

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2015 / 1231.
Date du prononcé 05 mai 2015
Numéro du rôle 2013/AB/662

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000174864-0001-0015-01-01-1



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

L'A.S.B.L. CENTRES HOSPITALIERS JOLIMONT, en abrégé l'A.S.B.L. CHI, dont le siège social est établi à 7100 Haine-Saint-Paul, Rue Ferrer, 159, inscrite à la BCE sous le numéro 0540.734.418 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Delphine Castiaux, avocate à Nivelles.

contre

Madame S. B.

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître Frédérique Beraudo loco Maître Pierre Vanhaverbeke, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

L'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles a fait appel le 19 juin 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Nivelles, section Nivelles, le 25 avril 2013.

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 4 septembre 2013, prise à la demande conjointe des parties.

┌ PAGE 01-00000174864-0002-0015-01-01-4 ─┐



Par un acte déposé le 6 août 2014, l'ASBL Centres hospitaliers de Jolimont (en abrégé CHJ) a déclaré reprendre l'instance en lieu et place de l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles, en raison de la dissolution de celle-ci et de l'apport de son universalité à l'ASBL CHJ avec effet au 1^{er} janvier 2014.

Madame S. B. a déposé ses conclusions le 30 décembre 2013 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 30 juillet 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles et l'ASBL CHJ ont déposé des conclusions le 30 avril 2014 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 21 octobre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 3 mars 2015 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.

II. LES FAITS

Madame S. B. a été engagée par l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles à partir du 2 novembre 2000 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'infirmière.

Le 18 mars 2011, l'ASBL a notifié à Madame S. B. sa décision de la licencier sans indemnité ni préavis. Le motif grave invoqué à l'appui de cette décision est le suivant :

« En date du 17 mars, nous avons en effet acquis la connaissance certaine des faits décrits ci-après. Nous estimons que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

*En effet, nous avons appris les faits suivants :
Lors de l'administration de médicaments, vous avez donné un nombre excessif de Temesta. Cette excès a constitué un danger vital pour le patient.
En agissant de la sorte, vous avez fait preuve d'une absence totale de discernement indispensable à l'exercice de votre profession » (sic).*

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame S. B. a demandé au tribunal du travail de Nivelles de condamner l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles à lui payer :

PAGE 01-00000174864-0003-0015-01-01-4



- 60.394,02 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 14 mois de rémunération,
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle a également demandé la condamnation de l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles à lui délivrer un nouveau formulaire C4.

Par un jugement du 25 avril 2013, le tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, a décidé ce qui suit :

« Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours fondé dans la mesure ci-après,

Condamne le C.H.T.N. à payer à Mme B 51.766,30€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 mois de rémunération, à augmenter des intérêts depuis le 18 mars 2011,

Condamne le C.H.T.N. à délivrer à Mme B un nouveau formulaire C4, sous peine d'une astreinte de 20€/jour de retard, à dater de la signification du présent jugement,

Déboute Mme B pour le surplus de ses demandes,

Condamne le C.H.T.N. aux dépens liquidés dans le chef de Mme B à 3.456,32€, soit les frais de citation (156,32€) et l'indemnité de procédure (3.300€),

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».

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

L'appel principal

L'ASBL interjette un appel limité du jugement du tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il l'a condamnée à payer à Madame S. B une indemnité compensatoire de préavis de 51.766,30 euros brut, à majorer des intérêts et des dépens, et à lui délivrer un nouveau formulaire C4, sous peine d'astreinte.

Elle demande à la cour de débouter Madame S. B de ces demandes.

PAGE 01-00000174864-0004-0015-01-01-4



L'appel incident

Madame S B interjette appel incident du jugement attaqué, en ce qu'il a limité le montant de l'indemnité compensatoire de préavis demandée et en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle demande à la cour du travail de condamner l'ASBL CHJ à lui payer :

- 60.394,02 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

à majorer des intérêts et des dépens.

