socioculturelle du CPAS d'Ixelles.

Le 1^{er} janvier 2008, un contrat de travail à durée indéterminée, sans période d'essai, a été conclu entre le CPAS d'Ixelles et Madame E G en qualité de « Secrétaire administrative (réfèrent culturel) ». Madame E G a poursuivi l'exercice des mêmes fonctions au sein du CPAS. Le même jour, le contrat de travail entre Madame E G et la Commune d'Ixelles a été résilié de commun accord.

Le 21 novembre 2007, Madame E G a été victime d'un accident du travail. Elle se trouva en incapacité de travail suite à cet accident pour des périodes successives couvrant la période du 21 novembre 2007 au 5 mai 2008.

En avril 2008, le CPAS décida de remplacer Madame E G dans sa fonction de réfèrent culturel chargé du fonctionnement de la cellule socioculturelle. Monsieur S fut désigné pour assumer cette fonction sous la supervision de Monsieur D, coordinateur de la cellule Cap emploi.

Lors de sa reprise du travail, le 6 mai 2008, Madame E G refusa d'être affectée à une autre fonction. Il lui fut demandé de préparer le rapport d'activités de la cellule socioculturelle pour la période du 1^{er} mai 2007 au 30 avril 2008, à remettre à l'autorité de tutelle en juillet 2008.

Le CPAS affirme avoir été sollicité par un représentant syndical, mandaté par Madame E G afin de négocier la fin de son contrat de travail. Madame E G ne contredit pas cette affirmation du CPAS.

Le 22 mai 2008, le Conseil de l'action sociale du CPAS prit la décision de mettre fin au contrat de travail de Madame E G moyennant un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} juin 2008. Madame G fut informée verbalement le jour même de cette décision, qui lui fut ensuite notifiée par une lettre recommandée du 26 mai 2008. La motivation du licenciement lui fut communiquée, à sa demande, par une lettre du 3 juin 2008. Le Secrétaire du CPAS donna pour instruction à Madame E G de se présenter le 2 juin 2008 auprès du service Cap emploi afin d'y prester son préavis.

Madame E G se trouva en incapacité de travail pour cause de maladie du 22 mai au 30 mai 2008. Le 2 juin 2008, elle se présenta au service socioculturel pour y exercer ses fonctions habituelles, refusant d'être affectée au service Cap emploi. Le Secrétaire du CPAS lui intima l'ordre de se présenter auprès de ce service.

Madame E G se trouva à nouveau en incapacité de travail du 4 juin au 31 août 2008. A la suite d'un échange de courriers avec les conseils de Madame Evelyne Graulich, le CPAS d'Ixelles autorisa celle-ci à reprendre ses fonctions au sein de la cellule socioculturelle aux côtés de Monsieur S.

Le 1^{er} septembre 2008, jour de la reprise du travail, Madame E G fut entendue par le Secrétaire du CPAS au sujet du rapport 2007-2008 de la cellule socioculturelle. Madame E G a à nouveau été entendue à ce sujet par le Secrétaire le 5 septembre 2008.

Elle s'est trouvée en congé pour vacances annuelles du 8 au 12 septembre 2008.

Lors de sa séance du 25 septembre 2008, le Conseil de l'action sociale a décidé de licencier Madame E G pour motif grave. Cette décision lui a été notifiée par un courrier recommandé du 26 septembre 2008. Les motifs graves invoqués ont été notifiés par un courrier recommandé du 30 septembre 2008 dans les termes suivants :

« Comme suite à notre envoi recommandé du 26 septembre 2008, voici les motifs détaillés de la rupture pour faute grave de votre contrat.

Le 28 août 2008, le secrétaire soussigné est mis en possession de trois enveloppes contenant:

- 10 carnets de 500 chèques livre d'une valeur de 5000 €*
- 4 carnets de 400 chèques CD-DVD d'une valeur de 2000 €*
- 4 carnets de 200 chèques culture d'une valeur de 1000 € soit 8000 € au total.*

Monsieur le Receveur les détenait dans son coffre. Vous les lui aviez remises lors de la livraison des chèques le 10 août 2007. Elles y sont toutes

restées et n'ont fait l'objet d'aucune distribution. Les chèques se trouvent depuis lors sous la garde du secrétaire soussigné.

Ces chèques sont périmés depuis fin juillet 2008.

Nous rappelons que la facture de SODEXHO acquittée sert à justifier les subsides socioculturels fédéraux.

Le montant de la commande de ces chèques figure dans le listing des dépenses justificatives qui a été remis au Fédéral en tant que rapport justificatif déposé avant le 31 juillet 2008.

C'est ainsi que le 22 juin 2008, Monsieur D. _____ secrétaire f.f., Monsieur V. _____ receveur, et Monsieur B.

président, signent le rapport en question dans lequel sont mentionnées, parmi d'autres, les facturés SODEXHO datées du 6 août 2007, utilisées de la manière suivante :

- chèques culture 1042,35 € 1 bénéficiaire
- chèques CD-DVD 2012,10 € 100 bénéficiaires
- chèques livre 5012,10 € 150 bénéficiaires

Le rapport financier remis au fédéral a été établi en votre absence (voir ci-après) selon un document établi auparavant par vous-même intitulé "rapport d'activité 1/05/2007 - 30/04/2008 : modèles B Participation sociale et culturelle" (il s'agit d'un document-type imposé par le Fédéral).

C'est de votre document qu'ont été transcrites les données consignées dans le rapport signé le 22 juin 2008.

