

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

Expédition

Numéro du répertoire 2015 / 1528
Date du prononcé 02 juin 2015
Numéro du rôle 2013/AB/669

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000196199-0001-0015-01-01-1



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

Le Centre Public d'Action Sociale de Bruxelles, en abrégé CPAS DE BRUXELLES, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue Haute, 298A, inscrit à la BCE sous le numéro 0212.346.955 ;

Appelant,
représentée par Maître Quentin Alaluf, avocat à Bruxelles.

contre

Madame Ariane N

Intimée,
représentée par Maître Eric Magier, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Le CPAS de Bruxelles a interjeté appel le 21 juin 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 21 mai 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 01-00000196199-0002-0015-01-01-4 ─┐



Madame N a déposé ses conclusions le 4 décembre 2013, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 4 juin 2014 et ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 4 décembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Le CPAS de Bruxelles a déposé ses conclusions le 4 mars 2014 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 4 septembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 avril 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 N est infirmière graduée.

Elle a été engagée par le CPAS de Bruxelles à partir du 19 février 2007 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 30 heures par semaine.

Elle travaillait de nuit au sein d'un centre de réadaptation.

Madame N a démissionné de ses fonctions le 15 novembre 2009 pour des raisons familiales. Elle a travaillé au service d'un autre employeur du 1^{er} au 31 décembre 2009¹.

Elle a été réengagée par le CPAS de Bruxelles à partir du 4 janvier 2010 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison de 30 heures par semaine.

En 2010, le CPAS a rappelé à ses agents que le personnel de nuit devait pouvoir répondre à tout moment à tout appel et rester vigilant en permanence (circulaire du 15 juin 2010) et qu'il était interdit de dormir la nuit (réunion de l'équipe de nuit du 10 août 2010). Des contrôles ont été annoncés. Ces instructions faisaient suite à des incidents dans lesquels Madame N : n'a pas été impliquée.

Le 22 décembre 2010, vers 4 heures du matin, un contrôle fut effectué alors que Madame N assurait la nuit en tant qu'infirmière responsable dans l'unité 3.

¹ Le CPAS de Soignies, pièce 24 du dossier du CPAS de Bruxelles.



La directrice et la cheffe de service – nursing se sont rendues dans l'unité 3 et ont déclenché un appel infirmier depuis la chambre 306. L'appareil récepteur (le « dect ») de Madame N. s'est déclenché, mais celle-ci a coupé la sonnerie et ne s'est pas déplacée jusqu'à la chambre. Le dect a sonné une nouvelle fois (rappel automatique) quelques instants plus tard ; Madame N. s'est alors levée pour se rendre à la chambre 306.

Selon les deux membres de la direction qui ont effectué le contrôle, Madame N. était installée dans le poste infirmier, allongée dans l'obscurité, manifestement endormie. Madame N. affirme, quant à elle, qu'elle se reposait en position semi-allongée dans le fauteuil installé à cet effet dans le poste infirmier, éclairé d'une lumière indirecte.

Madame N. était en congé de récupération du 23 au 29 décembre 2010.

Le 29 décembre 2010, les deux membres de la direction ont rédigé une fiche signalétique. Elles l'ont remise à Madame N. le 30 décembre 2010. Le jour même, Madame N. a demandé à être entendue par la commission d'audition.

Par une lettre recommandée du 4 janvier 2011, Madame N. a été convoquée pour une audition le 12 janvier. L'audition a été menée par deux membres du Conseil de l'action sociale et une directrice.

Lors de sa séance du 19 janvier 2011, le Conseil de l'action sociale a décidé, à l'unanimité, de licencier Madame N. pour motif grave sur la base de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le motif de licenciement consiste à s'être trouvée assoupie, allongée ou semi-allongée dans l'obscurité, et à n'avoir pas répondu à l'appel envoyé depuis la chambre 306.

Cette décision et ses motifs ont été notifiés à Madame N. par lettre recommandée du 19 janvier 2011.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame N. a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner le CPAS de Bruxelles à lui payer les sommes suivantes :

- 50.796,48 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts,
- un euro provisionnel à titre d'intérêts pour paiement tardif de diverses sommes,
- les dépens.

