

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
2017 / 596.
Date du prononcé
28 février 2017
Numéro du rôle
2014/AB/1128

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000794465-0001-0013-01-01-1



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

Madame

K

Appelante,
représentée par Maître Pierre Coetsier, avocat à Namur.

contre

Le CPAS DE RIXENSART, dont le siège social est établi à 1330 Rixensart, Rue de Messe, 9 ;

Intimé,
représenté par Maître Alexandra Lhoest et Maître Laurent Dear, avocats à Ottignies-Louvain-La-Neuve.

★

★ ★

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 3 août 1992;

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

Vu l'appel interjeté par madame K contre le jugement contradictoire prononcé le 27 mai 2014 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Nivelles- division Wavre (R.G. n° 12/2764/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête adressée au greffe de la Cour du travail par un envoi recommandé du 11 décembre 2014 et réceptionnée le 12 décembre 2014;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 7 février 2017 ;



I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours. L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

La demande originale visait à :

- entendre dire pour droit que le licenciement notifié à madame K le 28 septembre 2011 par le Cpas de Rixensart est irrégulier en la forme et/ou abusif ;
- faire condamner ledit Cpas à lui payer un montant fixé à titre principal à 25.000 € provisionnels réduits à titre subsidiaire à 1 € provisionnel, le tout à majorer des intérêts au taux légal à dater de la signification de l'exploit et ce jusqu'à complet et entier paiement.

Par jugement du 27 mai 2014, le Tribunal du travail de Nivelles, division Wavre, a déclaré la demande non fondée, a débouté madame K de ses prétentions et l'a condamnée aux dépens liquidés à la somme de 167,45 € représentant les frais de citation, augmentés de 2.200 €, au titre d'indemnité de procédure.

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de :

- dire la demande originale recevable et fondée ;
- dire pour droit que le licenciement de madame K par décision prononcée et signifiée le 28 septembre 2011 est irrégulier en la forme et/ou abusif ;
- condamner le Cpas de Rixensart à payer à madame K un montant fixé à titre principal à 25.000 € provisionnels réduits à titre subsidiaire à 1 € provisionnel, le tout à majorer des intérêts au taux légal, à dater de la signification de l'exploit et ce jusqu'à complet et entier paiement ;
- condamner le Cpas de Rixensart aux dépens, en ce compris les indemnités de procédure.

A l'audience, le conseil de madame K a déclaré que son second chef de demande visait à condamner le Cpas de Rixensart à payer 25.000 € provisionnels réduits à 1 € provisionnel et que si elle obtenait gain de cause sur cette demande, les parties négocieraient entre elles sur le montant définitif à accorder.



IV. EXPOSE DES FAITS

Madame K a été engagée le 1^{er} septembre 2001 par le Cpas de Rixensart dans les liens d'un contrat d'employé à durée indéterminée et à temps partiel pour travailler en qualité d'assistante en soins hospitaliers.

Elle a ensuite travaillé en qualité d'aide-soignante à temps plein à partir du 1^{er} avril 2002. Un avenant en ce sens a été conclu le 1^{er} avril 2002.

Elle exerçait ses fonctions au sein de la maison de repos et de soins « Le Val du Héron » gérée par le Cpas de Rixensart.

A partir de septembre 2006, elle a bénéficié du projet de formation 600 qui lui permettait de suivre des études de bachelier en soins infirmier ou d'infirmier breveté avec maintien du salaire, tout en étant libéré de prestations, étant entendu que son employeur recevait en contrepartie une subvention de l'Onssapl (Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales) destinée à couvrir la charge du remplacement. Elle devait néanmoins prêter son travail à raison de 15 jours pendant les grandes vacances.

Par courrier du 2 juillet 2008 adressé au Cpas de Rixensart, madame N , infirmière en chef de la maison de repos et de soins « Le Val du Héron », s'est plainte que madame K avait presté uniquement le 1^{er} juillet 2008 et que le soir même, elle avait prévenu qu'elle avait un certificat médical jusqu'au 6 juillet 2008. Le courrier expliquait aussi que déjà en 2007, elle n'avait presté que 11 jours sur les 15 jours prévus.