Le secrétaire soussigné vous a entendue à deux reprises, le 1^{er} septembre 2008 et le 5 septembre 2008 pour vous interroger sur la découverte problématique de ces chèques non distribués (voir les deux procès-verbaux d'audition qui vous ont déjà été remis).

Le 1^{er} septembre 2008, en réponse aux questions du secrétaire soussigné, vous avez commencé par lui certifier à deux reprises que tous les chèques ont bien été distribués aux bénéficiaires. Vous lui avez dit pouvoir produire les reçus signés par les bénéficiaires.

Le secrétaire soussigné vous a ensuite produit la totalité des chèques non utilisés pour un montant de 8000 € en attirant l'attention sur le fait qu'ils sont périmés.

Vous avez eu l'occasion de vérifier l'ensemble des chèques.

Ces chèques ont été livrés le 10 août 2007 par la société SODEXHO. Vous étiez présente à la cellule socioculturelle jusqu'au 21 novembre 2007, jour où vous avez été victime d'un accident du travail qui vous a longuement éloignée du service.

Le secrétaire soussigné vous a demandé pourquoi des chèques n'ont pas été distribués pour un montant de 8000 €.

Vous n'êtes pas parvenue à le lui expliquer.

Le 5 septembre 2008, vous lui avez expliqué, après vérification, que vous disposez d'un classeur dans lequel les reçus signés par les bénéficiaires se retrouvent "en vrac" mais que vous n'établissiez pas de liste nominative à partir de ces reçus. Vous avez, à présent, établi de telles listes à sa demande.

Aucun reçu ne peut être produit par rapport à la commande de 8000 € de chèques.

Vous avez expliqué au secrétaire soussigné que la cellule culture a continué - au cours de l'année 2007 - de distribuer des chèques sur base de la commande précédente de 6000 €; vous n'avez pas songé à préciser à Madame I _____ qu'il restait des chèques dans le coffre du receveur. Vous

avez ajouté que Madame T ne vous a pas dit que l'on manquait de chèques et qu'on allait bientôt ne plus en avoir.

Des listings que vous avez remis au secrétaire soussigné le 5 septembre 2008; il apparaît que vers la fin de l'année 2007 des chèques ont continué à être distribués en petites quantités et ce jusqu'en avril 2008 par les soins de Madame T

Il apparaît aussi que les derniers chèques livre ont été distribués le 24 octobre 2007; il ne restait plus à partir de cette date que quelques chèques CD et quelques chèques culture.

Le secrétaire soussigné a attiré votre attention sur le fait qu'à cette époque le stock s'épuisait et qu'on aurait dû s'en rendre compte. Or la nouvelle livraison de chèques pour un montant de 8000 € se trouve toujours dans le coffre de receveur.

Vous avez dit au secrétaire soussigné ne pas avoir eu le temps de vérifier, de ne pas parvenir à vous justifier et estimé qu'il s'agit d'un désastre.

Or, pour rassembler les éléments destinés à établir le rapport financier, vous avez dit au secrétaire soussigné vous être basé sur le fait que la comptabilité du c.p.a.s. a liquidé la facture à SODEXHO, et que Madame T ne retrouvait plus la copie de ces factures dans la cellule culture.

Ces factures ont pourtant bien été certifiées par vos soins, ce qui signifie que par votre signature, vous atteste que les chèques commandés (8000 €) ont bien été réceptionnés. Vous ne vous êtes jamais aperçu que cette livraison n'a fait l'objet d'aucune distribution et n'avez pas vérifié.

Le nombre de bénéficiaires qui figure sur le rapport est donc fictif : il est reconstitué sans aucune réalité à partir du montant des factures que vous avez divisé par un montant forfaitaire par usager.

C'est sur cette base inexacte que les président, secrétaire et receveur ont signé le document qui atteste auprès du fédéral que les chèques ont bien été distribués pour un montant de 8000 €.

Le c.p.a.s. a donc l'obligation à présent de restituer ce montant de 8000 € à l'état fédéral et de se justifier auprès de lui après avoir tenté d'obtenir le remboursement des chèques non distribués auprès de SODEXHO.

De la sorte, le c.p.a.s. d'Ixelles n'a pas eu l'occasion de remplir ses missions et les bénéficiaires ont été lésés à concurrence de 8000 €.

Conclusions :

Vous avez été absente depuis le 21 novembre 2007, date de votre accident du travail. Vous avez repris le travail le 5 mai 2008 et recheté le 22 mai 2008. Vous avez repris ensuite le 30 mai 2008 et recheté le 4 juin 2008. Vous avez ensuite repris le travail le 1^{er} septembre 2008 jusqu'à ce jour.

Le conseil a décidé de vous notifier le préavis de vos fonctions le 26 mai 2008 prenant cours le 1^{er} juin 2008. Le 27 août 2008, votre avocat met le c.p.a.s. en demeure nous laisser reprendre le travail à partir du 1^{er} septembre 2008 à votre lieu de travail habituel, à savoir la cellule culture. Le 28 août 2008, le secrétaire soussigné est saisi de la 're' découverte dont question dans le présent courrier.

Du 8 au 12 septembre inclus, vous étiez en congé annuel.

A l'issue des deux auditions, le secrétaire soussigné vous a demandé en date du 19 septembre 2008 si vous mainteniez les exigences que votre avocat a formulées au C.P.A.S., à savoir :

- le paiement de 6200 € de dommages et intérêts,

- de prêter votre préavis dans vos fonctions de référent culturel.

