



Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

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

### Expédition

Numéro du répertoire

**2018/1134**

Date du prononcé

**24/04/2018**

Numéro du rôle

**2017/AB/444**

Délivrée à

le

€

JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00001135501-0001-0013-01-01-1



CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – MOTIF GRAVE – INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS – INDEMNITÉ POUR  
LICENCIEMENT DÉRAISONNABLE – PRIME DE FIN D'ANNÉE – ECO-CHEQUES

Arrêt contradictoire  
Définitif

La S.P.R.L. D&S ACCOUNTING, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Avenue du  
Port, 108-110 ;

**Appelante,**  
représentée par Maître Thierry Bindelle, avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur Youssef E

Intimé,  
comparaissant en personne assisté par Maître Egen Bajraktari loco Maître Mireille Jourdan,  
avocat à Bruxelles.

★

★ ★

#### INDICATIONS DE PROCÉDURE

La S.P.R.L. D&S ACCOUNTING a interjeté appel le 12 mai 2017 d'un jugement prononcé par  
le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 20 mars 2017.

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 7 juin 2017, prise à la  
demande conjointe des parties.

Monsieur Youssef E. a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

La S.P.R.L. D&S ACCOUNTING a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.



Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 mars 2018 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.

\* \* \*

### LES FAITS

1. Le 24.11.2012, Monsieur E. .... entre au service de la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein. Monsieur E. .... est engagé en qualité d'employé comptable fiscaliste
2. Le lundi 28.07.2014 aux environs de 9h00, Monsieur E. .... adresse à Monsieur S. .... gérant de la société, un SMS rédigé dans les termes suivants:

*Bonjour Thierry, comme tu le sais aujourd'hui c'est la fête de l'aid. Je prends congé aujourd'hui. Bien à toi.*

3. Le 29.07.2014 au matin, un entretien a lieu entre Monsieur E. .... et Monsieur S. .... Le contenu de cet entretien porte, notamment, sur la prise de congé de la veille. Pour le surplus, les parties, ne s'accordent pas sur le contenu de cet entretien mais il est certain que le ton est monté entre les protagonistes.

Le 31.07.2014, Monsieur S. .... adresse à Monsieur E. .... le courriel suivant:

*Je reviens sur les événements des derniers jours qui ont aboutis à l'envoi ce mardi 29 juillet en fin de journée d'un certificat médical justifiant ton absence des 29, 30 et 31 juillet 2014.*

*Je t'ai fais part ce mardi matin aux alentours de 9h30 alors qu'à ma demande, tu avais pris place dans mon bureau, de mon désaccord sur l'attitude adoptée à mon égard dans différents contextes. Le premier résulte de ton affirmation du lundi matin à 9 heures 09 minutes précises via sms de ta prise de congé. Car il s'agissait d'une annonce et non d'une demande. Je rappelle les termes de ton message: "Bonjour Thierry, comme tu le sais aujourd'hui c'est la fête de l'aid. Je prends congé aujourd'hui. Bien à toi". Les griefs formulés à l'encontre de ce message sont les suivants:*

1. *la tardiveté de l'annonce;*
2. *le fait qu'il s'agisse de l'annonce d'une décision unilatérale qui ne requiert (dans le chef de l'annonceur) et ne demande aucune réponse: c'est la négation de l'existence légale de l'autorité de l'employeur à l'égard de l'employé;*



3. le fait que par la formulation ("comme tu le sais"), tu tentes manifestement de placer ton interlocuteur (ton patron) dans une situation telle que, même si tu ne lui en avais pas fait l'annonce préalable - ce qui fût le cas -, il devait savoir que l'annonce se produirait. En fait, cette formulation excuse déjà son caractère (que tu sais) tardif. S'agissant de la fête de l'aid, quoique tu en penses, je n'en suis pas coutumier car je suis né à Mouscron, en Belgique, en 1961, de parents belges de souche et nos activités professionnelles s'exercent à Bruxelles, Belgique, Europe) et tu peux raisonnablement présumer que je ne suis pas de confession musulmane, tout en respectant celles et ceux qui en font le choix;

Le second grief résulte d'attitudes inconvenantes et irrespectueuses de la hiérarchie. S'agissant de l'établissement des fiches 281.50 dans le dossier "Bindelle" et de l'établissement des comptes annuels, tu t'es, sans m'en faire part, rapproché du collaborateur Luc R. pour lui transmettre ces tâches sous le prétexte que "tu n'a pas le temps".

