



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
2016 / 485
Date du prononcé
16 février 2016
Numéro du rôle
2014/AB/119

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000385041-0001-0015-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur A

Appelante,

comparaissant par son conseil Maître Antoine Chomé, avocat à Bruxelles.

contre

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE (C.P.A.S.) DE BRUXELLES, établissement public dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue Haute, 298A ;

Intimé,

comparaissant par son conseil Maître Quentin Alaluf, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par Monsieur A contre le jugement prononcé le 3 juin 2013, par la troisième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 7 février 2014 ;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions de Monsieur A reçues au greffe de la Cour le 8 décembre 2014;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel du C.P.A.S. de Bruxelles reçues au greffe de la Cour le 5 mars 2015;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 5 janvier 2016.



I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur A été engagé par le C.P.A.S. de BRUXELLES en qualité d'aide-soignant, à partir du 12 septembre 2005.

A partir de 2006, Monsieur A fut affecté à la Résidence « Les Eglantines » qui est une maison de repos pour personnes âgées et une maison de soins, gérée par le C.P.A.S. de BRUXELLES.

Monsieur A travaillait la nuit et était plus particulièrement affecté aux unités « Dahlia » et « Frésia ».

La directrice du nursing, Madame F et l'infirmier-chef Monsieur M , se rendirent à la Résidence, le 30 avril 2010 à 2 heures du matin, et firent un constat qu'ils relatent comme suit :

*« A 02 heures du matin, nous nous sommes rendus dans l'unité Dahlia. Nous avons visité plusieurs chambres de résidents. Les médicaments du soir avaient bien été donnés à ceux-ci. Les résidents dormaient.
Lors de notre visite, nous n'avons pas trouvé Monsieur A .
Un résident gémissait. A défaut de trouver quelqu'un, nous l'avons rassuré.
Ne voyant toujours pas Monsieur A et voulant nous rendre vers l'unité Frésia, nous sommes passés devant le bureau du médecin de l'unité Dahlia.
Lorsque nous avons voulu ouvrir la porte du bureau, celle-ci était fermée à clé. Ce qui n'est jamais le cas.
Madame F a ouvert la porte avec le passe. Nous avons découvert Monsieur A mière éteinte, couché sur la table d'examen couvert par des draps.
Ce dernier s'est réveillé en sursaut prétendant qu'il avait peu dormi la veille et que ses problèmes de dos l'empêchaient de s'asseoir au fauteuil.
Madame F lui a fait part de son profond désarroi lui indiquant par la même occasion qu'une suite disciplinaire serait engagée.
Monsieur A était en possession de son DECT. Toutefois, en cas de problème non signalé par la sonnette, l'intéressé n'aurait pu l'identifier (chute, malaise, appels divers...). »*

La description des faits reprochés à Monsieur A fut reprise dans un document intitulé « signalement des agents contractuels et stagiaires avec demande de sanction(s) ».



Ce document fut signé par Madame F. et Monsieur M., cités ci-avant, ainsi que par Monsieur P. directeur de la Résidence.

Les signataires de ce document sollicitent, à la fin du document, « l'application d'une sanction à l'égard de l'intéressé ».

Le document fut notifié à Monsieur A. le 6 mai 2010.

Ce dernier fut informé qu'il disposait de huit jours pour communiquer un écrit « précisant les motifs de son désaccord » ou pour demander « d'être entendu par la commission d'audition ».

Aux termes d'un courrier réceptionné par le C.P.A.S. de BRUXELLES, le 14 mai 2010, Monsieur A. a fait savoir qu'il était « en désaccord avec ce qui a été dit » dans le document notifié le 6 mai 2010 et qu'il souhaitait être entendu par la Commission d'audition.

Monsieur A. fut partant convoqué devant la Commission d'audition, le 17 mai 2010, et fut entendu par celle-ci le 25 mai 2010.

Lors de son audition, Monsieur A. a déposé une note écrite libellée comme suit :

« En réponse au rapport que a été rédigé par Madame F. et Monsieur M. concernant la nuit du 29 au 30 avril dans lequel en m'accuse que je dormait quand ils sont passés dans mes unités Dahlia et Frésia.