Elle demande également à la cour de confirmer la condamnation à lui délivrer un nouveau formulaire C4, sous peine d'astreinte.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

L'ASBL CHJ doit payer 43.138,58 euros brut à Madame S B à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Le licenciement pour motif grave

1.1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

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 la partie qui rompt le contrat de travail 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 *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé¹. 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 grave².

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « *sa gravité peut dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément « la culture de l'entreprise »* »³. Le cas échéant, le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont des éléments à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles⁴.

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis⁵.

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* ».

¹ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

² Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

³ V. VANNES, note sous Cass., 8 novembre 1999, *R.C.J.B.*, 2002, p. 269.

⁴ C.trav. Bruxelles, 6 septembre 1988, *J.T.T.*, p. 383.

⁵ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.



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

C'est à l'employeur de le démontrer.

La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *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* ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement⁶.

1.1.2. Application des principes en l'espèce

La contestation soumise par les parties à la cour porte exclusivement sur la faute reprochée à Madame S

Le délai légal pour licencier a été respecté.

Madame S ne conteste plus que les faits qui lui sont reprochés lui ont été notifiés de manière suffisamment précise.

Les faits

Le déroulement des événements peut être reconstitué de la manière suivante, sur la base des pièces et des allégations non contestées des parties :

La patiente E. a été admise au service des urgences de l'hôpital le 14 mars 2011 à 14 h 06, puis transférée au service B3 le 15 mars 2011 à 0 h 33⁷.

Le 15 mars à 2 h 13, l'infirmière M. a encodé la prescription établie par le médecin pour cette patiente. Elle a commis une erreur d'encodage de la prescription dans le logiciel de

⁶ Cass., 24 mars 1980, *Pas.*, p. 900 ; C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74.

⁷ Pièce 17 de l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles.



médication : elle y a indiqué que 21 comprimés de Temesta devaient être administrés à 21 heures, alors que le médecin en avait prescrit 1 à 2⁸.

Dans le courant de la journée, le Dr R., médecin responsable de la patiente, a validé les données encodées dans le logiciel de médication – en ce compris l'indication des 21 Temesta à administrer à 21 heures⁹.

À 13 h 28, la pharmacie de l'hôpital a refusé de délivrer les 21 comprimés¹⁰. Ce refus se traduit par une icône « statut d'attente » sur le logiciel de médication.

Le Dr R. a été averti de l'erreur mise en évidence par la pharmacie. Il n'a pas réagi¹¹.

Madame S B a pris son service le soir même, 15 mars 2011, à 19 h 58, pour assurer la nuit. L'erreur contenue dans le logiciel de médication ne lui a pas été signalée¹².

Vers 21 h 00, Madame S E a administré 21 Temesta à la patiente E., après avoir consulté le logiciel de médication qui indiquait la prescription de 21 Temesta, la validation par le Dr R. et le refus de délivrance par la pharmacie de l'hôpital.

Il n'est pas établi que cette surdose médicamenteuse ait eu des conséquences néfastes sur la santé de la patiente E.

Le fils de la patiente a eu connaissance des faits le 16 mars ; il s'en est plaint auprès de la direction de l'hôpital et en a informé la presse locale, qui a publié plusieurs articles à ce sujet.

Appréciation des faits par la cour du travail

La cour considère que Madame S B a commis une faute professionnelle en administrant une telle dose de médicaments à la patiente E., dans les circonstances de l'espèce.

En effet, il ressort des pièces médicales produites que cette dose est anormale par rapport à la posologie recommandée pour ce médicament. Madame S B reconnaît que cette anomalie a éveillé son attention et l'a conduite à révéifier les données indiquées par le logiciel de médication.

⁸ Pièce 20 de l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles.

⁹ Fait non contesté.

¹⁰ Fait non contesté.

¹¹ Pièce 2 de l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles.

¹² Fait non contesté.



L'existence d'une anomalie était corroborée par le refus de délivrance du médicament par la pharmacie de l'hôpital, refus dont Madame S P avait connaissance via le logiciel – bien que les motifs de ce refus ne soient pas précisés.