Il convenait que tu me fasses part de ton manque de temps éventuel et nous aurions trouvés une solution ensemble. Tu n'as pas agi de cette manière car tu sais précisément qu'un grief général dont je t'ai déjà fait part concerne ton volume de travail qui, comme je te l'ai déjà à plusieurs reprises indiqué, n'atteint que trop rarement le volume hebdomadaire de 38 heures.

Il est un autre grief général à ton égard étant l'insubordination. J'entends par insubordination le fait que les remarques que je te formule suscitent toujours de ta part un commentaire ou une appréciation qui fait qu'en pratique tu ne tiens pas compte de celles-ci.

Cette manière d'agir confine également à la négation de la relation de subordination.

Cette situation n'est pas admissible et nécessite de ta part un changement d'attitude que je demande avec insistance par la présente qui vaut avertissement.

Je déplore également le fait qu'il fût nécessaire à l'issue de la réunion de ce mardi matin, et alors que je t'invitais à rejoindre ton bureau pour reprendre le travail, que je te réitère à cinq ou six reprises la demande de rejoindre ton poste pour te remettre au travail ce qui a, c'est vrai, en réaction à ton attitude insubordonnée, a eu pour effet de faire monter quelque peu le ton.

L'épisode qui a suivi, à savoir ton départ du bureau pour te rendre chez ton médecin te faire remettre un certificat médical justifiant trois jours d'absence n'est pas très glorieux et ne témoigne pas, chez toi, d'une volonté de changement.

Il convient dès lors que tu te poses sérieusement la question de savoir si, "naturellement", la relation de subordination t'est insupportable. Si tel est le cas, il importe que tu en tires



*les enseignements.*

*Le présent courrier t'est adressé tant pas courrier simple que par recommandation postale.*

3. Monsieur E' réagit par courrier daté du 01.08.2014:

*Objet: agression subie dans le bureau de l'employeur*

*Ce courrier fait suite à l'agression verbale et presque physique subie dans ton bureau ce mardi 29 juillet 2014.*

*Afin de ne pas altérer les faits, il convient de les relater dans leur ensemble.*

*Pour rappel, ce mardi 29 juillet 2014, je suis convoqué dans ton bureau sur un ton neutre en ces termes "Youssef, je peux te voir"*

*Arrivé au bureau tu me fais part, sur un ton agressif, des griefs suivants:*

- *Annonce tardive de prise de congé*
- *Le renvoi d'une ou plusieurs tâches vers un collaborateur (Luc).*

*Ensuite, Tu me lances cette phrase "tu n'as pas le droit de parler ni de répondre !!!". Tu ne me donnes pas la possibilité d'expliquer mes faits et gestes. Pire encore, tu me lances cette phrase qui me tétanise et renvoi à une relation esclavagiste du moyen âge.*

*Ceci démontre parfaitement l'absence d'entrevue ou d'entretien et le lien de subordination que tu souhaite établir. Ce n'est nullement une relation employeur/employé mais plutôt maître/esclave.*

*Ce sentiment se confirme par une seconde attaque "et maintenant, tu vas travailler, allez au boulot !!!" sur un ton agressif, menaçant et mettant en danger mon intégrité physique.*

*Terrorisé par ces hurlements et propos dénigrants et irrespectueux, je suis resté figé.*

*"Dorénavant, c'est la relation qu'on aura" et "si tu n'es pas content envoie moi ton préavis", sont quelques expressions que j'ai pu entendre toujours sur le même ton.*

*Enfin, l'apogée, le propos discriminatoire par excellence: "va lire ton coran !!!"*

