



Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2017/2853
Date du prononcé
22 novembre 2017
Numéro du rôle
2015/AB/663

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000983243-0001-0017-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame D

partie appelante,

comparaisant en personne et assistée par Maître Valentine ROUSSELLE loco Maître Antoine CHOME, avocats à 1050 BRUXELLES,

contre

La SA PERSONALIZED NURSING SERVICES, dont le siège social est établi à 1410 WATERLOO, Boulevard de la Cense 29, et inscrite à la Banque Carrefour des entreprises sous le n° 0471.017.845,

partie intimée,

représentée par Maître Geneviève GELENNE, avocat à 7300 BOUSSU,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par madame D contre le jugement prononcé le 8 janvier 2015 par la 1ère chambre extraordinaire du Tribunal du travail de Nivelles division Nivelles (R.G. n° 12/1385/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 9 juillet 2015 ;

Vu l'ordonnance du 2 septembre 2015 entérinant les délais de conclusions déterminés de commun accord par les parties et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;



Entendu les parties à l'audience publique du 25 octobre 2017, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience ;

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

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

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes originaires formées par madame D par une citation du 25 juin 2012 avaient pour objet d'entendre condamner la société Personalized Nursing Services à payer à madame D les montants suivants :

-8.148,69 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
-298,37 € à titre de prime de fin d'année calculée prorata temporis ;
-1 € provisionnel à titre de pécule de vacances,
Le tout à augmenter des intérêts et des dépens.

Par jugement par défaut du 5 avril 2012, le Tribunal du travail de Nivelles fit droit à ces demandes.

A la suite d'une opposition formée par la société Personalized Nursing Services, le Tribunal du travail de Nivelles, statuant en l'absence de madame D par jugement du 8 janvier 2015, décidé ce qui suit :

« Dit l'opposition fondée ;

Réformant le jugement entrepris, déboute madame D de ses demandes ;

La condamne aux dépens non liquidés dans le chef de la s.a. PNS ».



III. L'OBJET de L'APPEL

L'appel a pour objet de réformer le jugement a quo et d'entendre condamner la société Personalized Nursing Services à payer à madame D / les montants suivants :

- 8.148,69 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 298,37 € bruts à titre de prime de fin d'année calculée prorata temporis ;
 - 5.000,66 € bruts à titre de pécule de vacances,
- Le tout à augmenter des intérêts et des dépens.

Madame D : / sollicite également la condamnation de la société Personalized Nursing Services à délivrer des documents sociaux rectifiés.

IV. EXPOSE DES FAITS

Madame Florence D: née le 1985, a été engagée le 15 juillet 1999 par la société Personalized Nursing Services dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour travailler en qualité d'aide-soignante à raison de 30 heures par semaine. Elle était chargée de prodiguer des soins à domicile aux patients de ladite société.

La société Personalized Nursing Services occupe une centaine d'infirmières et d'aides-soignantes.

Dans le cadre de son travail pour la société Personalized Nursing Services, madame D. prodiguait des soins à l'un de ses patients, monsieur Charles K , né le 1933 (souffrant d'emphysème au stade 4).

Par mail du 28 janvier 2011, madame D: a demandé à l'administrateur-délégué de la société Personalized Nursing Services, monsieur Nicola D'A , si elle pouvait lui téléphoner.

Ce dernier lui a répondu le jour même de l'appeler dès qu'elle sortait de chez monsieur K

Par mail du 30 janvier 2011, monsieur D'A. demandé à madame D. de fournir une preuve du remboursement de la somme qu'elle avait reçue de monsieur K suite à leur conversation du vendredi (28 janvier 2011).



Par mail en réponse du même jour, madame D a précisé que bien entendu, le versement avait déjà été effectué.

Par lettre du 21 février 2011, la société Personalized Nursing Services a notifié à madame D son licenciement pour motif grave décrit comme suit

«Nous avons appris ce week-end (19-20 février 2011) par la famille K que vous n'avez toujours pas restitué la deuxième tranche de 5.000 € (sur les 10.000€ versés sur votre compte) et ce, malgré mon e-mail du 30 janvier dernier faisant suite à notre conversation téléphonique du vendredi 28 janvier où vous me confirmiez restituer la somme indélicatement reçue à notre patient, M. K. 15. Vous n'avez pas respecté votre engagement de rembourser les sommes dues à notre patient.