Le secrétaire soussigné a attiré votre attention sur le fait que vos agissements mettaient gravement en péril la relation de confiance entre votre employeur et vous, que ces faits pouvaient être constitutifs de faute grave et vous a demandé de lui fournir une réponse pour le lundi 22 septembre à 11 heures au plus tard.

La réponse lui est arrivée par fax le 22 septembre émanant de votre avocat qui notifie que vous n'entendez pas être désignée comme responsable des erreurs dont question et que si une menace de licenciement pour motif grave était effectivement mise en œuvre, les juridictions du travail seraient aussitôt saisies,

Sur base de tous les éléments qui précèdent, et votant en urgence, le Conseil, réuni lors de sa séance mensuelle du 25 septembre 2008 a décidé, votant au scrutin secret, de rompre votre contrat de travail à la date du 26 septembre 2008 pour motif grave, sans préavis ni indemnités.

Le Conseil a retenu deux éléments pour justifier la faute grave :

- 1. le fait d'avoir oublié de distribuer les chèques que vous avez fait commander par le c.p.a.s.;*
- 2. le fait d'avoir fourni des données fausses pour que les président, secrétaire et receveur du Centre attestent de la distribution des chèques auprès de l'autorité fédérale subsidiaire.*

Veillez agréer, Madame, l'assurance de notre considération distinguée ».

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame E G a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner le CPAS d'Ixelles à lui payer :

- 7.623,25 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 26 septembre 2008 ;
- 7.623,25 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 26 mai 2008 ;
- 1.340,43 euros brut à titre pro rata de la prime de fin d'année 2008, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 1^{er} janvier 2009 ;
- 7.500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 14 novembre 2008
- 7.500 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect des principes d'audition préalable et de droit de la défense, de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et de la législation organique sur les CPAS, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires depuis le 14 novembre 2008 ;

- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par un jugement du 8 septembre 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

Déclare la demande de Madame E G très partiellement fondée ;

Condamne le CPAS d'Ixelles à payer à Madame E G la somme brute de 1.340,43€ à titre de pro rata de prime de fin d'année 2008, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 1^{er} janvier 2009 ;

Déboute Madame E G pour le surplus de sa demande ;

Compense les dépens entre les parties, en sorte qu'elles ne se doivent rien l'une à l'autre à ce titre ».

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Madame E G demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sauf en ce qu'il a condamné le CPAS d'Ixelles à lui payer 1.340,43 euros brut à titre de prime de fin d'année 2008, à majorer des intérêts.

Elle demande à la Cour de condamner le CPAS d'Ixelles à lui payer :

- 5.717,43 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 7.623,25 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 7.500 euros brut à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- 7.500 euros brut à titre de dommages et intérêts pour non-respect des principes d'audition préalable et de droit de la défense, de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et de la législation organique sur les CPAS,

le tout à majorer des intérêts et des dépens.

L'appel incident

Le CPAS d'Ixelles interjette appel incident du jugement en ce qu'il l'a condamné à payer à Madame E G 1.340,43 euros brut à titre de prime de fin d'année 2008, à majorer des intérêts.

Il demande à la Cour du travail de débouter Madame E G de ce chef de demande également.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION**1. La demande de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable et de motivation formelle du licenciement avec préavis ainsi que pour méconnaissance de la loi organique des CPAS**

Le CPAS d'Ixelles ne doit pas payer de dommages et intérêts sur cette base.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Ce chef de demande concerne uniquement le licenciement avec préavis notifié le 26 mai 2008. Madame E G estime ce licenciement irrégulier pour les trois motifs qui seront examinés ci-après.

1.1. L'audition préalable et la motivation formelle du licenciement**1.1.1. Les principes****1.1.1.1. L'obligation d'entendre l'agent contractuel avant de le licencier**

L'obligation d'entendre l'agent contractuel avant de le licencier découle du principe général de droit administratif relatif au droit d'être entendu (dit le principe « audi alteram partem »).

Ce principe impose à toute autorité administrative d'entendre la personne à l'égard de laquelle elle envisage de prendre une mesure grave, dont le licenciement, pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement (voyez C.T. Bruxelles, 26 novembre 2002, CDS, 2003, p. 458 ; C.T. Bruxelles, 10 décembre 2003, JTT, 2005, p. 185 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS 2007, p. 522 ; C.T. Bruxelles, 23 avril 2012, JTT, p. 284 ; C.E., 10 février 2004, arrêt n° 127.986 ; C.E., 4 juillet 2011, arrêt n° 214.399 ; P. LEWALLE, Contentieux administratif, 2002, n° 176, p. 169 à 191).

L'audition préalable doit être effective, c'est-à-dire qu'elle doit être réalisée dans des conditions telles que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée (C.E., arrêts n° 92.580 du 24 janvier 2001 et n° 101.742 du 11 décembre 2001). Ceci requiert, notamment, que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix (C.E., arrêt n° 214.399 du 4 juillet 2011). Il y a lieu d'apprécier en fait, compte tenu des circonstances de la cause, si l'audition préalable a été effective.