*Pour info, le 29 juillet 2014 est la journée internationale pour la diversité socio-culturelle et pour la lutte contre la discrimination. L'occasion de célébrer la multi culturalité au sein de l'entreprise. J'ai pu découvrir ton ouverture d'esprit. Pour cette journée, je tiens à te*



*remercier.*

*La lecture de ton courrier ne relate nullement ceci. De plus, le déroulement biaisé des faits décrits donne une fausse impression au lecteur. Je suis la victime.*

*Enfin, je n'ai pas souvenir d'une entrevue. Toutefois, si par entrevue tu entends un manque total de respect, un ton désagréable, hurlements et propos dénigrants. Je te renvoi à la définition du Larousse du mot entrevue: rencontre concertée entre deux ou plusieurs personnes qui ont à parler ensemble. Malheureusement je ne retrouve aucune notion de cette définition dans ce que j'ai subi.*

*Quant à l'annonce de prise d'un jour de congé pour célébrer la fête de l'aïd. L'ignorance est un bouclier et le moyen de ne pas se justifier. Il y a deux fêtes de l'aïd chaque année. Depuis mon engagement, il y a plus de deux ans, j'ai toujours pris ces jours sans que cela ne pose de soucis particuliers. Au contraire, j'ai toujours reçu de ta part des meilleurs vœux. L'annonce a toujours été faite le jour même car ces événements sont déterminés par le cycle lunaire et donc impossible à prévoir à l'avance. Si cette méthode ne te convient pas, pourquoi avoir attendu si longtemps avant de m'en faire part? A l'inverse, si cette méthode ne te convient plus, merci de m'en faire part d'une manière respectueuse et courtoise et m'indiquer la procédure à suivre au besoin (délai, justification, date, ...).*

*L'employeur a le droit de modifier un élément non essentiel du contrat de travail. Il a aussi le devoir d'en aviser ses employés et ce sans effet rétroactif. Garder sous silence une information essentiel ne serai pas une tentative de mettre en porte-à-faux son employé et pointer une faute qui n'en n'est pas une?*

*Tu insistes dans ton courrier sur la pseudo négation du lien de subordination. J'accepte tout à fait le lien de subordination et la hiérarchie qui en découle. Je refuse par ailleurs, le manque de respect et le traitement inhumains.*

*Alors que je suis surchargé de travail et que je m'applique à respecter les délais légaux, ce collaborateur me dépose sur mon bureau des fiches 281.50 et des comptes annuels à déposer.*

*A l'impossible, nul n'est tenu. Il est vrai que j'ai déjà aidé ce collaborateur et d'autres dans différentes tâches. Je suis toujours disposé à le faire. Il m'est irraisonnable d'accepter des tâches d'autres collaborateurs sachant pertinemment qu'elles ne seront pas faites dans les délais. Je ne peux non plus endosser une telle responsabilité.*

*En tant qu'employeur, tu détermènes seul la priorité à donner aux différentes tâches. Je m'y sou mets.*

*Avant d'avancer les termes attitudes inconvenantes et irrespectueuse de la hiérarchie, il*



*y'a lieu d'avoir au moins la version des faits des deux protagonistes en l'occurrence Luc R et moi-même. S'être basé sur la seule version de Luc R n'est pas une entorse à l'impartialité dont doit faire preuve un employeur? Ne serai ce pas un jugement avant même le procès? Au moyen-âge les esclaves, les pauvres étaient condamnés avant même d'être entendu sous prétexte de leur rang social. Etre esclave ou pauvre était déjà un crime en lui-même.*

*Par soucis de respect de délai, j'ai effectivement demandé à Luc R d'établir les fiches en question, car il a déjà fait l'ensemble du travail sur papier.*

*Quant aux comptes annuels, j'ai proposé à Luc de lui montrer comment établir les comptes annuels comme je l'ai fait pour Nadia. Il était disposé à suivre la formation. Peut-être a-t-il changé d'avis.*

*Je n'ai cessé de dénoncer à maintes reprises la désorganisation totale du bureau, l'absence de définition claire des tâches de chaque collaborateur (qui fait quoi ?), les responsabilités de chacun et la surcharge de travail. La seule réponse reçue est le report de réunion.*