Vous n'êtes pas sans savoir que ma décision était de vous licencier immédiatement. Toutefois, en accord avec M. K nous avons décidé de vous laisser une chance...nous avons malheureusement eu tort.

Un avertissement vous avait été adressé.

Ce dimanche vous avez harcelé à nouveau la famille K en voulant rentrer dimanche chez eux en insistant et ce, malgré que Mme K ne souhaitait pas ouvrir la porte. Elle m'a dit que vous avez ensuite appelé au moins une trentaine de fois...

Vous avez tenté de les contraindre à vous laisser pénétrer à leur domicile pour leur faire signer un « document ».

Contrairement à vos dires, Monsieur et Madame K ne sont ni agressifs et n'ont pas perdu la raison que du contraire.

Votre attitude est évidemment constitutive de motif grave car elle constitue un réel abus de confiance de notre patient - M. K - affaibli par son état de santé, et une atteinte à l'intégrité et l'image de notre entreprise.

La famille K avait d'ailleurs décidé de changer d'équipe de soins si vous continuiez à vous rendre chez eux. Ils ont précisé également se réserver le droit de porter plainte contre vous.

Nous vous notifions par la présente la rupture immédiate de votre contrat de travail sans préavis ni indemnité à la date de ce jour. (...) ».

En date du 23 février 2011, madame Christine L, née le 1942, épouse de monsieur Charles K a porté plainte auprès de la police de Waterloo contre madame D pour abus de confiance. Elle a signalé que depuis environ un an, ils payaient la société Personalized Nursing Services pour qu'ils envoient une infirmière le matin et que son époux avait besoin depuis environ 1 mois également de soins le soir et que dans ce cadre, il avait passé un accord avec madame D pour qu'elle vienne le soir le mettre au lit. Elle a



également précisé que durant la semaine du 24 janvier 2011, elle avait surpris madame D et son mari occupé devant l'ordinateur et que ce dernier l'avait informé qu'il voulait verser une avance à madame D pour son travail. Elle a par ailleurs signalé qu'en ouvrant le 28 janvier 2011 l'enveloppe contenant les extraits de compte, elle avait constaté le virement à cette dernière en date du 24 janvier 2011 d'une somme de 10.000 € depuis le compte en banque de son mari. Elle a remis à la police l'extrait de compte établissant ce virement. Elle a en outre indiqué que madame D a restitué la somme de 5.000 € à son mari et a rédigé une reconnaissance de dette pour le solde restant mais qu'elle n'a pas rendu ce solde.

Auditionnée par la police en date du 26 mars 2011, madame D a déclaré :

« Vous me mettez au courant du dossier qui vous occupe. En ce qui concerne l'indemnisation des 5.000 € restants, je suis tout à fait disposée à m'exécuter. J'ai essayé de prendre contact à plusieurs reprises avec ces personnes mais on me raccroche au nez directement. Je voudrais pouvoir indemniser par mensualité mais l'autre partie a refusé catégoriquement, elle voulait toute la somme en une fois, ce que je suis incapable de faire. Je n'ai rien à ajouter ». Elle a proposé ultérieurement de rembourser la somme de 5.000 € par des versements de 250 € à partir du 8 juillet 2011.

Par lettre du 20 octobre 2014, le parquet du procureur du Roi du Brabant wallon a informé l'avocat Me Baijot que l'affaire avait fait l'objet d'une décision de « sans suite ».

Entretemps, madame D a été engagée par la sa Express Medical dans le cadre d'un contrat intérimaire à partir du 29 avril 2011 pour prêter habituellement en qualité d'aide-soignante auprès de la société Personalized Nursing Services. Elle a effectué ses prestations auprès de cette société du 29 avril 2011 au 18 novembre 2011.

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité compensatoire de préavis.

Position des parties.

Madame D fait valoir que son licenciement pour motif grave est irrégulier quant à la forme en raison de l'imprécision du motif de licenciement et du non-respect du délai de trois jours. Elle invoque qu'il n'est pas démontré qu'elle s'est rendue auprès de monsieur K



le 20 février 2011 pas plus que le prétendu harcèlement n'est démontré. Elle invoque par ailleurs que la preuve du caractère grave des faits reprochés n'est pas rapportée par la société Personalized Nursing Services. Elle estime dès lors avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis.