Par courrier du 24 septembre 2009 adressé au Cpas de Rixensart, madame N a attiré l'attention sur l'absentéisme de madame K ces trois dernières années et son manque d'implication dans l'équipe ainsi que l'introduction d'un esprit de travail nuisible au sein de l'équipe. Il était ainsi signalé que sur les 15 jours à prester en 2007, elle avait été absente 4 jours, sur les 12 jours à prester en 2008, elle avait été absente 10 jours et sur les 13 jours à prester en 2009, elle avait été absente 7 jours. Elle a encore précisé que les deux personnes la remplaçant faisaient preuve d'une implication auprès des résidents et au sein de l'équipe beaucoup plus professionnelle et a demandé s'il pouvait être envisagé de se séparer d'elle.

Madame K a doublé la 1^{ère} et la 2^{ème} année de ses études de bachelier en soins infirmiers. En septembre 2010, elle a débuté la 3^{ème} année qu'elle n'a pas réussi en septembre 2011.

Par décision du 22 septembre 2011, le comité de gestion du fonds social du secteur public de l'Onssapl a décidé de ne pas accorder de dérogation à madame K , en manière telle qu'il fut mis fin à son droit d'absence rémunérée pour participation au projet



de formation d'infirmier. Cette décision a été communiquée tant à madame K qu'au Cpas de Rixensart.

Entretiens, par courrier du 14 septembre 2011 adressé au Cpas de Rixensart, madame G infirmière en chef, s'est plainte que madame K qui devait prêter du 15 juillet au 31 août 2011, avait exigé de pouvoir prendre ses congés annuels afin de préparer sa seconde session, ne prestant finalement que jusqu'au 5 août et qu'elle avait exigé à plusieurs reprises des changements d'horaire et que suite à un refus de les lui accorder, elle avait laissé sous-entendre qu'elle n'assurerait peut-être pas ses prestations. Madame G s'est aussi plainte que madame K ne l'avait jamais tenue au courant de ses résultats, alors que l'on comptait sur elle comme infirmière à partir du 15 juillet et que l'horaire était déjà fait et qu'elle ne l'avait pas davantage tenue au courant des résultats de sa seconde session ni de son certificat médical. Elle en a conclu que madame K n'était pas une personne fiable. Elle a enfin précisé que son retour induisait un climat malsain au sein de l'équipe, les aides-soignantes craignant qu'en tant qu'infirmière, elle abuse de son autorité vis-à-vis d'elles.

Par mail du 14 septembre 2011 adressé au Cpas de Rixensart, monsieur T, directeur de la maison de repos, a confirmé l'avis de madame G, en signalant qu'il avait dû faire différentes démarches début juillet afin d'être informé des résultats de la session de juin et savoir si elle reprenait le travail comme infirmière et que madame K était parti en vacances sans l'avertir de sa situation et qu'étant resté confuse sur ses résultats d'examens, c'est de l'école qu'il avait appris qu'elle n'avait passé aucun examen en juin.

Lors d'une séance du 22 septembre 2011, le conseil de l'action sociale du Cpas de Rixensart a pris la décision de licencier madame K moyennant un préavis de 9 mois prenant cours le 1^{er} octobre 2011 et ce pour les motifs suivants :

« (...) »

- Revu le dossier administratif de madame K, engagée en tant qu'aide-soignante à temps plein à la maison de repos depuis le 18 avril 2001, à l'échelle D.1.1. et bénéficiant depuis septembre 2006 du projet « Formation 600 » ;
- Considérant que la formation 600 offre à des employés la possibilité de suivre des études de bachelier en soins infirmiers ou d'infirmier breveté avec maintien du salaire, tout en étant libéré de prestations, l'employeur recevant en contrepartie une subvention de l'ONSSAPL destinée à couvrir la charge du remplacement ;
- Attendu que madame K a recommencé la première et la deuxième année, et qu'elle a échoué en troisième année lors de la deuxième session d'août 2011 ;
- Attendu que même si Mme K obtenait une dérogation pour recommencer la troisième année, elle n'y serait pas admise avant la session de 2012-2013, ce qui entraîne entretiens son retour à ses fonctions d'aide-soignante à la maison de repos et, parallèlement, l'arrêt des subventions de l'Onssapl ;