*Il serait judicieux de se poser la question du départ de plusieurs collaborateurs en moins de deux ans.*

*J'ai toujours accepté la hiérarchie et le lien de subordination mais je refuse catégoriquement le manque de respect, le dénigrement la discrimination et l'harcèlement moral.*

*A mon retour, je souhaite une réunion afin de clarifier mes tâches.*

*Enfin, cet incident est la cause principale de mon état de santé. La mise en doute de l'avis médical ne me surprend pas.*

*En conclusion, j'ai été choqué et déçu par cette attitude odieuse. Je pars en congé malade et chamboulé.*

*Je demande une prise de conscience et une remise en question sérieuse concernant cet incident.*

4. Par courrier du 18.08.2014, la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING met fin au contrat de travail pour motif grave dans les termes suivants:

*Je fais suite à la prise de connaissance ce 14 août 2014 de ton courrier date du 1<sup>er</sup> août 2014 et m'adressé en date du 4 août 2014 par recommandation postale.*



*Je considère que la teneur de ton courrier rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous au sens de l'article 35 de la Loi sur le contrat de travail.*

*En effet, les propos tenus dans ce courrier sont dénigrants et insultants à mon égard car notamment:*

- *tu qualifies la relation de travail "d'esclavagiste".*
- *tu compares la relation de travail qui est la tienne à celle d'un "maître à l'égard de son esclave" en faisant référence aux pratiques moyenâgeuses.*
- *tu insinues que ton employeur t'aurait "agressé" et "mis en danger ton intégrité physique", ce qui est proprement mensonger.*
- *Tu insinues que la relation des faits qui découle de ce que tu qualifies d' "incident" en date du 29 juillet dernier est, à dessein, biaisée. J'en conclus qu'à tes yeux je suis un menteur et un manipulateur.*
- *tu dénigres l'organisation ("désorganisation totale du bureau") de l'entreprise.*
- *tu tentes, maladroitement, de justifier l'annonce tardive de ton jour de congé du 28 juillet 2014.*
- *tu qualifies mon attitude d' "odieuse".*

*D'une manière générale, tu "fais la leçon" à ton employeur...*

*Qui plus est, j'ai constaté à l'occasion de l'envoi de ton courrier que l'adresse d'expédition, à savoir l'avenue Neder-Over-Heembeek, ne correspond pas à l'adresse qui m'est connue à savoir l'avenue Laeken.*

*Cela étant, je constate néanmoins à la lecture de ton courrier expédié le 4 août dernier que tu as bien pris connaissance de mon courrier d'avertissement daté et expédié la 31 juillet dernier à l'adresse qui m'est connue à Laeken, ce qui tend à établir que tu disposes de deux adresses ce qui rend difficile, voire impossible, le contrôle de ton état de "maladie" que tu tentes de justifier dans ton dernier courrier. A ce propos, je relève également que tu m'as transmis le certificat médical justifiant la prolongation de ton incapacité de travail en date du 1<sup>er</sup> août 2014 ce même jour (01/08/2014) par courriel à 23 heures 33 minutes, ce qui a eu pour effet de rendre impraticable la possibilité de faire contrôler ton état de santé. Je note encore que le même certificat prévoyait la reprise de tes occupations le 2 août 2014, soit un samedi et que ton courrier me confirmait ton départ en congé le lundi 4 août 2014...*

*Comment pourrais-tu envisager poursuivre la collaboration avec un employeur dénigrant, irrespectueux, menaçant, discriminant, menteur, verbalement agressif, mettant en péril ton intégrité physique, totalement désorganisé, et qui plus est, agit comme un maître à l'égard de son esclave ?*

*Pour ma part, je fais le constat que la relation n'est plus possible et que les propos que tu*



*tiens à l'égard de ton employeur sont d'une gravité telle qu'ils ne peuvent qu'avoir pour effet de rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle au sens de l'article 35 de la Loi sur le contrat de travail.*

*Pour que tu n'en ignores rien, le présent courrier t'est adressé tant pas courrier simple que par recommandation postale, tant à ton adresse à Laeken qu'à celle à Neder-Over-Heembeek.*

#### **LES DEMANDES INITIALES ET LE JUGEMENT DONT APPEL**

Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Monsieur E. postule la condamnation de la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING à lui payer les sommes suivantes:

|                                                                        |            |
|------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. au titre d'indemnité compensatoire de préavis:                      | 8.491,47 € |
| 2. au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable: | 7.603,57 € |
| 3. au titre de prime de fin d'année:                                   | 1.210,41 € |
| 4. au titre d'éco-chèques:                                             | 437,05 €   |

augmentées des intérêts et des dépens.