Je dis que :

1. ce n'est pas vrais ils m'ont jamais trouvé dans un bureau entrain de dormir. Ils ont trouvé une allaise par terre dans le bureau sur lequel j'avais fais ma prière juste avant vers 1 h 30 et je n'ai pas ramasser car je devais encore faire ma prière du matin avant de commencer mon tour à 4 h 30. Ils m'ont demander si je dormait par terre dans ce bureau j'ai répondait que c'était pour la prière, ils m'ont demander aussi pourquoi j'ai fermé les portes de Monsieur H. et Monsieur F. L j'ai expliquer que ses Monsieur s'enferment eux même et j'ai toujours le passe sur moi pour pouvoir rentrer, à la fin de notre conversation ils m'ont pris mon dect ils m'ont dit que j'allait le récupéré juste après.

Je les ai rencontrer dans le couloir à Dahlia en revenant de Frésia ou j'avait donnait des soins chez Madame P. vers +/- 2 h demander lui elle a toute sa tête.

2. c'est un plan préparer entre eux pour me mettre à la porte car ils ont essayé tous les moyens sans succès.



Les horaires : Il me fait travailler plus qu'un temps plein alors que je suis qu'à 34 h par semaine.

Vérifier mes horaires depuis ma mutation aux églantines vous aller constater qu'il me fais travailler 14.15.16 jusqu'à 18 nuit alors que je dois prester 10.11 nuit max par mois en plus de ça j'ai demandé un temps plein ça été refusé à plusieurs reprise.

Le résultat, j'avait plus une vie de famille j'étais tous le temps au travail ceux qui m'a crée beaucoup de problème avec ma femme, et puis il y a eu la maladie de mon fils deux opérations pour un abcès cérébral, 2 mois plut art ma séparation de mon épouse je suis rentré dans une longué période de maladie (3 mois) j'ai fais une dépression il n'a pas arrêter de m'envoyer le médecin de travaille alors qu'il était au courant de ma situation. Le médecin ma fais revenir malgré que je prenais des médicaments ante dépressif.

Après mon retour au travaille, il a continuer à me faire travailler comme avant à ce moment je me suis éclater on a eu une dispute verbal entre nous et j'ai lui fais savoir que j'allait plus accepter de faire des nuits supp et qu'il fallait plus compter sur moi et j'ai lui dis que je donnerai jamais mon préavis.

Il a fais la même chose avec Hassain il a met le pression sur lui jusqu'il donne sa démission lui-même (il était à mi-temps il le faisait travailler 3/4 temps il était toujours 350h 400h supp et quand il oser dire non on la met entre deux choix, soit travailler le jour soit Pachéco.

Fatima : on lui a interdit de mettre un petit bonnet sur sa tête alors quand voit très bien ses cheveux (ce n'était même pas le voile c'était juste un petit bonnet).

David : regarder son horaire il le fait travailler sans arrêt 4 nuit puis 2 à la maison puis 4 nuit d'affilé Il arrive 16.17.18 nuit et parfois 20 nuit par mois Il ne peux contester le jour ou il va parler ils vont lui arranger un plan comme celui qu'ils m'ont fait.

Monsieur M. a divisé l'équipe de nuit en deux groupes

1 les équipes : la bonne et la mauvaise équipes

Nerlandophone et francophone

2 Le rapport se dit en Nerlandais entre eux même si nous on est là et ils savent que nous ne comprenons pas la langue.

Quand c'est nous qui donne le rapport ils viennent à la dernière minute quand c'est fini.

3. du favoritisme au niveau horaire écoute le respect

4. les médicaments j'en ai jamais eu de remarque défavorable écrit ou oral par apport à mon travail que se soit les médicaments ou l'hygiène corporelle des résidents dans mes unités.

5. l'heure a lequel on lave les résidents.



Dans l'unité Dahlia il y 2 personne maximum pour 30 résident donc à quel heur on arrive dans les chambres pour faire les toilettes ? Alors que le tour de change du matin commence 04h30 chez la première personne. Il faut voire aussi par quel personne ils commencent les toilettes.