Il est vrai que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne prévoit aucune obligation d'audition préalable avant la notification d'un licenciement. Ceci n'empêche pas qu'en sa qualité d'autorité administrative, un employeur public soit astreint au respect de règles propres au droit administratif comme le principe général relatif au droit d'être entendu. Les garanties offertes à l'agent contractuel par le droit administratif se cumulent avec les droits qu'il puise dans la loi relative aux contrats de travail, sous réserve de l'hypothèse dans laquelle l'application du principe général serait incompatible avec la loi du 3 juillet 1978 (C.E., arrêt n° 196.880 du 13 octobre 2009) – tel n'est pas le cas en l'espèce.

1.1.1.2. L'obligation de motiver formellement le licenciement

L'obligation de motiver formellement la décision de licenciement découle de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

La loi du 29 juillet 1991 s'applique à tout acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard d'un administré (article 1^{er} de la loi). Le licenciement d'un agent contractuel répond à chacun de ces critères. La loi lui est donc applicable.

La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte lui-même, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate (article 3 de la loi) (voyez C.T. Bruxelles, 26 novembre 2002, CDS, 203, p. 458 ; C.T. Bruxelles, 10 décembre 2003, JTT, 2005, p. 185 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS, 2007, p. 522 ; C.T. Bruxelles, 27 novembre 2007, JTT, 2008, p. 167).

1.1.1.3. La sanction

À supposer que l'agent contractuel licencié par une autorité administrative démontre que celle-ci a violé son obligation de l'entendre préalablement à la décision et/ou son obligation de motiver le licenciement, encore ne peut-il exiger indemnisation qu'à condition de démontrer que cette faute lui a causé un préjudice distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

Pour apprécier l'existence d'un tel préjudice, le juge devra prendre en considération, notamment, l'objectif des obligations imposées à l'autorité administrative.

L'obligation d'audition préalable a pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. Elle doit également offrir à l'agent une chance d'infléchir la décision envisagée.

L'obligation de motivation poursuit également l'objectif de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. En effet, la rédaction consciencieuse d'une motivation exige de son

auteur qu'il confronte la décision qu'il a l'intention de prendre aux pièces du dossier et qu'il la soumette aux exigences de rigueur et d'impartialité du raisonnement.

L'obligation de motivation doit en outre permettre l'information du destinataire de la décision et lui faciliter l'exercice de recours administratifs et juridictionnels.

(voyez P. LEWALLE, op. cit., p. 170 ; I. OPDEBEEK et A. COOLSAET, *Formele motivering van bestuurshandeling*, p. 6 à 9 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS 2007, p. 522).

1.1.2. Application des principes en l'espèce

Le CPAS d'Ixelles n'a pas entendu Madame E G au sujet des motifs qui l'ont déterminé à la licencier avec préavis, avant de prendre cette décision. Le CPAS indique lui-même dans ses conclusions que l'entretien qui a eu lieu entre Madame E G et le Secrétaire le 22 mai 2008, jour où la décision de licencier a été prise, avait pour objet l'annonce du licenciement et les modalités d'exécution du préavis. Sur ce point, le CPAS a manqué à ses obligations.

Le CPAS ne s'est pas davantage conformé à son obligation de motiver formellement le licenciement. La motivation n'a été communiquée à Madame E C que postérieurement, par un courrier du 3 juin 2008.

Pour les raisons déjà exposées, cette double faute ne donne lieu à une indemnisation qu'à condition que Madame E G établisse qu'elle lui a causé un préjudice distinct du dommage matériel et moral résultant du licenciement lui-même.

Comme il a déjà été précisé, l'obligation d'audition préalable ainsi que celle de motiver formellement le licenciement ont notamment pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale.

En l'espèce, le procès-verbal de délibération du Conseil de l'action sociale détaille les motifs examinés par le Conseil et retenus par lui pour décider du licenciement avec préavis. Le Conseil a donc pris sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale.

L'audition préalable doit également offrir à l'agent une chance d'infléchir la décision envisagée. En l'occurrence, les motifs du licenciement résident non seulement dans le fait que Madame E G a informé le CPAS tardivement de la plupart de ses prolongations d'incapacité de travail, mais également dans le fait qu'ayant dû être remplacée à son poste, elle a refusé toute autre affectation lors de la reprise du travail. De surcroît, Madame E G ne contredit pas les affirmations du CPAS d'Ixelles selon lesquelles elle aurait pris l'initiative de négocier la fin de son contrat de travail, ce qui indique qu'elle-même considérait son prochain licenciement comme certain. Dans ces circonstances, la Cour estime qu'une audition préalable au licenciement n'aurait pas offert à Madame E G une chance d'éviter ou même de retarder le licenciement.

Enfin, la notification des motifs de licenciement a posteriori a mis Madame E G en mesure d'exercer les recours de son choix.

La Cour constate dès lors qu'en l'occurrence, bien que le CPAS d'Ixelles n'ait pas satisfait à ses obligations rappelées ci-dessus, ce manquement n'a pas causé à Madame E G de dommage susceptible d'être indemnisé.

La demande de dommages et intérêts n'est donc pas fondée sur cette base.

1.2. La loi organique des CPAS

Madame E G reproche également au Conseil de l'action sociale d'avoir examiné en urgence le point relatif à son licenciement, ce qui est selon elle contraire à l'article 30, alinéa 2, de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.

La réunion de Conseil se tenant une fois par mois, le Conseil pouvait, sans commettre d'abus, examiner ce point en urgence afin d'éviter d'avoir à le postposer d'un mois, ce qui eut, le cas échéant, reporté d'un mois la prise de cours du délai de préavis. Vu le désaccord entre les parties sur l'affectation de Madame E G le CPAS pouvait légitimement estimer nécessaire de faire courir le préavis sans retard.