La demande originale tend également à la délivrance de documents sociaux sous peine d'astreinte.

Par voie de conclusions, la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING forme une demande reconventionnelle et poursuit la condamnation de Monsieur E à lui payer la somme de 2.500,00 € au titre de procédure téméraire et vexatoire.

#### **JUGEMENT DONT APPEL**

Par jugement du 20.03.2017, le tribunal du travail de Bruxelles fait partiellement droit à la demande de Monsieur E. et condamne la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING à lui payer les sommes suivantes:

|                                                   |            |
|---------------------------------------------------|------------|
| 1. au titre d'indemnité compensatoire de préavis: | 8.491,47 € |
| 3. au titre de prime de fin d'année:              | 1.210,41 € |
| 4. au titre d'éco-chèques:                        | 437,05 €   |

augmentées des intérêts et des dépens.

Il condamne la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING à la délivrance des documents sociaux et déboute Monsieur E du surplus de sa demande.



Le Tribunal déboute la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING de sa demande reconventionnelle.

### LES DEMANDES EN APPEL

Par requête reçue au greffe le 12.05.2017, la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING interjette appel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles. En ses dernières conclusions, elle demande de réformer le jugement du tribunal et de déclarer la demande original de Monsieur ES non fondée dans son intégralité.

Monsieur E. demande de confirmer le jugement dont appel en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, la prime de fin d'année et les éco-chèques et de réformer le jugement en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable; en conséquence Monsieur E. demande à la Cour de condamner la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING à la somme de 7.603,47 € de ce chef et, en tout état de cause, de condamner la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING aux intérêts légaux et judiciaires et aux dépens.

### DISCUSSION – POSITION DE LA COUR

#### I. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS ET PRIME DE FIN D'ANNEE

1. De la lecture des différents courriers dont le texte est repris ci-dessus, il ressort que le motif du licenciement ne repose pas sur la prise de congé sans avertissement le jour de l'Aïd ou le fait d'avoir reporté certaines tâches (l'établissement des fiches 281.10) sur un collègue. Ces reproches font l'objet de la lettre d'avertissement du 31.07.2014 et ne font que donner un certain éclairage aux circonstances qui ont entouré la rupture.

La lettre de rupture invoque, fondamentalement, les propos jugés dénigrants et insultants contenus dans le courrier de Monsieur E. portant la date du 01.08 et posté le 04.08.2014.

2. A cet égard, la Cour relève que les propos contenus dans ce courrier du 01.08 manquent à tout le moins de nuances. Le fait, pour un employeur, de reprocher, à tort ou à raison, à son employé de prendre congé sans autorisation préalable ne peut être qualifié de comportement esclavagiste. Il en est de même du reproche, justifié ou non, de se décharger de ses tâches sur un collègue.

Il est certain que les propos excessifs contenus dans ce courrier sont en lien avec l'entretien tenu par Monsieur E. et Monsieur S. le 29.07.2014, entretien au cours duquel le ton a, pour le moins, monté, ce que reconnaît chacun des protagonistes.



La Cour observe cependant qu'elle ne dispose d'aucune information fiable quant au contenu exact des propos tenus par l'un ou par l'autre au cours de cet entretien, chacun accusant l'autre d'avoir fait preuve d'un comportement inadéquat. A défaut de preuve, la Cour écarte les affirmations de l'un ou de l'autre mais retiendra que la conversation a dû être "chaude" et peut expliquer le ton très polémique des courriers échangés par la suite.