*J'ai su dernièrement qu'on laver les personnes léger et les autres on les laissent jusqu'à l'après midi faut de manque de personnel à dahlia et à iris.
Donc comment voulez vous trouver encore propre un patient qu'a été changer on va dire 05h30 et lavé à 11 h ou 14h.*

Ajouter aussi la qualité des langes n°7 pampers (à voir svp)

En réponse à la plainte du service du jour :

La plainte qui a été faite par l'équipe du jour par apport à des nuits précise avec des dattes n me concerne pas étant donné que je n'étais pas de service ses jours là ex le 16 et le 17 février 2009. Ajouter à ça que durant toute l'année il y a des intérim qui viennent travailler la nuit ils viennent faire une ou deux nuit il connaissent pas bien les résident et souvent il y a des problèmes avec eux ils oublient de changer tel ou tel résident ou donner tel médicament.

Remarque : s'il y a un problème la nuit avec l'un ou l'autre personne pourquoi ne pas lui parler le mettre en garde lui faire un rapport s'il ne veut pas changer de comportement. Je veux juste dire que sans la communication ni dialogue entre l'équipe du jour et l'équipe du nuit on peut jamais améliorer un service ».

Le dossier de Monsieur A fut soumis à l'examen du conseil de l'action social du C.P.A.S. de BRUXELLES, le 26 mai 2010, lequel prit le même jour la décision suivante :

«Monsieur A travaille au CPAS, en qualité d'aide-soigneur, depuis le 23 mars 2006. Il est affecté à la Résidence 'Les Eglantines'.

En date du 3 mai 2010, une fiche pour faits défavorables a été établie à l'encontre de l'intéressé.

Les faits reprochés sont les suivants : « [est repris ici la description de Madame F et de Monsieur M - voir ci-dessus] »

A sa demande et conformément aux dispositions réglementaires, l'intéressé a été entendu par la Commission d'audition le 25 mai 2010 et a fait valoir les arguments suivants : «[voir ci-dessus]».

Un ensemble d'éléments contenus dans la note déposée par Monsieur A ne sont pas pertinents car ils ne concernent pas les faits reprochés, ni l'intéressé.



En ce qui concerne le constat selon lequel l'intéressé a été trouvé en train de dormir dans un bureau fermé à clé, ce constat a été effectué par deux membres de la direction et ne peut être remis en cause.

Monsieur A. invoque un complot contre lui et le fait que la direction traiterait différemment les membres de l'équipe francophones et ceux néerlandophones, ces derniers étant favorisés. Cette affirmation ne se base sur aucun fondement, dans la mesure où l'équipe ne se compose que d'un néerlandophone.

Enfin, en ce qui concerne les nuits supplémentaires prestées par l'intéressé, il convient de signaler que tout le monde est amené à prester des nuits supplémentaires, suite à l'absence d'un agent statutaire au sein de l'équipe. Vérifications faites sur 2009 et 2010, l'intéressé n'a jamais dû prester le nombre de nuits qu'il prétend avoir presté (jusqu'à 18 nuits). En effet, compte tenu de son horaire, il doit prester 136h par mois et a effectivement presté : 01/2009 : 88h, 02/2009 : 110, 03/2009 : 100, 04/2009 : 98, 05/2009 : 143 ; 06/2009 : 88 ; 07/2009 : 0 ; 08/2009 : 143 ; 09/2009 : 132 ; 10/2009 : 132 ; 11/2009 : 121 ; 12/2009 : 121 ; 01/2010 : 154 ; 02/2010 : 132 ; 03/2010 : 176 ; 04/2010 : 110 ; 05/2010 : 55 et 06/2010 : 143.

Les allégations de Monsieur A. ne sont donc pas établies non plus sur ce point.

Les faits constatés sont extrêmement graves et dénotent un manque flagrant de professionnalisme et de sens des responsabilités. La nuit, le personnel est moins nombreux et, en tant qu'aide-soigneur, Monsieur A. assumait la responsabilité des unités Dahlia et Frésia.

Une telle attitude constitue un manquement flagrant aux devoirs et obligations des agents, au sens de l'article 28 du règlement du travail.

La nécessaire confiance devant exister entre un employeur et le membre du personnel est rompue et rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration ultérieure.