La société Personalized Nursing Services soutient que le motif grave était précis et que madame C ne peut pas sérieusement ne pas avoir compris ce qui lui était reproché et que son comportement était particulièrement grave. Le double délai de 3 jours a été respecté. Le fait pour une aide-soignante de harceler un patient et de détourner des sommes d'argent au préjudice de celui-ci, pendant ses heures de travail et profitant de ses heures de travail, alors qu'elle représentait la société Personalized Nursing Services, est constitutif d'un motif grave. Le fait qu'elle ait travaillé deux mois plus tard en son sein par le biais d'un contrat d'intérim, sans être en contact avec des patients à domicile et sans que la direction ait été au courant ne minimise pas les conséquences des faits particulièrement graves qui lui sont reprochés.

Position de la Cour.

Les principes.

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

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



Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:

« *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. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui



attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p.390 ; Cass.,8 novembre 1999,J.T.T.,2000,p. 210; Cass.,7 décembre 1988,R.W.,1999-2000,p.848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass.,14 mai 2001,J.T.T.,2001,p. 390; Cass.,28 février 1994,J.T.T.,1994,p. 286).

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* ».

Dans plusieurs arrêts, la Cour de cassation décide que « *les motifs graves... doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui reçoit le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui* » (Cass.,24 mars 1980,Pas.,1980,I,p. 900; Cass.,27 février 1978,Pas.,737 ; Cass.,2 avril 1965,Pas.,p.827).

La jurisprudence admet que la précision ne doit pas résulter du seul écrit, si les objectifs recherchés, déjà mentionnés, sont atteints.

La Cour de Cassation a ainsi admis que « *l'écrit puisse être complété par une référence à d'autres éléments, tout en maintenant la condition fondamentale que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précisions les motifs justifiant le congé* » (Cass.,2.4.1965, Pas.,1965,I,p.827; Cass.,16.12.1970, Pas.,1971,I,p.369, voir aussi Cass.,26 octobre 2009, Arr. Cass.,2009,p. 2486).

A titre d'illustration, dans l'arrêt du 16 décembre 1970, le pourvoi reprochait à la sentence rendue par le conseil de Prud'hommes d'appel de Mons d'avoir admis comme suffisamment précise la lettre de renvoi se limitant à faire référence « *aux événements de ce matin* ».

La Cour de Cassation estima « *qu'en précisant que le congé a été donné à la suite d'événements survenus le jour même, la lettre se réfère sans ambiguïté à l'enquête de police qui a mis en lumière les faits imputés à la demanderesse* », et « *que cette référence permettait au juge d'apprécier la réalité et la gravité des motifs invoqués* ».

Une étude détaillée de la jurisprudence met en évidence que la jurisprudence appréhende au cas par cas l'exigence de précision du motif ; certaines décisions se montrent strictes



alors que d'autres s'avèrent plus souples, lorsqu'il s'agit d'apprécier si les motifs ont été décrits d'une manière suffisamment précise (B. Paternostre, Recueil de jurisprudence. Le motif grave, Wolters Kluwer, 2014, en particulier les pages 192 à 198).

Ainsi, par exemple, la Cour de Cassation a considéré (Cass., 8 juin 1977, Pas., I, p. 1032) que : *« en décidant que les motifs (sabotage, négligence dans la finition, agacement des ouvriers à un point tel... », étaient imprécis par ce qu'ils ne permettaient pas de situer à quelle époque les faits s'étaient passés, l'arrêt a méconnu la portée de la loi ».*

De même, la Cour de Cassation a décidé que le motif énoncé *« dans le courant de la matinée; vous avez, sans aucune raison, insulté gravement l'époux de la gérante, en présence d'autres travailleurs »* est suffisamment précis; il n'est pas nécessaire que la lettre de licenciement précise la nature des injures ni le lieu où elles ont été proférées, si ce lieu n'apparaît pas comme un élément essentiel » (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900).

De même, la Cour du travail de Liège a décidé que *« la mention contenue dans la lettre du 25 novembre 1996, à savoir « compte tenu des événements de ce jour », est évidemment laconique mais suffisante compte tenu du fait que lesdits événements ne laissent planer aucun doute puisque non seulement une plainte pénale a été déposée le jour même mais encore que l'actuelle intimée a été entendue dès le lendemain sur les faits en question »* (C. Liège, 21 mai 2001, J.T.T., 2002, p. 180 ; dans le même sens C.T. Liège, 2 août 2004, R.G. n° 5356/95, inédit cité par B. Paternostre, op.cit., p. 186).).