Elle a également demandé au tribunal du travail d'ordonner la rectification du formulaire C4.



Par un jugement du 21 mai 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« **PAR CES MOTIFS,**

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande d'1 EUR provisionnel à titre d'intérêts pour paiement tardif de diverses sommes (pécule de sortie,...) recevable mais non fondée ;

Déclare la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis recevable et fondée,

Réserve à statuer sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due et ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'exprimer sur la nécessité de retenir, pour le calcul de la rémunération de référence servant à déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, un double pécule de vacances sur les indemnités pour heures nocturnes et sur les allocations pour heures irrégulières et, dans l'affirmative, de déterminer le calcul du double pécule de vacances à retenir.

Dit que les parties déposeront leurs conclusions écrites sur ce point au greffe et se les communiqueront au plus tard aux dates suivantes :

- **conclusions du CPAS de Bruxelles : au plus tard le 28 juin 2013,**
- **conclusions de Madame N : au plus tard le 26 juillet 2013,**
- **éventuelles conclusions additionnelles du CPAS de Bruxelles : au plus tard le 23 août 2013,**

Fixe la réouverture des débats à l'audience de la 1^{ère} chambre du tribunal du mardi 24 septembre 2013 à 9h00' pour 10 minutes.

Réserve à statuer sur la demande de rectification du formulaire C4 sous astreinte,

Réserve les dépens ».

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

Le CPAS de Bruxelles demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail de Bruxelles, de déclarer la demande originaire de Madame N. non fondée et de condamner celle-ci aux dépens.

PAGE 01-00000196199-0005-0015-01-01-4



Madame N demande à la cour du travail de confirmer le jugement attaqué et de condamner le CPAS de Bruxelles :

- à lui payer 50.796,48 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts,
- à rectifier le C4 suivant l'arrêt à intervenir,
- aux dépens des deux instances.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

Le CPAS de Bruxelles doit payer à Madame N 8.982,52 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 2.000 euros à titre de dépens.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

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 l'employeur de le démontrer.

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 préavis².

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 suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

² C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, p. 152.



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 justice³.

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 célérité⁴.

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 faits⁵.

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 contrat⁶.

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 réuni⁷.

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier aurait dû avoir connaissance de ce fait plus tôt⁸. 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 légal⁹.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 est une disposition impérative en faveur des deux parties. Le juge est dès lors tenu d'en vérifier le respect d'office¹⁰.

Il ne peut y être dérogé par une disposition d'un rang inférieur dans la hiérarchie des normes telle que, notamment, une convention collective de travail, un règlement de travail ou une

³ Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be.

⁴ Cass., 17 janvier 2005, *Chr.D.S.*, p. 207.

⁵ Cass., 5 novembre 1990, www.cass.be, n° JC90B53 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500.

⁶ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

⁷ C.trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chr.D.S.*, 2001, p. 265 ; Trib.trav. Bruxelles, 4 novembre 1998, *Chr.D.S.*, 2001, p. 275.

⁸ Cass., 14 mai 2001, www.cass.be.

⁹ Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149.

¹⁰ Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, p. 369.



convention individuelle¹¹. Une procédure préalable au licenciement prévue par une telle disposition ne peut allonger le délai pour licencier fixé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ni différer sa prise de cours, sauf si et dans la mesure où les actes prescrits par cette procédure s'avèrent, dans les circonstances de l'espèce, nécessaires pour permettre à la personne compétente pour licencier d'acquérir une connaissance certaine des faits¹².

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* ».

2. Application des principes en l'espèce

Les faits reprochés à Madame N se sont produits le 22 décembre 2010 et le licenciement a été notifié le 19 janvier 2011. Il incombe au CPAS de Bruxelles de démontrer qu'il a respecté le délai de trois jours ouvrables pour licencier.

Le CPAS explique avoir suivi la procédure relative au signalement des agents contractuels, fixée par un ordre de service. Ce règlement interne prévoit l'établissement d'une fiche de signalement, la faculté pour l'agent de demander à être entendu par une Commission d'audition et l'avis du Comité spécial du personnel. Toutes ces étapes ont été suivies en l'espèce.

Conformément aux principes déjà exposés, l'application d'une procédure préalable au licenciement prévue par des normes inférieures à la loi ne dispense pas le CPAS de respecter le prescrit impératif de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Il convient donc de concentrer l'examen sur le respect de la loi.