Dès lors, Madame S B n'aurait pas dû se contenter de vérifier le logiciel. Elle aurait dû prendre davantage de précautions, par exemple en contactant l'un des médecins de garde présents sur le site.

Le code de déontologie des praticiens de l'art infirmier belge, déposé par l'ASBL et que Madame S B ne conteste pas, énonce que le praticien de l'art infirmier doit refuser d'exécuter une prescription médicale s'il a des raisons suffisantes de penser que l'acte demandé peut avoir des conséquences néfastes, graves et sérieuses pour le patient¹³. Madame S l a failli à ce devoir, par manque de précaution.

En revanche, la cour ne retient pas le grief de l'ASBL en ce qu'elle affirme que Madame S B a mis la vie de la patiente E. en danger. Aucun élément sérieux – des articles dans la presse à sensation n'étant pas considérés comme tels – ne l'atteste.

La faute commise par Madame S B présente un certain degré de gravité dans la mesure où l'acte posé aurait pu avoir des conséquences néfastes graves pour la patiente, même si ce risque ne s'est heureusement pas réalisé. Il n'est toutefois pas établi que Madame S B ait porté atteinte ni risqué de porter atteinte à la vie de la patiente E.

Le déroulement des événements montre que la faute commise par Madame S B s'inscrit dans une série de fautes commises par d'autres membres du personnel : l'infirmière M. a mal encodé la prescription et le Dr R. a validé cette prescription et n'a pas réagi lorsque l'erreur lui a été signalée en cours de journée.

Comme il a été exposé ci-devant, l'appréciation du motif grave doit tenir compte de tous les éléments de la cause, permettant de déterminer si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles. Dans cette perspective, la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables est un élément à prendre en considération.

À cet égard, la cour, à l'instar du tribunal, s'étonne de ce que l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles ait fait peser toute la responsabilité des faits sur Madame S B alors que les fautes commises par d'autres membres du personnel ont concouru à provoquer l'incident. La cour vise en particulier les fautes commises par le Dr R., telles qu'elles apparaissent du dossier qui lui est soumis – la cour précise qu'elle ne juge pas le Dr

¹³ Article 27 du code.



R., qui n'est pas partie à la procédure et n'a pas pu se défendre, mais qu'elle tient compte de son comportement tel qu'il ressort des pièces qui lui ont été soumises par les parties, dans la mesure où ce comportement a une incidence sur l'appréciation du motif grave. Il ressort de ces pièces que, non seulement, le Dr R. a validé une prescription manifestement erronée, mais qu'en outre il n'a pris aucune mesure pour faire rectifier le logiciel de médication lorsqu'il a été informé de l'erreur par la pharmacie de l'hôpital. Compte tenu de la qualification et des responsabilités qui incombent au médecin, la cour considère que cette faute est plus grave que celle commise par Madame S B. Or, le Dr R. n'a été sanctionné que d'un simple avertissement¹⁴.

La cour constate donc qu'aux yeux de l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles, les fautes commises par le Dr R., qui ont concouru à l'incident de médication dont la patiente E. a été victime, ne rendaient pas la poursuite de la collaboration professionnelle avec ce médecin immédiatement et définitivement impossible. L'éventuelle qualité de collaborateur indépendant de ce médecin n'altère pas le raisonnement, une collaboration indépendante pouvant être aussi être rompue pour motif grave. Il faut en déduire que la faute commise par Madame S E, qui a concouru au même incident, mais que la cour estime moins grave que celle commise par le médecin, n'était, pour l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles, pas de nature à rendre la collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible.

Pour ces raisons, le licenciement de Madame S B pour motif grave n'était pas justifié.