Comme le relève Claude Wantiez, la certitude requise *« peut résulter de l'absence de contestation de la partie à qui le congé est donné »* (C. Wantiez, le congé pour motif grave, Larcier, 1998, p. 99 et suivantes, voir aussi en ce sens C.T. Mons, 24 novembre 1993, J.T.T., 1994, p. 73).

Application.

1. Quant à la précision des motifs.

La Cour estime que les motifs mentionnés dans la lettre de congé sont suffisamment précis que pour permettre à madame C d'être informée de ce qui lui est reproché et à la Cour de vérifier si les motifs ainsi décrits correspondent à ce qui est invoqué devant elle.

Il est reproché dans la lettre de motif grave du 21 février 2011 à madame D



- de ne pas avoir restitué la somme de 5.000 € à la famille K sur les 10.000 € versés sur le compte malgré un mail de monsieur Nicola D'Ar du 30 janvier 2011 faisant suite à une conversation du 28 janvier 2011 durant laquelle madame D confirmait restituer la somme indécemment reçue de son patient, monsieur Charles K

-d'avoir harcelé la famille K le dimanche 20 février 2011 en voulant rentrer chez eux et en insistant, malgré que madame K ne souhaitait pas lui ouvrir la porte et ce pour leur faire signer un document.

Les prétendues incohérences invoquées par madame D ne sont pas de nature à contredire la conclusion à laquelle la Cour est arrivée selon laquelle la lettre décrivant les motifs graves est suffisamment précise.

2. Quant au délai de 3 jours à dater de la connaissance des faits

La société Personalized Nursing Services fait référence dans la lettre de congé au fait qu'elle a appris le non-remboursement de la somme de 5.000 € par la famille K. le week-end du 19-20 février 2011 ainsi que le fait de harcèlement le dimanche (c'est-à-dire le dimanche 20 février 2011).

En terme de conclusions, la société Personalized Nursing Services écrit ce qui suit :

« Que le 19 février, la concluyente a été avisée des agissements de l'appelante à l'égard des époux K et que le 20 février, elle a harcelé les conjoints K et a tenté de pénétrer chez eux contre leur volonté ».

La société Personalized Nursing Services ne détaille pas ce qu'il y a lieu d'entendre par « agissements » de madame D et par quel biais, elle a été avisée de ceux-ci en date du 19 février 2011. Elle ne dépose par ailleurs aucune pièce.

Il y a dès lors lieu de considérer que la société Personalized Nursing Services ne prouve pas qu'elle a eu connaissance du non-remboursement de la somme de 5.000 € dans les 3 jours ouvrables qui ont précédé la notification du congé pour motif grave.

S'agissant du fait de harcèlement, madame D s'est rendue au domicile des époux K le dimanche 20 février 2011 ainsi qu'il résulte à suffisance de la déclaration faite à la police de Waterloo par madame L le 23 février 2011.



Les époux K. ont donc pu mettre au courant la société Personalized Nursing Services à tout le moins de cette visite que le 20 février 2011 au plus tôt. Or le congé pour motif grave a été notifié le 21 février 2011.

Il est dès lors établi que la société Personalized Nursing Services a eu connaissance de ce second motif dans le délai de 3 jours ouvrables précédant la notification du congé pour motif grave.

3. Quant au fond.

La société Personalized Nursing Services a montré beaucoup de compréhension à l'égard de madame D. en ne la licenciant pas immédiatement en date du 28 janvier 2011, lorsqu'elle fut mise au courant que son aide-soignante s'était fait virer une somme de 10.000 € par son patient âgé et gravement malade, monsieur K. De tels faits sont assurément graves même si madame D. ne semble pas en avoir conscience et tente de convaincre de l'intention libérale dans le chef de monsieur K. La circonstance que le parquet ait classé le dossier pénal sans suite, après avoir constaté un accord de remboursement échelonné (dont le respect serait vérifié – voir sur ce point le pv d'audition du 10 juin 2011), n'y change rien.

La société Personalized Nursing Services expose qu'elle a voulu laisser une seconde chance à madame D. après avoir obtenu un engagement de sa part de restituer l'entièreté de la somme de 10.000 € obtenue de monsieur K. Cette circonstance est suffisamment démontrée par les mails échangés entre monsieur D'A. et madame D. entre le 28 janvier et le 30 janvier 2011. Madame D. a précisé par écrit à monsieur D'A. le 30 janvier 2011 qu'elle avait remboursé monsieur K.