Il est dès lors proposé de procéder au licenciement pour faute grave de Monsieur A. sans indemnité, ni préavis, sur base de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Conseil de l'action sociale décide, à l'unanimité :

de procéder au licenciement pour faute grave de Monsieur A. sans indemnité, ni préavis, sur base de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail».

La décision de rupture du contrat de travail pour motif grave fut notifiée le 26 mai 2010 à Monsieur A. par pli recommandé.



Par courrier du 5 juillet 2010, le conseil de Monsieur A contesta la légalité du licenciement pour motif grave intervenu.

Le C.P.A.S. de BRUXELLES répondit à ce courrier le 15 juillet 2010, précisant qu'il considérait que le licenciement de Monsieur A était tout à fait conforme au prescrit légal.

Monsieur A a alors saisi le Tribunal du travail de Bruxelles du différend l'opposant au C.P.A.S. de BRUXELLES, par requête déposée au greffe du Tribunal le 28 janvier 2011.

Au terme de ses dernières conclusions déposées devant le Tribunal du travail, Monsieur A sollicite la condamnation du C.P.A.S. de BRUXELLES à lui payer les sommes de :

- 15.081,93€ bruts à titre d'indemnité compensatoire d'un préavis de six mois ;
- 2.500,00€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

les dites sommes augmentées des intérêts légaux et judiciaires.

Monsieur A postula également la condamnation du C.P.A.S. de BRUXELLES à lui délivrer les documents sociaux et fiscaux, sous peine d'une astreinte de 25€ par document manquant et par jour de retard.

Enfin, Monsieur A invita le Tribunal du travail à condamner le C.P.A.S. de BRUXELLES au paiement des dépens de l'instance, et à déclarer le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans possibilité de caution ou de cantonnement.

Aux termes de son jugement prononcé le 3 juin 2013, le Tribunal du travail a d'abord considéré que le C.P.A.S. de BRUXELLES avait bien respecté les conditions de forme prescrites par l'article 325 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le Tribunal a également considéré que la preuve de la réalité du motif grave imputé à Monsieur A était bien rapportée par le C.P.A.S. de BRUXELLES.

Le Tribunal a ainsi déclaré les demandes de Monsieur A non fondées et l'en a, par conséquent, débouté.

Le Tribunal a condamné Monsieur A au paiement des dépens, liquidés par le C.P.A.S. de BRUXELLES à la somme de 1.210€ à titre d'indemnité de procédure. Monsieur A interjeté appel de ce jugement, et a déposé à cette fin une requête au greffe de la Cour du travail de Bruxelles, le 7 février 2014.

Monsieur A a fait grief au Tribunal de ne pas avoir correctement apprécié les éléments de fait et de droit de la cause.



Il soutient d'abord que le C.P.A.S. de BRUXELLES n'a pas respecté les délais de notification du motif grave allégués, prescrits par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Monsieur A soutient par ailleurs que la fiche de signalement sur base de laquelle il a été licencié a été établie unilatéralement par Madame F et Monsieur M, et que les affirmations de ceux-ci ne peuvent être prises pour argent comptant, et ne constituent pas une preuve fiable et convaincante en soi pour considérer les faits comme établis.

A titre subsidiaire, c'est-à-dire dans l'hypothèse où la Cour estimerait que la faute qui lui est imputée est établie, Monsieur A invite la Cour à considérer que cette faute ne peut être constitutive d'un licenciement pour motif grave.

Monsieur A sollicite partant la réformation du jugement déféré, et réitère devant la Cour les demandes formées devant le premier juge.

Il postule également la condamnation du C.P.A.S. de BRUXELLES, à lui payer les dépens en ce compris l'indemnité de procédure qu'il liquide à la somme de 1.210€.

Le C.P.A.S. de BRUXELLES sollicite pour sa part la confirmation du jugement entrepris, et la condamnation de Monsieur A au paiement des dépens d'appel qu'il liquide à la somme de 1.210€ étant l'indemnité de procédure.

III. EN DROIT

1. En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis

Monsieur A invoque d'abord le non-respect par le C.P.A.S. de BRUXELLES des délais de notification du congé pour motif grave prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Il constate par ailleurs la réalité des faits qu'on lui reproche.