La demande de dommages et intérêts n'est pas donc pas davantage fondée sur cette base.

2. La demande d'indemnité de préavis

Le licenciement pour motif grave n'est pas justifié. Le CPAS d'Ixelles doit payer à Madame E G une indemnité de préavis de 2.510,42 euros brut + 5.600,16 euros brut.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

2.1.1. La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur »*.

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute,

- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152). Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, www.cass.be, n° JC06BK1).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique notamment un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152).

2.1.2. Le délai pour licencier pour motif grave

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

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête. La loi n'impose pas que l'enquête soit entamée sans délai et menée avec célérité (Cass., 17 janvier 2005, Chr.D.S., p. 207). Toutefois, la durée de l'enquête peut être prise en considération pour décider, selon les circonstances de la cause, que la partie qui a donné congé ne considérerait pas les faits comme suffisamment graves, même s'ils se révélaient exacts, pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre les parties (Cass., 8 avril 1991, Chr.D.S., 1994, p. 343).

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, selon les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits (Cass., 5 novembre 1990, www.cass.be, n° JC90B53 ; Cass., 14 octobre 1996, JTT, p. 500).

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat (Cass., 7 décembre 1998, JTT 1999, p. 149). Lorsque le pouvoir de licencier est détenu par un organe délibérant, le délai pour licencier prend cours, en règle, le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet organe réuni (C.trav. Liège, 23 novembre 1999, Chr.D.S., 2001, p. 265 ; T.trav. Bruxelles, 4 novembre 1998, Chr.D.S., 2001, p. 275).

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier devait avoir pris connaissance de ce fait plus tôt (Cass., 14 mai 2001, www.cass.be). Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise ou de l'institution soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal (Cass., 7 décembre 1998, JTT 1999, p. 149).

2.2. Application des principes en l'espèce

2.2.1. Le délai pour licencier pour motif grave

Le Secrétaire du CPAS a acquis une connaissance suffisante des faits à la base du licenciement par l'audition de Madame E G le 1^{er} et le 5 septembre 2008. Il en a informé rapidement le Président du CPAS.

Cependant, ni le Secrétaire, ni le Président ne sont compétents pour licencier. Il n'est pas contesté que le pouvoir de licencier les membres du personnel appartient au Conseil de l'action sociale (voyez l'article 43 de la loi organique des CPAS quant à la compétence pour engager).

Le Conseil de l'action sociale est un organe délibérant dont les décisions se prennent par vote. Le règlement d'ordre intérieur du Conseil de l'action sociale du CPAS d'Ixelles précise expressément que les compétences du Conseil ne peuvent s'exercer que collégalement (article 42).

Le Conseil de l'action sociale se réunit ordinairement une fois par mois (article 29 de la loi organique et article 1^{er} du règlement d'ordre intérieur). En septembre 2008, la réunion mensuelle a eu lieu le 25 septembre.

Lors de cette réunion, le Conseil a été informé des faits reprochés à Madame E G par un rapport du Secrétaire. Le Conseil en a délibéré et a pris la décision de la licencier pour motif grave.

Il est donc établi que c'est en date du 25 septembre 2008 que l'organe compétent pour licencier a eu connaissance des faits reprochés à Madame E G.

Ni la loi relative aux contrats de travail, ni la loi organique des CPAS, ni le règlement d'ordre intérieur n'obligent le Président du CPAS à réunir le Conseil de l'action sociale dans les trois jours ouvrables afin qu'il puisse prendre connaissance des faits susceptibles de fonder un licenciement pour motif grave.

En l'occurrence, le Conseil a été informé des faits lors de la première réunion ordinaire suivant la date à laquelle le Président et le Secrétaire en ont pris connaissance. Dans les circonstances de la cause, le fait que le Président n'ait pas convoqué de réunion extraordinaire du Conseil de l'action sociale pour examiner plus tôt les faits reprochés à Madame E. G. ne permet pas de présumer qu'il ne considérait pas les faits comme suffisamment graves pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

Le délai légal pour licencier pour motif grave a donc été respecté.

2.2.2. Le motif grave

Le CPAS invoque deux faits qu'il considère comme motifs graves :

- le fait d'avoir oublié de distribuer les chèques que Madame E. G. a fait commander par le CPAS,
- le fait d'avoir fourni des données fausses pour que le Président, Secrétaire et Receveur du CPAS attestent de la distribution des chèques auprès de l'autorité fédérale subsidiante.

2.2.2.1. L'oubli de distribution des chèques

Il ressort du libellé même de ce grief que le CPAS admet qu'il s'agit d'un oubli, et non d'un comportement délibéré.

Ceci ressort aussi, de manière crédible, des explications données par Madame E. G. lors des auditions des 1^{er} et 5 septembre 2008. Les pièces du dossier indiquent également que les chèques litigieux ont été délivrés au CPAS au mois d'août 2007, rangés dans le coffre du Receveur, et que le service socioculturel n'en a pas eu besoin jusqu'à la fin du mois d'octobre 2007, continuant à distribuer le stock de chèques constitué lors d'une précédente commande (audition du 5 septembre 2008, p. 3). Le 21 novembre 2007, Madame E. G. a été victime d'un accident du travail qui lui a occasionné une incapacité de travail jusqu'au 5 mai 2008. Sa reprise du travail a eu lieu dans des conditions difficiles vu le désaccord entre les parties au sujet de son affectation. Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, il est plausible que Madame E. G. ait simplement oublié l'existence des chèques en question ou ait présumé qu'ils avaient été distribués.