Il s'est avéré qu'il s'agissait d'un mensonge puisque la moitié de la somme n'était toujours pas remboursée au jour du licenciement, ce qui est établi à suffisance par le dossier répressif déposé par la société Personalized Nursing Services.

Même s'il n'est pas démontré que la société Personalized Nursing Services n'a eu connaissance de ces faits que dans les trois jours ouvrables qui ont précédé la notification du congé pour motif grave, en manière telle qu'ils ne peuvent comme tels fonder un licenciement pour motif grave, ces faits antérieurs peuvent cependant servir à éclairer le fait commis dans les trois jours de la notification du congé pour motif grave, à savoir la visite donnée par madame D. aux époux K. le dimanche 20 février 2011 pour tenter de leur faire signer un document en sonnant d'une manière agressive.



Madame D. qui invoquait en terme de conclusion que cette visite n'était pas démontrée, admet en terme de plaidoirie qu'elle s'est bien rendue sur place et a sonné mais conteste avoir harcelé les époux. Les époux K. ont été la victime des agissements de madame Danly puisque celle-ci est parvenue à se faire virer une somme de 10.000 €. Le couple étant âgé et monsieur K. étant gravement malade, ils étaient plus facilement impressionnables. C'est dans ce contexte qu'il convient d'apprécier la notion relative de harcèlement utilisé dans la lettre de congé pour décrire la visite faite par madame D. à ce couple le dimanche 20 février 2011. Madame La. déclare dans sa plainte que madame D. a sonné de manière agressive pour leur faire signer un papier et qu'elle n'a pas ouvert car elle avait peur. Il n'existe pas de raison de remettre en question cette déclaration qui décrit la manière dont le couple a ressenti la tentative de madame D. de rentrer chez eux pour leur faire signer un document. Ce fait qui est fautif est dès lors prouvé.

En tenant compte du contexte dans lequel cette visite est intervenue, la Cour estime que madame D. a bien de ce fait commis un motif grave au sens de la définition que lui donne l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Au vu des développements qui précèdent, le congé pour motif grave est démontré. Le licenciement pour motif grave de madame D. est régulier et fait obstacle à l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

Au vu de la taille de la société Personalized Nursing Services (elle occupe une centaine d'infirmières et d'aides-soignantes selon les précisions qu'elle donne en terme de conclusions et qui n'ont pas alors été contredites), la circonstance que madame D. ait à nouveau presté pour le compte de cette société par le biais d'un contrat d'intérim et ce du 29 avril 2011 au 18 novembre 2011 n'est pas de nature à contredire le motif grave. Il n'est en effet pas démontré que monsieur D'A. à l'origine du licenciement de madame D. ait été mis au courant que madame D. resterait dans le cadre d'un contrat d'intérim à partir du 29 avril 2011. L'existence d'un contact entre madame D. et la responsable des ressources humaines ne prouve pas que la personne ayant le pouvoir de licencier, ait eu connaissance de ce contrat d'interim. Le fait invoqué en terme de plaidoirie que madame D. aurait également presté pour la société Personalized Nursing Services dans le cadre d'un second contrat passé avec une autre agence d'intérim, même s'il avait dû être démontré par le dépôt de nouvelles pièces, n'est pas de nature à modifier la conclusion qui précède.

Le jugement a quo doit dès lors être confirmé en tant qu'il déboute madame D. de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis.



2. La prime de fin d'année.

Madame D réclame une prime de fin d'année prorata temporis pour l'année 2011 d'un montant de 298,37 € bruts. Elle n'invoque pas le fondement légal de sa demande. Elle ne justifie ainsi pas qu'elle bénéficie d'un droit à obtenir une prime de fin d'année et ce même dans le cas d'un licenciement pour motif grave.

Le jugement a quo doit dès lors être confirmé en tant qu'il déboute madame D de sa demande de prime de fin d'année.

3. Le pécule de vacances de départ.

Madame D réclame un pécule de vacances de départ pour l'exercice 2010-année 2011 d'un montant de 5.000,66 € bruts (32.598,78 € x 15,34 %). Elle fait valoir qu'elle a presté une année complète en 2010 et qu'elle n'a pas pris de congé du 1^{er} janvier 2011 au 21 février 2011.