-Considérant que l'organisation de la maison de repos, qui comptait sur madame K comme infirmière depuis juillet 2011, a été mise à mal par ses échecs répétés ;

-Vu les notes des 24 septembre 2009 et 2 juillet 2008 de l'infirmière en chef, madame N, se plaignant déjà d'absentéisme important, du manque d'implication au sein de l'équipe et du manque de fiabilité de madame K et que ces griefs lui sont encore toujours adressés par monsieur B, directeur de la maison de repos et madame G infirmière en chef ;

-Procédant par bulletin secret, par 8 oui et 1 abstention, décide de licencier madame K (...), moyennant un préavis de neuf mois prenant cours le 1^{er} octobre 2011 ».

Par courrier daté du 28 septembre 2011 et par exploit d'huissier signifié le même jour, madame K a été informée de la décision prise le 22 septembre 2011 par le Cpas de Rixensart de rompre son contrat de travail moyennant un préavis de 9 mois débutant le 3 octobre 2011.

Madame K est en incapacité de travail depuis lors, de telle manière que le préavis n'a pas encore commencé à courir.

V. DISCUSSION.

Position des parties.

Madame K reproche au Cpas de Rixensart d'avoir méconnu le principe de l'audition préalable et conclut que « la décision prononcée et signifiée est irrégulière en la forme et/ou abusif ».

Le Cpas de Rixensart fait valoir qu'il n'existe pas d'obligation d'audition préalable dans le chef des autorités administratives qui envisagent de licencier un travailleur et que même à retenir une telle obligation, elle ne s'applique pas dans des cas comme en l'espèce où la mesure de licenciement est étrangère au comportement du travailleur. En tout état de cause, le préjudice consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi nécessite de démontrer que l'audition aurait donné une chance réelle d'infléchir la décision de licenciement, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Il conteste par ailleurs que le licenciement ait été abusif, estimant que madame K a été licenciée pour un motif raisonnable et que placé dans les mêmes circonstances, n'importe quel employeur normalement prudent et diligent aurait procédé à son licenciement.



Position de la Cour.

1. Quant au principe d'audition préalable.

La question à trancher est de savoir si le Cpas de Rixensart, en licenciant madame K moyennant préavis sans l'avoir entendue au préalable, a méconnu un principe général du droit dit en l'occurrence de bonne administration identifié par la formule *audi alteram partem*, qui oblige l'autorité administrative envisageant de prendre une mesure grave à l'égard d'une personne (physique ou morale), de l'entendre au préalable en ses explications.

Les principes généraux du droit pourraient être définis selon la jurisprudence de la Cour de Cassation comme « *des normes juridiques fondamentales et générales, non écrites mais virtuellement contenues dans l'ordre juridique et susceptibles d'être énoncées, consacrées ou organisées par la loi en des applications particulières* » (P. Marchal, Principes généraux du droit, Répertoire pratique du droit belge, Bruylant, 2014, p. 13).

« *La Cour de cassation ne reconnaît l'existence d'un principe général du droit que lorsque celui-ci est susceptible de recevoir un consensus quasi unanime. Faute d'un tel consensus, le principe ne repose que sur une présomption qui peut être contestée et même renversée* » (P. Marchal, op. cit., p. 32).

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, « *les principes généraux du droit ne peuvent, dans une matière déterminée, être appliqués par le juge lorsque cette application serait inconciliable avec la volonté du législateur* » (voir les arrêts cités par P. Marchal, op. cit., p. 44).

« *Les principes généraux du droit ne peuvent avoir qu'un rôle supplétif, c'est-à-dire lorsque le litige ne peut être réglé sur la base d'aucun texte légal et que seul un principe général de droit peut y suppléer* » (E. Krings, Aspects de la contribution de la Cour de cassation à l'édification du droit, J.T., 1990, p. 547).

Depuis longtemps, la question de savoir si le principe *audi alteram partem* trouve à s'appliquer aux travailleurs salariés au service d'employeurs publics était controversée (voir sur la question A. Castadot, Motivation formelle et audition préalable en cas de licenciement dans le secteur public (première partie), J.T.T., 2017, p. 1), même si la jurisprudence et doctrine francophones y étaient majoritairement favorables.