Il soutient enfin, qu'à supposer que la Cour considère que les faits allégués par le C.P.A.S. de BRUXELLES sont établis, ceux-ci ne peuvent être considérés comme constitutifs d'un motif grave de licenciement au sens de l'article 35 précité.

La Cour entend faire l'économie de l'examen du respect par le C.P.A.S. de BRUXELLES des délais de notification prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, dès lors qu'elle considère qu'en tout état de cause d'une part les faits allégués ne sont pas établis à suffisance, et d'autre part à supposer même qu'ils le fussent, il ne constituent, en toute hypothèse, pas un motif grave de licenciement au sens de l'article 35 cité ci-avant.



La Cour rappelle en effet que cet article dispose notamment que « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

La Cour rappelle également que la doctrine qui qualifie de « *fondamental* » le principe selon lequel dès lors que le droit de brusque rupture constitue un mode exceptionnel de rompre le contrat, s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave, « *la justice doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse* » (B. PATERNOSTRE & N. BERTHOLET, La rupture du contrat de travail pour motif grave : chronique de jurisprudence 1996-2004, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 55 et les références citées).

En ce qui concerne la preuve des faits allégués par le C.P.A.S. de BRUXELLES et formellement déniés par Monsieur A , on relèvera que la doctrine précise que « *Le juge ne peut pas (...) fonder sa conviction sur les seules affirmations de l'employeur, si elles sont déniées par le travailleur et ne sont établies par aucune des modalités de preuve par les articles 1315 et suivants du Code civil* » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, De Boeck & Larcier, 2005, p. 24).

La Cour de cassation, de même a décidé que « *L'arrêt qui se fonde uniquement (...) sur les allégations de fait (de l'auteur de la rupture) déniées par (son contractant) viole les règles de la charge de la preuve* » (Cass., 1^{er} novembre 1998, J.T.T., 1989, p. 80).

En l'espèce, les seules déclarations des supérieurs hiérarchiques de Monsieur A , lesquels sont de surcroît au service de l'intimé, ne sont pas suffisantes pour établir de manière rigoureuse la réalité des faits allégués.

Le fait que les relations conflictuelles que Monsieur A aurait eues avec sa hiérarchie, et qu'il invoque pour expliquer son licenciement, ne seraient pas établies comme le soutient le C.P.A.S. de BRUXELLES, est sans incidence, et n'est pas déterminant, dès lors qu'ainsi que cela fut rappelé ci-avant, la charge de la preuve appartient à la partie qui licencie.

De plus, la Cour qui rappelle le caractère souverain du pouvoir du juge d'apprécier et de qualifier les fautes alléguées pour les considérer ou non comme constitutives de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 15 septembre 1986, Pas., 1987, p. 47) estime que les faits invoqués par le C.P.A.S. de BRUXELLES, à les supposer même établis, - quod non eu égard à ce qui précède - ne peuvent être considérés comme constitutifs d'un motif grave.

En effet « *La notion de motif grave est une notion relative puisque la gravité de la faute doit être appréciée en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ceux-ci se sont déroulés. L'appréciation du motif dépendra également quand le congé est donné par l'employeur, de diverses caractéristiques propres aux travailleurs lui-même comme, par exemple, son état mental, son ancienneté de service dans l'entreprise, la fonction qu'il exerce, le caractère isolé ou non de la faute, la propension du travailleur à commettre d'autres fautes, etc...* » (M.



DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », in Orientations 2003, p. 22).

Or, en l'espèce on relèvera, que selon les dires mêmes de son employeur, Monsieur A n'a, en presque cinq ans de travail au service de celui-ci, jamais fait l'objet de remarques ou d'observations avant les faits litigieux.

A supposer toujours les faits allégués par le C.P.A.S. de BRUXELLES établis –quod non-, et en prenant partant pour hypothèse que les déclarations et constatations consignées par Madame F et Monsieur M fussent exactes, on rappellera que ces derniers ont précisé que Monsieur A aurait expliqué qu'il s'était étendu sur une table dès lors qu'il était victime d'un excès de fatigue et qu'il ne pouvait s'asseoir en raison d'un mal de dos.