Il n'est pas contesté que le Conseil de l'action sociale est l'organe du CPAS compétent pour licencier.

Le délai pour licencier prend dès lors cours à la date à laquelle cet organe a acquis une connaissance suffisante des faits reprochés à Madame N. Il incombe au CPAS de le démontrer en fait.

¹¹ Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, p. 369 ; C.E., arrêt n° 196.880 du 13 octobre 2009, www.raadvst-consetat.be.

¹² M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'allier vite tout en prenant le temps de la réflexion », *Le congé pour motif grave*, coord. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 82.



Les faits reprochés à Madame N se sont produits le 22 décembre 2010. Ils ont fait l'objet d'un signalement le 29 décembre. À sa propre demande du 30 décembre, Madame N a été convoquée devant la Commission d'audition par une lettre du 4 janvier 2011 ; elle a été entendue le mercredi 12 janvier 2011.

Le temps que le CPAS a laissé s'écouler entre les faits et le signalement, de même que le long délai entre la demande d'audition et le jour de l'audition, permettent de se demander si les faits rendaient bien la collaboration immédiatement impossible. Cette question n'est pas tranchée à ce stade par la cour car elle relève de l'examen du motif grave lui-même, plutôt que de la régularité du licenciement.

Le Conseil de l'action sociale a pris sa décision sur la base du signalement, du procès-verbal d'audition par la Commission d'audition et d'un rapport établi le 15 janvier 2011 par Monsieur V, Conseiller. On ignore si cette personne est membre du Conseil de l'action sociale et de quelle manière et à quelle date les faits ont été portés à sa connaissance.

Le Conseil de l'action sociale se réunit tous les mercredis, selon le CPAS.

Or, Madame N a été entendue par la Commission d'audition le mercredi 12 janvier 2011. Deux des membres de la Commission d'audition sont également membres du Conseil de l'action sociale. Il est dès lors possible que le Conseil de l'action sociale ait été informé des faits lors de sa réunion du 12 janvier, par ses deux membres qui ont auditionné Madame N le même jour.

Le CPAS objecte que la séance du Conseil de l'action sociale avait lieu à 8 heures 30 le 12 janvier 2011, alors que Madame N était convoquée à 9 heures 30. Cependant, il ne démontre ni que la séance du Conseil du 12 janvier a eu lieu à 8 heures 30, ni qu'elle a été clôturée avant 9 heures 30. Il est peu plausible que la réunion du Conseil de l'action sociale dure moins d'une heure.

Le CPAS fait également valoir qu'avant que le dossier soit soumis au Conseil de l'action sociale, il devait être examiné par le Comité spécial du personnel, ce qui eut lieu le 18 janvier 2011. Cette étape est effectivement prévue par l'ordre de service relatif au signalement des agents contractuels. Cependant, le CPAS n'établit pas que cette étape administrative supplémentaire constituait une mesure nécessaire pour permettre au Conseil de l'action sociale d'acquérir une connaissance certaine des faits. Elle ne peut dès lors pas postposer la prise de cours du délai légal pour licencier.

La charge de la preuve du respect du délai pour licencier pesant sur le CPAS, c'est à lui qu'il incombe de démontrer à quelle date le Conseil de l'action sociale a eu connaissance des faits. Dès lors qu'il est possible que cette date soit le 12 janvier 2011, il incombe au CPAS de



démontrer que tel n'est pas le cas et que le Conseil n'a eu connaissance des faits que le 19 janvier 2011, comme le CPAS le soutient.

Le procès-verbal du Conseil de l'action sociale du 12 janvier 2011 n'est pas produit, ni aucun autre élément qui permettrait d'établir que le Conseil de l'action sociale n'a pas eu connaissance des faits à cette date.

Le licenciement a eu lieu plus de trois jours ouvrables après le 12 janvier 2011.

Dès lors, le CPAS ne prouve pas avoir respecté le délai légal pour notifier le licenciement pour motif grave.

Pour cette raison, le licenciement pour motif grave est irrégulier.