Il n'existait donc pas de consensus quasi unanime pour appliquer ce principe aux travailleurs salariés.

Cela sera d'autant moins le cas à l'avenir.



La Cour de Cassation, a en effet récemment rendu un arrêt par lequel elle a considéré que *"ne justifie pas sa décision en droit l'arrêt qui conclut à l'existence d'une faute dans le chef de la demanderesse qui a licencié la défenderesse en négligeant de l'entendre avant son licenciement après avoir énoncé que les principes de bonne administration, en ce compris l'obligation d'audition s'appliquent également au licenciement des contractuels"* (Cass., 12 octobre 2015, Revue de droit communal, 2016/1, avec les conclusions de l'avocat général H. Vanderlinden, pp. 11-17 et J.T.T., 2016, p. 30, note G. Lemaire).

Le pourvoi reprochait à l'arrêt de la Cour du travail de Gand d'avoir violé le principe général de bonne administration appelé obligation d'audition préalable.

La Cour de Cassation a clairement exclu l'application de ce principe en cas de licenciement de travailleurs salariés au service d'employeurs publics, puisqu'après avoir précisé que les dispositions des articles 32,3°, 37 §1^{er} alinéa 1^{er} et 39 §1^{er} alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail qui régissent également les conventions conclues par les travailleurs employés par les communes et dont la situation n'est pas statutairement réglée, n'obligent pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder à son licenciement, elle a décidé qu'il ne peut être dérogé à ces règles en vertu d'un principe général de bonne administration.

Cette jurisprudence a été suivie tant par le Conseil d'Etat (C.E., 27 septembre 2016, arrêt n° 235.871, raad.vst-consetat.be, qui estime que l'arrêt de la Cour de Cassation du 12 octobre 2015 a mis fin à la controverse) que par les juridictions de fond (C.T. Liège (division Namur), 14 avril 2016, J.L.M.B., 2016, liv. 37, p. 1761 ; C.T. Mons, 8 décembre 2015, R.G. n° 2014/AM/422, www.juridat.be).

Cet arrêt de la Cour de Cassation doit être compris à la lumière des conclusions du Parquet général de Cassation qui considère que lorsque l'administration conclut un contrat, elle *"abandonne sa position de pouvoir public et devient un employeur ordinaire"* de telle manière que *"à ce moment-là, il n'est plus besoin des corrections que les principes de bonne administration apportent à la position privilégiée d'une administration vis-à-vis de l'administré"* citant en cela la doctrine (K.Salomez, *Ontslag van contractanten in overheidsdienst, publiekrecht of privaatrecht ?*), note sous Trib. Trav. Gand, 6 décembre 2007, R.W., 2008-98, p. 1483), et rappelle ensuite, comme le fait la Cour de Cassation, que les dispositions de la loi relative aux contrats de travail applicable à la relation contractuelle entre l'administration-employeur et le travailleur, n'exigent pas qu'un travailleur soit entendu avant d'être licencié.

La Cour partage cette interprétation.

Madame K ne démontre dès lors pas à quel titre le Cpas de Rixensart avait l'obligation de l'entendre préalablement à son licenciement, en manière telle que l'absence d'audition ne rend pas son licenciement irrégulier en la forme.



La Cour du travail de Liège avait relevé par le passé que l'application du principe *audi alteram partem* lors du licenciement d'un agent contractuel du service public créait une « *inégalité de traitement (...) entre le travailleur salarié ou appointé du secteur privé et le travailleur salarié ou appointé du secteur public, le premier ne bénéficiant pas, dans l'état actuel du droit social belge, d'une possibilité d'exiger son audition préalablement à un éventuel licenciement alors que le second le pourrait, inégalité de traitement frappant des travailleurs se trouvant dans des situations objectivement comparables au contraire de l'agent statutaire du secteur public qui se trouve en situation tout à fait distincte* » (C.T. Liège, 5 septembre 2012, Chr.D.S., 2013, p. 378).