1.2. L'indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement pour motif grave n'étant pas justifié, Madame S B a droit à une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En vertu de l'article 82, § 3, de la même loi, qui trouve à s'appliquer en l'espèce, la durée du préavis est fixée soit de commun accord entre les parties au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Le juge doit prendre en considération, pour fixer la durée du préavis, 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'ancienneté, l'âge, la fonction, la rémunération ainsi que les circonstances existant au moment du congé, pouvant avoir une influence sur les chances de reclassement.

¹⁴ pièce 2 de l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles.



L'ancienneté de Madame S B remonte à son entrée en service auprès de l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles, soit 10 ans et 4 mois.

L'ancienneté à prendre en considération pour la détermination du délai de préavis est la période ininterrompue au cours de laquelle le travailleur a été au service de l'employeur (article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

C'est en vain que Madame S B revendique une ancienneté conventionnelle supplémentaire de 3 ans. En effet, le contrat de travail n'en fait pas mention. L'ancienneté indiquée sur les feuilles de paie se rapporte à la détermination de la rémunération barémique. Il est en effet fréquent dans le secteur qu'il soit tenu compte de l'ancienneté acquise auprès d'autres institutions du secteur, en vue de l'application des barèmes. Il ne peut en être déduit que l'ancienneté barémique devrait être étendue à la détermination du préavis, alors qu'aucun élément du dossier ne permet de présumer que telle aurait été l'intention des parties.

Au moment du licenciement, Madame S B était âgée de 42 ans et 4 mois et exerçait la fonction d'infirmière de nuit. Sa rémunération annuelle était de 51.766,30 euros brut.

Compte tenu de ces éléments, la cour fixe le préavis raisonnable à 10 mois.

L'indemnité à laquelle Madame S B a droit est donc de 43.138,58 euros brut.

2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

L'ASBL CHJ ne doit pas payer d'indemnité pour licenciement abusif à Madame S B

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

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

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet le licenciement sans indemnité ni préavis pour motif grave.

En vertu des règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail, 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 diligent¹⁵.

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. En revanche, l'employeur qui rompt le contrat de travail sans indemnité ni préavis pour un motif manifestement inexistant ou futile peut, selon les circonstances de la cause, voir sa responsabilité mise en cause. Il en va de même s'il agit dans le but de nuire ou s'il pose des actes fautifs dans le cadre du licenciement.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve¹⁶. S'il subsiste un doute à cet égard, l'abus de droit ne peut être retenu.

2.2. Application des principes en l'espèce

La cour considère que Madame S. B. a commis une faute professionnelle.

L'ASBL n'a pas commis de faute en faisant usage de son droit de licencier pour motif grave, même si la cour considère que l'employeur a mal apprécié la gravité des faits et leurs conséquences sur la poursuite de la collaboration, pour les raisons qui ont été exposées.

Si la pression induite par les articles parus dans la presse a peut-être conduit l'ASBL à apprécier plus sévèrement les faits dans le chef de Madame S. B., comme celle-ci le pense, elle n'a pas pour autant été licenciée à la légère pour un motif futile, ni dans le but de lui nuire.

Madame S. B. ne prouve pas l'abus de droit dans le chef de l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles.

3. La demande de formulaire C4

L'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles doit délivrer à Madame S. B. un nouveau formulaire C4. Il n'y a pas lieu à astreinte.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

¹⁵ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

¹⁶ Article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire.



L'article 137, § 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 26 novembre 1991 portant réglementation du chômage fait obligation à l'employeur de délivrer un certificat de chômage, dénommé en jargon administratif « formulaire C4 ». Ce document est nécessaire au travailleur pour lui permettre d'obtenir les allocations de chômage.

Des mentions précises doivent être indiquées par l'employeur sur ce document, concernant notamment le motif de la rupture du contrat de travail et la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ; cette mention est essentielle pour déterminer le droit du travailleur à des allocations de chômage.

L'obligation d'indiquer une mention sur un document implique notamment que cette mention doit correspondre à la réalité. S'il s'avère, à l'issue de la procédure judiciaire, que tel n'est pas le cas, en l'occurrence parce que le motif grave invoqué n'est pas retenu et qu'une indemnité compensatoire de préavis doit être payée, l'employeur a l'obligation de corriger les mentions erronées qu'il a indiquées sur le formulaire C4. Concrètement, il délivrera un document rectifié correspondant à la réalité.