Dans ces circonstances, l'oubli de distribution des chèques culturels ne constitue pas une faute grave de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

2.2.2.2. Le fait d'avoir fourni des données fausses

Il ressort des pièces soumises à la Cour et des explications des parties que lors de la reprise du travail après plus de 5 mois d'incapacité à la suite d'un accident du travail, Madame E. G. a été chargée de préparer le rapport d'activités de la cellule socioculturelle pour la période du 1^{er} mai 2007 au 30 avril 2008, à

remettre à l'autorité de tutelle en juillet 2008. Ce rapport est destiné à justifier du bon emploi des subventions reçues de l'État fédéral.

Après le 22 mai 2008, alors que Madame E G était à nouveau absente pour cause de maladie, un document a été trouvé sur son bureau par Monsieur D , le coordinateur de Cap emploi également chargé, durant cette période, de la supervision de la cellule socioculturelle. Il s'agissait du formulaire sur lequel doit être établi le rapport d'activité 2007-2008, complété par Madame E G (pièce 6 bis du dossier de Madame E G et pièce 13 du dossier du CPAS).

Dans un rapport destiné au Comité spécial de la cellule socioculturelle, établi in tempore non suspecto le 9 juillet 2008, Monsieur D a indiqué que « *Le travail a donc consisté à vérifier un travail entamé par Madame E. G et de veiller à assurer la cohérence des montants présentés auprès du SPP Intégration sociale en assurant leur traçabilité au sein de la comptabilité du CPAS en cas de contrôle ultérieur* » et qu'« *Un ensemble de corrections ont été nécessaires* ».

La comparaison du rapport préparé par Madame E G avec le rapport définitif met en évidence de très nombreuses modifications. Elles ont été apportées par Monsieur S et par Monsieur D

Le rapport préparé par Madame E G, modifié par Monsieur S et vérifié par Monsieur D a été signé par le Président, le Secrétaire et le Receveur du CPAS le 22 juin 2008 et envoyé à l'autorité subsidiaire.

Fin septembre 2008, il a été constaté que des chèques culturels d'une valeur totale de 8.000 euros, commandés par Madame E G le 6 août 2007, se trouvaient toujours dans le coffre du Receveur. Ils n'avaient donc pas été distribués aux usagers et étaient périmés depuis fin juillet 2008.

Or, le rapport préparé par Madame E G reprend ces chèques à titre de dépenses du CPAS, pour lesquelles il a reçu une subvention. Ces mentions ont été reprises dans le rapport définitif soumis à l'autorité subsidiaire.

Interrogée par le Receveur au sujet des chèques culturels le 1^{er} août 2008, Madame E G a indiqué que ces chèques avaient été distribués. Elle a expliqué ne pas avoir fait dresser de liste nominative des bénéficiaires, de sorte qu'elle ne connaissait pas le nombre exact de bénéficiaires. Le nombre de bénéficiaires indiqué sur le rapport a été obtenu en divisant le nombre total de chèques par le nombre de chèques que l'on octroie par personne (quota). Madame E G a affirmé avoir gardé des reçus.

Confrontée au stock de chèques, Madame E G a déclaré qu'elle n'avait jamais imaginé que ces chèques n'avaient pas été distribués. Pour l'établissement du rapport, elle a travaillé dans l'urgence.

La Cour du travail estime que Madame E G a commis une faute professionnelle en indiquant, sur un projet de rapport, des mentions théoriques relatives à la distribution de chèques culturels sans vérifier l'existence de reçus ni

d'une liste de bénéficiaires, vérification qui lui aurait permis de constater que les chèques n'avaient en réalité pas été distribués.

Cela étant, aucun élément du dossier ne permet de penser que Madame E
G ait agi de manière intentionnelle ou délibérée.

Le projet de rapport qu'elle a établi au mois de mai 2008 n'a été ni signé par elle, ni remis par elle à ses supérieurs ni à un collègue. Il a été trouvé sur son bureau alors qu'elle était absente pour cause de maladie. Il ne peut donc pas être exclu que ce document ait encore pu être révisé par Madame G si elle n'était pas tombée malade.

C'est en vain que le CPAS fait valoir que Madame E G s'était aperçue de l'existence d'un problème concernant les chèques culturels et aurait tenté de le cacher à ses supérieurs, au prix d'un rapport erroné. Aucun élément du dossier n'indique que Madame E G savait que les chèques culturels litigieux n'avaient pas été distribués. Le déroulement de l'audition du 1^{er} septembre 2008 indique plutôt le contraire. Le CPAS, qui supporte la charge de la preuve, ne prouve pas ses allégations. Par ailleurs, le fait qu'au moment de la préparation du rapport, Madame E G n'ait pas retrouvé la facture de 8.000 euros correspondante ne lui permettait nullement de supposer que les chèques n'avaient pas été distribués. La justification de l'achat des chèques par la production d'une facture et la vérification de la distribution de ces chèques sont des questions distinctes.