Le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a récemment posé à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle de savoir « *si les articles 32,3° et 37 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement, violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, alors que ce droit est garanti aux agents statutaires conformément à l'adage audi alteram partem ?* » (Question préjudicielle inscrite au rôle de la Cour constitutionnelle sous le n° 6409, posée par T.T. fr. Bruxelles, 14 avril 2016, R.G. n° 14/13388/A).

La Cour n'estime pas qu'il est opportun d'attendre le prononcé de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle pour statuer en l'espèce.

En effet, à supposer même que la Cour constitutionnelle réponde par l'affirmative à cette question (en estimant que les deux catégories de personnel sont comparables malgré les différences de régimes et qu'il n'existe pas de critère objectif permettant de justifier une différence de traitement) et qu'il faudrait dès lors considérer sur cette base que l'absence d'audition préalable lors du licenciement d'un travailleur salarié d'une autorité publique serait discriminatoire, en tout état de cause, le travailleur s'estimant injustement privé du droit d'être entendu préalablement à son licenciement devra démontrer que cette absence d'audition lui a causé un dommage consistant dans la perte d'une chance de conserver son emploi (voir dans le même sens sur la preuve du dommage à rapporter : C.T. Liège, 5 septembre 2012, Chr.D.S., 2013, p. 378).

Or madame K reste en défaut de prouver l'existence d'un dommage, dès lors qu'elle n'établit pas que si elle avait été entendue préalablement à son licenciement, elle aurait eu une chance de convaincre le Cpas de Rixensart de la garder à son service.

Plus de cinq années se sont en effet écoulées depuis qu'elle a été licenciée et elle n'a pas encore été en mesure d'énoncer les motifs concrets qu'elle aurait pu développer devant le Cpas de Rixensart et qui auraient été de nature à le convaincre de ne pas la licencier.



Le simple fait qu'elle aurait pu invoquer être mère de 5 enfants si elle avait été entendue ne peut, au vu des motifs à l'origine de son licenciement, constituer un motif susceptible de convaincre ledit Cpas de la garder à son service.

En effet, la Cour considère qu'il est établi à suffisance que madame K a avant tout été licenciée parce que, comme le relevait à bon droit le premier juge, ses échecs répétés *"ont eu pour effet de prolonger anormalement la durée de ses études et de sa période de dispense de prestations (5 ans au lieu de 3), joints à l'incertitude persistante quant au moment de sa reprise de travail et à la qualité en laquelle elle pourrait le faire (infirmière ou aide-soignante ?)"* et *"ont été de nature à compliquer singulièrement l'organisation de la maison de repos"*.

Ces motifs sont démontrés par les notes établies in tempore non suspecto par les infirmières en chef, Mesdames N et G et le directeur de la maison de repos, monsieur B ; qui mettent en outre en évidence une certaine déception quant à l'attitude de madame K , qui bien qu'elle ne devait travailler qu'une quinzaine de jours par an, tombait systématiquement malade pendant une partie de cette période et ne tenait pas la maison de repos au courant de ses résultats scolaires, ce qui était également de nature à compliquer l'organisation de la maison de repos.

Dans ce contexte et au vu du peu d'explications données par madame K quant à ce qu'elle aurait pu dire au Cpas de Rixensart si elle avait été entendue avant son licenciement, la Cour estime en tout état de cause que la preuve d'une perte d'une chance de conserver son emploi liée à l'absence d'audition n'est pas rapportée.

2. Quant au licenciement abusif.

La notion d'abus de droit a été définie par la Cour de Cassation par plusieurs arrêts cités ci-après dont la Cour partage l'interprétation.

Si tout employeur dispose du droit de licencier un travailleur, l'exercice de ce droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. Joassart ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155 ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G. n° C.09.118.F, www.juridat.be ; Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juridat.be ; Cass., 30 janvier 2003, R.G. C.00.0632.F, www.juridat.be), ce qui est le cas spécialement le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass., 17 janvier 2011, R.G. n° C.10.0246.F, www.juridat.be ; Cass., 14 octobre 2010, R.G. n° C.09.0608.F, www.juridat.be ; Cass., 9 mars



2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain; Cass., 17 mai 2002, R.G. n° 01.0101.F, www.juridat.be, Cass., 30 novembre 1989, RG n° 8458, www.juridat.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63).