Il ne se justifie pas de refuser la délivrance d'un formulaire C4 rectifié, ce qui aurait pour conséquence d'imposer au travailleur des démarches supplémentaires auprès de sa caisse d'allocations de chômage et/ou auprès de l'ONEm pour obtenir que ces organismes prennent en compte la décision judiciaire en lieu et place du formulaire C4, alors que la réglementation du chômage ne le prévoit pas.

Il y a donc lieu de condamner l'ASBL CHJ à délivrer un formulaire C4 rectificatif indiquant que le motif de la rupture est l'administration d'un médicament par erreur et qu'une indemnité compensatoire de préavis couvrant une période de 10 mois est payée.

Il n'est pas nécessaire d'assortir cette condamnation d'une astreinte, aucun élément du dossier n'indiquant que l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles risque de se soustraire à ses obligations.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal recevable et très partiellement fondé ;

PAGE 01-00000174864-0013-0015-01-01-4



Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis :

Confirme dans son principe la condamnation de l'ASBL Centres hospitaliers de Jolimont, qui a succédé à l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles, à payer une indemnité compensatoire de préavis à Madame S B ;

Réforme le jugement attaqué quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis ;

Statuant à nouveau sur ce point, fixe le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle l'ASBL est condamnée à 43.138,58 euros brut, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux à partir du 18 mars 2011 ;

Quant à la demande d'indemnité pour licenciement abusif :

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté Madame S de cette demande ;

Quant à la demande de documents sociaux :

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné l'ASBL Centres hospitaliers de Jolimont, qui a succédé à l'ASBL Centre hospitalier de Tubize-Nivelles, à délivrer un nouveau formulaire C4 à Madame S B ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a assorti cette condamnation d'une astreinte ;

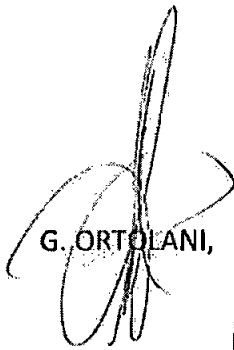
Quant aux dépens :

Condamne l'ASBL Centres hospitaliers de Jolimont à payer à Madame S B les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 3.300 euros (Indemnité de procédure) jusqu'à présent.



Ainsi arrêté par :

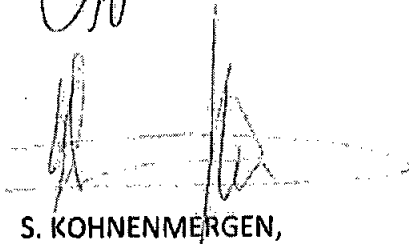
F. BOUQUELLE,	Conseillère,
S. KOHNENMERGEN,	Conseillère sociale au titre d'employeur,
G. HANTSON,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier



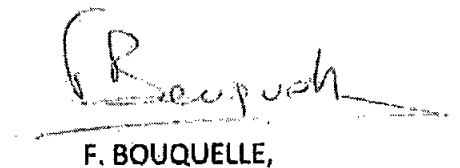
G. ORTOLANI,



G. HANTSON,



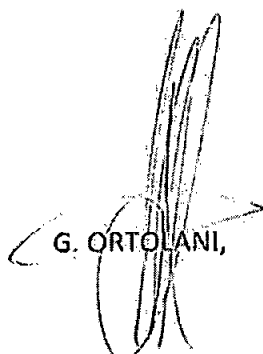
S. KOHNENMERGEN,



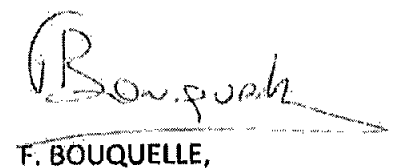
F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 05 mai 2015, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,	Conseillère,
G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