On rappellera aussi que Madame F et Monsieur M ne relèvent aucun manquement dans le chef de Monsieur A en ce qui concerne la distribution des médicaments effectuées le soir même par celui-ci.

Monsieur A par ailleurs en possession de son DECT, et était donc toujours disponible en cas d'appel.

La Cour considère dès lors que dans un tel contexte, cette première faute, à la supposer établie, eût pu être sanctionnée légèrement et faire par exemple l'objet d'un avertissement, mais en tous cas pas d'un licenciement sans indemnité ni préavis.

Il résulte de ce qui précède que Monsieur A est en droit de se voir octroyer une indemnité compensatoire de préavis.

Pour le calcul et l'appréciation du montant de celle-ci, la Cour relève que c'est à juste titre que le C.P.A.S. de BRUXELLES entend rectifier le calcul de la rémunération de base de Monsieur A proposé par celui-ci.

Les précisions développées à ce propos par le C.P.A.S. de BRUXELLES aux 27^{ème}, 28^{ème} et 29^{ème} feuillets de ses dernières conclusions non seulement apparaissent exactes mais aussi ne sont pas contredites par Monsieur A

Monsieur A sollicite la condamnation du C.P.A.S. de BRUXELLES à lui payer une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six mois de rémunération.

Le C.P.A.S. de BRUXELLES précise qu'en l'espèce la formule Claeys aboutit à 5,16 mois de préavis. Il invite cependant, à titre subsidiaire, la Cour à n'octroyer à Monsieur A qu'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 4 mois de rémunération.



La Cour qui rappelle que la formule Claeys n'est pas contraignante dans la mesure où elle ne repose sur aucune base légale, reconnaît néanmoins sa valeur indicative.

Elle estime qu'en l'espèce une indemnité compensatoire de préavis de 5 mois peut être octroyée à Monsieur A compte tenu de son ancienneté, de son âge, de sa rémunération et de sa fonction.

Le C.P.A.S. de BRUXELLES doit partant être condamné à payer à Monsieur A la somme brute de 11.900,57€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ladite somme devant être majorée des intérêts au taux légal à dater du 26 mai 2010 jusqu'à son parfait paiement.

2. En ce qui concerne la prime de fin d'année

La Cour constate qu'aux termes de ses conclusions, Monsieur A ne sollicite plus rien à ce titre.

3. En ce qui concerne les dommages et intérêts pour licenciement abusif

La Cour rappelle que pour que le licenciement puisse être considéré comme abusif, il appartient à Monsieur A d'établir, conformément au prescrit de l'article 1382 du Code civil, non seulement que le C.P.A.S. de BRUXELLES a commis une faute, mais aussi qu'il a subi un dommage et que ce dommage résulte de la faute du C.P.A.S..

On rappellera par ailleurs que l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement abusif est subordonné à l'existence d'un préjudice « *distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer* » (Cass., 19 février 1975, Pas., 1975, I, 622), l'indemnité compensatoire de préavis réparant forfaitairement l'intégralité du préjudice matériel et moral engendré par la perte même de l'emploi.

Monsieur A qui postule la condamnation du C.P.A.S. de BRUXELLES à lui payer à titre de dommages et intérêts une somme évaluée *ex-aequo et bono* à 2.500€, ne justifie pas valablement ni l'existence d'une faute du C.P.A.S. de BRUXELLES, ni l'existence d'un préjudice distinct qui ne serait pas couvert par l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il est en droit de prétendre.

Il fait certes état de ce qu'il aurait été privé de son droit aux allocations de chômage pendant une période déterminée, et que la faute grave qui lui est imputée est de nature à laisser planer un doute inacceptable quant à son professionnalisme.

En ce qui concerne le droit aux allocations de chômage dont Monsieur A prétend avoir été privé, force est de constater que celui-ci ne produit aucune décision de l'O.N.Em dont il



résulterait que le bénéfice d'allocations de chômage lui aurait été refusé du fait de son licenciement pour motif grave.

Il n'apparaît pas non plus qu'une publicité outrancière ait été faite par le C.P.A.S. de BRUXELLES, en ce qui concerne le licenciement intervenu.