L'irrégularité du licenciement suffit à justifier la confirmation la condamnation du CPAS de Bruxelles à payer une indemnité compensatoire de préavis à Madame N . Il n'est dès lors pas nécessaire d'examiner le motif grave invoqué. La cour s'en abstiendra par économie de procédure.

3. L'indemnité compensatoire de préavis

En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, Madame N a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération en cours et aux avantages acquis en vertu de contrat, correspondant à la durée du préavis qui aurait dû lui être notifié.

Conformément à l'article 82, § 3, de la loi¹³, qui s'applique à Madame N , la durée du préavis doit être fixée par le juge, faute d'accord entre les parties.

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 reclassement¹⁴.

Madame N était âgée de 41 ans au moment du licenciement ; elle exerçait la fonction d'infirmière graduée, responsable de nuit.

L'ancienneté ainsi que la rémunération sont discutées.

¹³ Tel qu'il était en vigueur à la date du licenciement.

¹⁴ Cass., 6 novembre 1989, *J.T.T.*, p. 62 ; Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, p. 262 ; Cass., 11 mars 2013, *J.T.T.*, p. 272.



L'ancienneté

Principes

Le délai de préavis doit être calculé en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours¹⁵.

L'ancienneté à prendre en considération pour déterminer la durée du préavis débute au moment de l'entrée en service du travailleur.

L'ancienneté est définie comme la période au cours de laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service du même employeur¹⁶. L'ancienneté doit être ininterrompue¹⁷.

Les parties peuvent convenir qu'il sera tenu compte d'une ancienneté fictive plus importante pour la détermination de la durée du préavis. Toutefois, l'ancienneté convenue pour la fixation de la rémunération ne vaut pas nécessairement comme ancienneté convenue pour le calcul du délai de préavis¹⁸. En présence de faits susceptibles de plusieurs interprétations, il incombe au juge de déterminer l'intention réelle des parties, compte tenu de toutes les circonstances propres à la relation de travail.

Application des principes en l'espèce

Madame N. se prévaut d'une ancienneté conventionnelle de 13 ans et 5 mois, sur la base de ses fiches de paie.

Conformément aux principes qui viennent d'être rappelés, il convient de déterminer si les parties ont entendu s'accorder sur une ancienneté fictive pour la détermination du préavis auquel Madame N. a droit.

Aucun des deux contrats de travail conclus entre les parties n'en fait mention.

Le CPAS de Bruxelles produit, en appel, deux courriers adressés à Madame N. après la conclusion du premier et du second contrat de travail, l'informant de ce que le Conseil de l'action sociale a décidé de lui accorder le bénéfice de la valorisation des services accomplis par elle auprès d'autres employeurs avant son entrée en fonction auprès du CPAS, avec pour conséquence l'augmentation de son traitement dès la date de son entrée en

¹⁵ Article 82, § 4, de la loi.

¹⁶ Article 59, alinéa 3 et article 82, § 2, de la loi ; Cass., 29 octobre 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 163.

¹⁷ Cass., 15 avril 1985, *J.T.T.*, p. 356.

¹⁸ Cass., 1^{er} juin 1992, *J.T.T.*, p. 318.



service. Il ressort clairement de ces courriers que l'ancienneté fictive indiquée par les fiches de paie a été reconnue à Madame N pour la détermination de sa rémunération.

Aucun élément du dossier n'indique en revanche que les parties sont également convenues d'une ancienneté fictive pour la détermination du préavis.

À titre subsidiaire, Madame N fait valoir qu'elle est entrée au service du CPAS de Bruxelles le 19 février 2007, ce qui lui confère une ancienneté de 3 ans et 10 mois.

Force est de constater que cette ancienneté a été interrompue par la démission de Madame N avec effet au 15 novembre 2009. Elle n'a été engagée à nouveau qu'à partir du 4 janvier 2010, après avoir travaillé durant un mois au service d'un autre employeur. L'ancienneté acquise avant cette interruption ne peut être prise en considération pour la détermination du préavis.

L'ancienneté dont il y a lieu de tenir compte est donc d'un an.

La rémunération

Comme le tribunal l'a relevé à juste titre, la durée du préavis doit être déterminée en tenant compte du salaire hypothétique pour un temps plein, alors que le montant de l'indemnité compensatoire de préavis doit être calculé sur la base de la rémunération en vigueur au moment du licenciement, soit la rémunération à temps partiel.