Enfin, la Cour ne peut suivre le CPAS lorsqu'il impute à Madame E
G l'entière responsabilité de la fausseté du rapport signé par le Président, le Secrétaire et le Receveur du CPAS le 22 juin 2008 et envoyé à l'autorité subsidiaire. En effet, Monsieur D, chargé de la supervision, était parfaitement conscient de la nécessité de vérifier et de corriger le rapport sur de nombreux points. Ceci ressort du son propre rapport du 9 juillet 2008, cité ci-dessus. De nombreuses corrections ont effectivement été apportées au rapport avant qu'il soit soumis à la signature. Pour ce qui concerne les chèques culturels, les personnes ayant corrigé et vérifié le rapport ont laissé passer une erreur grossière : il y est indiqué que les 144 chèques Accès-Culture commandés le 6 août 2007 ont été attribués à un seul bénéficiaire, ce qui ne peut à l'évidence pas être exact.

Dans ces circonstances, la Cour considère que la faute commise par Madame E C dans la rédaction du projet de rapport n'est pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation professionnelle.

Le licenciement pour motif grave est donc injustifié.

2.3. L'indemnité de préavis

Ayant licencié Madame E G sans motif grave reconnu par la Cour, le CPAS d'Ixelles lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis en vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En vertu de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, le délai de préavis doit être fixé par le juge en cas de désaccord entre les parties.

Le juge doit prendre en considération tous les éléments et rien que les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé, dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., p. 62). Le juge viole l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'il motive son évaluation du préavis convenable, en tout ou en partie, par des considérations sans rapport avec les chances de l'employé de trouver un emploi équivalent (Cass., 3 février 2003, JTT, p. 263).

Les griefs par lesquels l'employeur justifie sa décision de licencier ne sont, sauf cas particulier, pas susceptibles d'influencer les chances de reclassement de l'employé. Il n'y a dès lors pas lieu d'en tenir compte pour déterminer la durée du préavis ni le montant de l'indemnité compensatoire de préavis. Le fait que Madame E G se soit opposée à toute modification de ses attributions lors de sa reprise du travail en mai 2008 et le fait qu'elle ait commis une faute dans l'établissement du rapport ne sont pas susceptibles d'influencer ses chances de reclassement. Il n'y a dès lors pas lieu d'en tenir compte dans l'appréciation de la durée du préavis.

L'ancienneté de Madame E G remonte au 1^{er} septembre 2005. En effet, le CPAS ne conteste pas que Madame G a été mise à sa disposition, à partir de cette date, par la Commune d'Ixelles. Cette mise à disposition n'a pas fait l'objet d'un écrit comme le requiert l'article 144bis de la Nouvelle loi communale. La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs trouve dès lors à s'appliquer. Cette loi interdit la mise à disposition de travailleurs, sauf certaines dérogations dont aucune n'est applicable en l'espèce. En cas de mise à disposition irrégulière, l'utilisateur et le travailleur sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux. Sur cette base, le CPAS doit être considéré comme engagé dans un contrat de travail à durée indéterminée avec Madame E G dès le 1^{er} septembre 2005.

La rémunération annuelle à prendre en considération s'élève à 30.125 euros, selon le décompte du CPAS que la Cour confirme.

Compte tenu de l'âge de Madame E G de son ancienneté, de sa fonction et de sa rémunération, la Cour fixe la durée du préavis à 4 mois.

Le préavis de 3 mois notifié le 26 mai 2008 étant insuffisant, le CPAS d'Ixelles est redevable d'une indemnité complémentaire de préavis correspondant à 1 mois de rémunération, soit 2.510,42 euros, portant intérêt dès le 26 mai 2008.

En raison du licenciement pour motif grave notifié le 26 septembre 2008, le CPAS d'Ixelles est en outre redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la durée du préavis qui restait à courir à cette date, soit 2 mois et 7 jours. L'indemnité s'élève à 5.020,83 € + 579,33 € = 5.600,16 euros brut et porte intérêt à partir du 26 septembre 2008.

3. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

Le CPAS d'Ixelles ne doit pas payer à Madame E G de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Ce chef de demande concerne uniquement le licenciement pour motif grave notifié le 26 septembre 2008. Madame E G estime ce licenciement abusif pour les motifs qui seront examinés ci-après.

3.1. Les principes relatifs à l'abus du droit de licencier

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment. Sauf en cas de motif grave, la partie qui rompt le contrat doit respecter un délai de préavis ou payer une indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement pour motif grave irrégulier ou injustifié est en principe sanctionné par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

En vertu des règles générales du droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif.

Il incombe au juge d'examiner concrètement, en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, si le droit de licencier pour motif grave a été exercé de manière abusive.

La charge de la preuve du caractère abusif du licenciement pour motif grave pèse sur le travailleur.

3.2. Application des principes en l'espèce

Le licenciement de Madame E G le 26 septembre 2008 est fondé sur un manquement professionnel commis par celle-ci. Le CPAS d'Ixelles a pu, sans commettre d'abus, considérer ce manquement comme grave. Le Tribunal du travail a d'ailleurs, en toute indépendance et impartialité, partagé l'appréciation du CPAS quant à la gravité de la faute. Le fait que la Cour du travail ne considère pas le manquement comme suffisamment grave pour justifier

le licenciement sans indemnité ni préavis ne rend pas l'attitude de l'employeur abusive.

Madame E : G n'établit pas que le CPAS d'Ixelles ait agi dans l'intention de lui nuire.