En application de l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, c'est à l'employé qui invoque avoir été licencié abusivement qu'il incombe de démontrer l'abus de droit.

L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410 et suiv., note C. Wantiez).

La Cour estime que madame K ne prouve pas que le Cpas de Rixensart a commis un abus de droit en la licenciant.

Madame K n'avait pas d'obligation de résultat à réussir ses études, ce que le Cpas de Rixensart n'a d'ailleurs jamais prétendu.

Elle avait à tout le moins une obligation de fournir les efforts en vue de réussir ses études subsidiées et d'informer spontanément et dans les meilleurs délais sa hiérarchie du résultat de ses études pour minimiser la désorganisation que ces échecs étaient de nature à créer sur le service.

En ne présentant pas ses examens de juin 2011 (alors qu'elle avait déjà doublé sa première et seconde année d'études et était en dernière année d'études) et sans en avoir justifié à ce jour la raison et en ne tenant pas son employeur au courant de cela, alors que son horaire de travail comme infirmière était déjà établi, tout en exigeant une adaptation des quelques jours de prestations qu'il lui était demandé de prester, madame K a inutilement rendu plus compliqué l'organisation du service mais a également légitimement déçu son employeur.

Un licenciement intervenu dans pareil contexte n'a rien d'abusif.

Les motifs évoqués ci-avant à l'origine de son licenciement constituent en effet des motifs raisonnables qui auraient pu conduire n'importe quel employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances à prendre une même décision.

Ces motifs ne sont pas contredits par le fait que le Cpas de Rixensart a préféré lui notifier un préavis (qui n'a toujours pas commencé à courir 5 ans plus tard en raison de la prolongation de l'incapacité de travail de madame K) plutôt que de lui payer une indemnité compensatoire de préavis. Ainsi que l'explique de manière assez vraisemblable le Cpas de Rixensart à l'audience, ses finances ne lui permettent pas de payer une indemnité de préavis de 9 mois.



3. Les dépens.

Madame. K est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire. Elle est dès lors tenue aux dépens de 1^{ère} instance (auxquels elle a déjà été condamnée) et aux dépens d'appel liquidés par le Cpas de Rixensart à la somme de 2.200 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement a quo ;

Condamne madame K. aux dépens d'appel liquidés par le Cpas de Rixensart à la somme de 2.200 €;



Ainsi arrêté par :

P. KALLAI,

Vice-président auprès du tribunal du travail francophone de
Bruxelles, délégué conseiller auprès de la cour du travail de
Bruxelles (ordonnance du 29 décembre 2016)

L. MILLET,

Conseiller social au titre d'employeur,

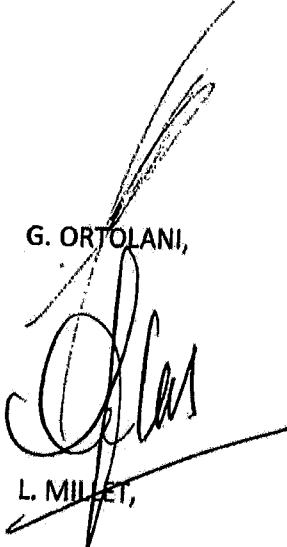
R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

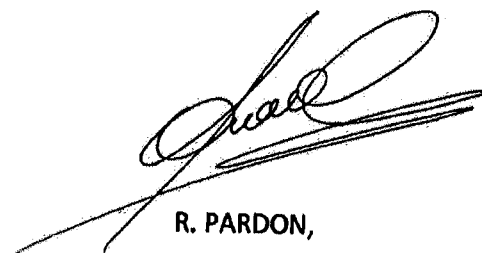
Greffier

G. ORTOLANI,



L. MILLET,

R. PARDON,



P. KALLAI,



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du
travail de Bruxelles, le 28 février 2017, où étaient présents :

P. KALLAI,

Vice-président auprès du tribunal du travail
francophone de Bruxelles, délégué conseiller auprès de
la cour du travail de Bruxelles (ordonnance du 29
décembre 2016)

G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,