Rémunération à temps partiel

- rémunération de base : 2.221,33 € x 12,92 = 28.699,85 €
- indemnités pour heures nocturnes : 4.298,30 €
- allocations pour heures irrégulières : 2.932,20 €
- total : 35.930,08 €

Madame N n'ayant pas donné suite à l'invitation du tribunal de s'exprimer sur la nécessité de tenir compte d'un pécule de vacances sur la rémunération variable et de déterminer son calcul, elle ne justifie pas sa demande sur ce point.

Rémunération hypothétique à temps plein

35.930,08 € x 38/30 = 41.918,43 €



Préavis et indemnité compensatoire de préavis – documents sociaux

Compte tenu de son âge, de son ancienneté, de sa fonction et de sa rémunération hypothétique à temps plein, Madame N avait droit à un préavis de trois mois.

Le CPAS de Bruxelles lui est donc redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de rémunération à temps partiel, soit 8.982,52 euros brut.

Le CPAS de Bruxelles délivrera les documents sociaux correspondants, dont le formulaire C4. Il n'y a pas lieu d'infliger une astreinte, aucun élément du dossier ne portant à croire que le CPAS risque de se soustraire à cette obligation.

4. Les dépens

Les dépens comprennent en l'espèce l'indemnité de procédure, dont le montant de base est de 2.750 euros eu égard au montant de la demande (50.796,48 euros).

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

Madame N n'a obtenu que partiellement gain de cause, à concurrence de 8.982,52 euros.

La cour décide dès lors de répartir les dépens entre les parties et de les compenser partiellement, de telle sorte que le CPAS de Bruxelles reste redevable de 1.000 euros par instance à titre d'indemnité de procédure, soit un montant total de 2.000 euros.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement du tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a décidé que Madame N a droit à une indemnité compensatoire de préavis ;

PAGE 01-00000196199-0013-0015-01-01-4



Réforme ce jugement en ce qu'il a décidé de tenir compte d'une ancienneté de 13 ans et 5 mois ;

Déclare la demande d'indemnité compensatoire de préavis partiellement fondée ;

Condamne le CPAS de Bruxelles à payer à Madame N 8.982,52 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux à partir du 19 janvier 2011 ;

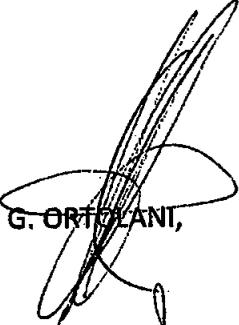
Ordonne au CPAS de Bruxelles de délivrer un formulaire C4 rectificatif, conforme aux dispositions du présent arrêt ;

Condamne le CPAS de Bruxelles à payer à Madame N 2.000 euros à titre de dépens des deux instances, après compensation partielle.



Ainsi arrêté par :

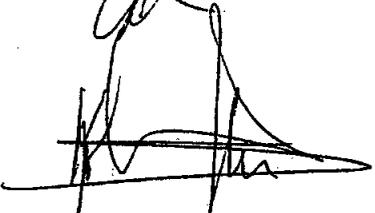
F. BOUQUELLE,	Conseillère,
S. KOHNENMERGEN,	Conseillère sociale au titre d'employeur,
Cl. PYNAERT,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier



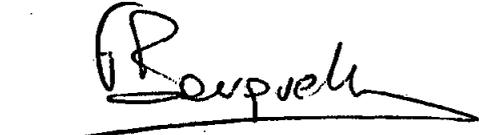
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



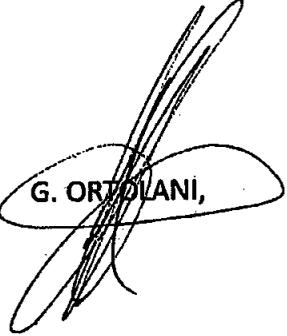
S. KOHNENMERGEN,



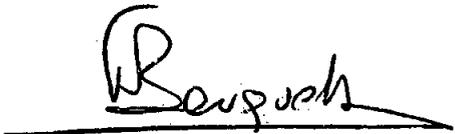
F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 02 juin 2015, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,	Conseillère,
G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,