La s.a. Personalized Nursing Services ne conclut pas sur cette demande.

Cette demande est fondée par application de l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles qui ne distingue pas selon la cause de la rupture du contrat de travail.

« Lorsqu'un employé ou un apprenti employé est appelé sous les armes ou (...) ou lorsque son contrat prend fin, son employeur lui paie, au moment de son départ 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal.

Si l'employé ou l'apprenti employé n'a pas encore pris les vacances afférentes à l'exercice précédent, l'employeur lui paie en outre 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant cet exercice de vacances, majorées éventuellement d'une rémunération fictive afférente aux journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail effectif normal ».

Le calcul opéré par madame D n'est pas contesté par la société Personalized Nursing Services.



Madame D a dès lors droit à la somme réclamée de 5.000,66 € bruts, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Le Jugement a quo doit dès lors être réformé en tant qu'il déboute madame C de cette demande.

4. La délivrance de documents sociaux rectifiés.

Madame D sollicite la délivrance de documents sociaux relatifs à la rupture rectifiés.

Seuls doivent être délivrés des documents sociaux relatifs au pécule de vacances de départ.

5. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire,CUP,2013,volume 145,p. 353).

Madame C a succombé en son appel sur deux de ses trois chefs de demande, étant entendu qu'elle succombe concernant la demande la plus importante.

Il se justifie de condamner celle-ci aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de la société à concurrence de 7/10 et de condamner la société Personalized Nursing Services aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de madame D concurrence de 3/10.

Les frais de citation en opposition étaient liquidés dans l'exploit à la somme de 147,16 €.



L'indemnité de procédure par instance est liquidée par madame D à la somme de 1.210 € par instance. Il y a toutefois lieu d'indexer l'indemnité de procédure d'appel sur base de l'indexation telle qu'en vigueur au 1^{er} juin 2016, soit une somme de 1.320 €.

Madame D doit dès lors la somme de 1.874,12 € à titre de dépens à la société Personalized Nursing Services (7/10 x 2.677,16 €). La société Personalized Nursing Services doit la somme de 759 € à madame D (3/10 x 2.530 €).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel partiellement fondé ;

Confirme le jugement a quo en tant qu'il déboute madame D de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis et de sa demande de prime de fin d'année ;

Réforme le jugement a quo en tant qu'il déboute madame D de sa demande de pécule de vacances de départ et en tant qu'il condamne madame D à supporter l'entière des dépens de la s.a. Personalized Nursing Services non liquidés ;

Condamne dès lors la s.a. Personalized Nursing Services à payer à madame D la somme de 5.000,66 € brut, à titre de pécule de vacances, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et à délivrer les documents sociaux relatifs à ce pécule de vacances ;

Condamne madame D à supporter 7/10^{ème} des dépens de 1^{ère} instance et d'appel de la s.a. Personalized Nursing Services, soit la somme de 1.874,12 € ;

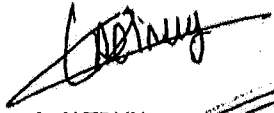
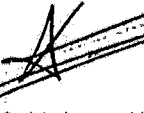
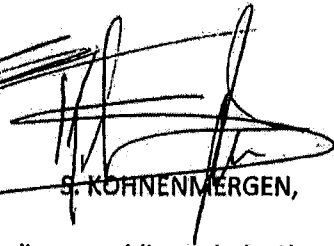
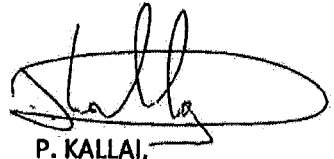
Condamne la s.a. Personalized Nursing Services à supporter 3/10^{ème} des dépens de 1^{ère} instance et d'appel de madame D, soit la somme de 759 €.

Ainsi arrêté par :

P.KALLAI, conseiller,
S. KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

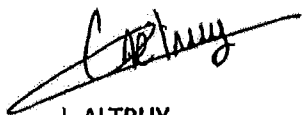
PAGE 01-00000983243-0016-0017-01-01-4

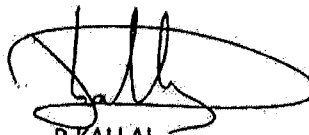



J. ALTRUY, 
O. VALENTIN, 
S. KOHNENMERGEN, 
P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 novembre 2017, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué


J. ALTRUY,


P. KALLAI,