La demande tendant à la condamnation du C.P.A.S. de BRUXELLES à payer à Monsieur A des dommages et intérêts pour licenciement abusif n'est partant pas fondée.

4. En ce qui concerne la délivrance des documents sociaux et fiscaux

Monsieur A sollicite la Cour de « *Condamner le C.P.A.S. de BRUXELLES à délivrer dans les cinq jours du jugement à intervenir, les documents sociaux et fiscaux requis par la loi en fin des relations contractuelles, le compte individuel, la fiche fiscale 281.10, la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture sous peine d'une astreinte de 25€ par document manquant et par jour de retard* ».

La Cour constate d'abord que cette demande est, en partie en tous cas, imprécise. Monsieur A ne précise pas « *les documents sociaux et fiscaux requis par la loi en fin des relations contractuelles* » qui ne lui auraient pas été remis, si ce n'est le compte individuel, la fiche fiscale 281.10, la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture.

Il y a partant lieu de condamner le C.P.A.S. de BRUXELLES, à délivrer ces documents expressément précisés et inventoriés.

Il n'y a, par ailleurs, pas lieu d'assortir cette condamnation d'astreintes, aucun élément ne permettant, en l'état actuel de la cause, de considérer que le C.P.A.S. de BRUXELLES resterait en défaut d'exécuter le présent arrêt.

5. En ce qui concerne les dépens

Le C.P.A.S. de BRUXELLES sollicite la Cour de compenser les dépens s'il n'est fait droit à toutes les demandes de Monsieur A.

En l'espèce, si la Cour a, aux termes du présent arrêt, fait droit à une grande partie des demandes de Monsieur A, elle n'a toutefois pas accueilli sa demande tendant à l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La Cour rappelle que la Cour de cassation a considéré que la partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne pouvait, en règle, être condamnée à tous les dépens (Cass., 25 juin 1992, Pas., p. 959).



Compte tenu de ce que Monsieur A doit se voir octroyer une somme de 11.900,57€ majorée des intérêts, n'étant débouté que de sa demande de dommages et intérêts évaluée à 2.500€, il y a certes lieu de réduire le montant des indemnités de procédure postulées mais pas de compenser les dépens comme le demande le C.P.A.S. de BRUXELLES.

La Cour estime dès lors pouvoir réduire le montant de 1.210€ postulé par Monsieur A à titre d'indemnité de procédure pour chaque instance, à la somme de 1.000€ par instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel,

Le dit partiellement fondé, en ce qu'il y a lieu de :

- dire pour droit que les faits allégués par le C.P.A.S. de BRUXELLES pour justifier le licenciement sans indemnité ni préavis de Monsieur A ne sont pas établis, et qu'à supposer même qu'ils l'eussent été – quod non – ils ne sont, en toute hypothèse pas constitutifs de « motif grave » au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.
- condamner partant le C.P.A.S. de BRUXELLES à payer à Monsieur A la somme brute de 11.900,57€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts au taux légal à dater du 26 mai 2010, jusqu'à son parfait paiement.
- condamner le C.P.A.S. de BRUXELLES à délivrer à Monsieur A le compte individuel de la dernière année de prestations de celui-ci, la fiche de paie relative à l'indemnité de rupture, et la fiche fiscale 281.10.
- condamner le C.P.A.S. de BRUXELLES à payer à Monsieur A ses dépens de première instance, soit la somme de 1.000 à titre d'indemnité de procédure.

Réforme par conséquent le jugement déféré dans la mesure du fondement de l'appel précisée ci-avant, et le **confirme** pour le surplus.

Condamne en outre le C.P.A.S. de BRUXELLES au paiement des dépens de l'appel liquidés par Monsieur A à la somme de 1.210€, mais ramenée par la Cour à la somme de 1.000€.

Délaisse au C.P.A.S. de BRUXELLES ses propres dépens.



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Président,

S. KOHNENMERGEN,

Conseiller social au titre d'employeur,

G. BRIEDIS,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,

S. KOHNENMERGEN,

G. BRIEDIS,

X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 février 2016, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier,

G. ORTOLANI,

X. HEYDEN,