Elle ne prouve pas davantage que le licenciement pour motif grave ait été décidé en représailles à son refus de la modification de ses fonctions pendant la durée du préavis et à sa demande de dommages et intérêts pour absence de motivation formelle du licenciement avec préavis notifié le 26 mai 2006. Le seul fait que la lettre de motivation du licenciement sans indemnité ni préavis mentionne l'existence de ce litige entre les parties ne permet pas de conclure en ce sens, alors qu'il est établi que Madame E G a commis une faute professionnelle longuement décrite dans la lettre de motivation du licenciement.

En conclusion sur ce point, Madame E G, sur qui pèse la charge de la preuve, n'établit pas le caractère abusif du licenciement pour motif grave.

4. La demande de prime de fin d'année 2008 pro rata temporis

Le CPAS d'Ixelles doit payer à Madame E G la prime de fin d'année 2008 à concurrence de 717,98 euros brut.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Il n'est pas contesté que Madame E G a bénéficié régulièrement d'une prime dite « de programmation sociale » au mois de décembre, depuis son entrée en service.

Le CPAS d'Ixelles fait valoir que les réglementations vantées par Madame E G ne lui sont pas applicables. Il ne précise toutefois pas sur quelle base légale il a attribué une prime à Madame E G chaque année.

Aucune clause de libéralité n'ayant été inscrite dans le contrat de travail, Madame E G peut faire valoir un droit acquis au paiement de cette prime sur la base d'un engagement unilatéral ou d'un accord tacite.

La prime étant de nature rémunératoire, c'est-à-dire qu'elle est payée en contrepartie du travail, le droit à la prime s'acquiert au fur et à mesure de la prestation du travail, sauf convention contraire ; en cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, le travailleur a droit à un pro rata correspondant au travail déjà fourni durant l'année en cours (Cass., 3 avril 1978, Pas., p 845 ; Cass., 24 avril 2006, JTT, 2007, p. 6).

Madame E G ne justifie pas avoir droit, sur base annuelle, à une prime d'un montant supérieur à celui qui lui a été payé en décembre 2007. Pour l'année 2008, incomplète, elle peut donc prétendre à $972,44 \text{ euros} \times 8,86/12 = 717,98 \text{ euros brut}$, à majorer des intérêts.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables et partiellement fondés ;

Quant à la demande d'indemnité de préavis :

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;

Statuant à nouveau, condamne le CPAS d'Ixelles à payer à Madame E. G. les sommes brutes suivantes, dont le CPAS déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes :

- 2.510,42 euros brut, à majorer des intérêts calculés sur le montant brut au taux légal à partir du 26 mai 2008 ;
- 5.600,16 euros brut, à majorer des intérêts calculés sur le montant brut au taux légal à partir du 26 septembre 2008 ;

Quant aux demandes de dommages et intérêts :

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a déclaré ces demandes non fondées ;

Quant à la demande de prime de fin d'année 2008 :

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné le CPAS d'Ixelles à payer à Madame E. G. une prime de fin d'année 2008 pro rata temporis ;

Réforme le jugement quant au montant de cette prime ; statuant à nouveau, fixe le montant de la prime à 717,98 euros brut, à majorer des intérêts calculés sur le montant brut au taux légal à partir du 26 septembre 2008 ;

Quant aux dépens :

Compense les dépens entre les parties, de sorte qu'elles ne se doivent rien l'une à l'autre à ce titre.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

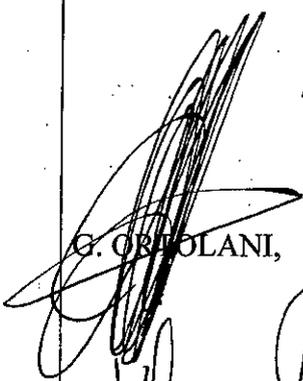
Conseillère sociale au titre d'employeur,

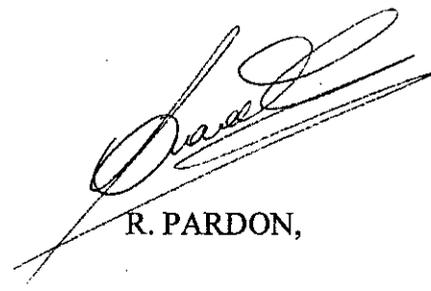
R. PARDON,

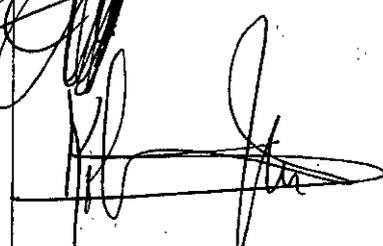
Conseiller social au titre d'employé,

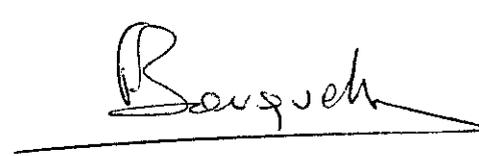
Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


R. PARDON,


S. KOHNENMERGEN,


F. BOUQUELLE,

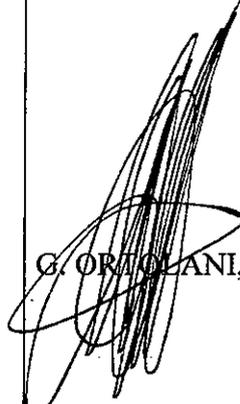
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 07 mai 2013, où étaient présents :

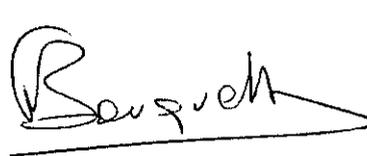
F. BOUQUELLE,

Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


F. BOUQUELLE,