Il apparaît donc que les relations entre parties se sont sérieusement dégradées à partir des incidents de fin juillet 2014, ou même, vraisemblablement, avant cette date. Un tel désaccord permet de justifier la rupture du contrat mais ne constitue pas pour autant un motif de rupture pour motif grave, sans préavis ni indemnité, rendant la poursuite des relations de travail immédiatement et définitivement impossible. Si la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING souhaitait mettre fin à la relation de travail, il lui appartenait de notifier à Monsieur E un préavis adéquat ou de lui payer l'indemnité correspondante.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis et de la part de prime de fin d'année, dont le calcul n'est pas critiqué, est donc fondée et le jugement doit être confirmé à cet égard.

L'indemnité compensatoire de préavis est due en application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et la part de prime de fin d'année est due en application de l'article 5 de la convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés le 29 mai 1989.

## II. INDEMNITE POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

La Cour a exposé, ci-dessus, en quoi les relations de travail entre parties étaient sérieusement dégradées, que cette dégradation justifiait que la relation de travail ne soit pas poursuivie et qu'elle ne peut être attribuée formellement à l'une ou l'autre partie.

En l'absence de toute preuve, de part ou d'autre, du contenu exact de l'entretien du 29.07.2014, la Cour ne peut que constater l'existence de cette dégradation et, par voie de conséquence, constater également que le licenciement ne se base pas sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, au sens de l'article 8 de la convention collective n°109 conclue le 12 février 2014 au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement.

Ce chef de demande n'est pas fondé et le jugement dont appel doit être confirmé à cet égard.



### III. ECO-CHEQUES

La s.p.r.l. D&S ACCOUNTING apporte la preuve d'avoir envoyé en temps utile et à l'adresse correcte les éco-chèques revenant à Monsieur E (pièce 6 du dossier de la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING). Ce dernier, pour un motif qui lui est propre, n'a pas retiré à la poste en temps utile l'envoi recommandé qui les contenait.

Ils sont aujourd'hui périmés, mais cette péremption résulte de la seule négligence de Monsieur E: négligence dont la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING n'a pas à subir les conséquences.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

### IV. DOCUMENTS SOCIAUX

Comme pour les éco-chèques, la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING apporte la preuve d'avoir envoyé en temps utile et à l'adresse correcte les documents sociaux revenant à Monsieur E (pièce 7 du dossier de la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING). Ce dernier, pour un motif qui lui est propre n'a pas retiré à la poste en temps utile l'envoi recommandé qui les contenait.

Il y a lieu cependant d'ordonner la délivrance des documents conformes au présent arrêt, sans assortir cette obligation d'une astreinte qui n'est plus demandée.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Réformant partiellement le jugement dont appel,

Condamne la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING à payer à Monsieur E les sommes suivantes:

- |                                                   |            |
|---------------------------------------------------|------------|
| 1. au titre d'indemnité compensatoire de préavis: | 8.491,47 € |
| 3. au titre de prime de fin d'année:              | 1.210,41 € |

augmentées des intérêts légaux et judiciaires;



Condamne la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING à délivrer à Monsieur E. les documents sociaux conformes au présent arrêt, soit le formulaire de chômage complet C4, le décompte de rémunération, la fiche fiscale 281.10 et le compte individuel;

Déboute Monsieur E. du surplus de sa demande;

Condamne la s.p.r.l. D&S ACCOUNTING à payer à Monsieur E. les frais et dépens des procédures d'instance et d'appel liquidés comme suit:

|                                               |            |
|-----------------------------------------------|------------|
| - indemnité de procédure tribunal du travail: | 1.080,00 € |
| - indemnité de procédure cour du travail:     | 1.080,00 € |

Ainsi arrêté par :

J.-M. QUAIRIAT,  
C. VERMEERSCH,  
Cl. PYNAERT,  
Assistés de G. ORTOLANI,

Conseiller,  
Conseiller social au titre d'employeur,  
Conseiller social au titre d'employé,  
Greffier

G. ORTOLANI,

Cl. PYNAERT,

C. VERMEERSCH,

J.-M. QUAIRIAT,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 avril 2018, où étaient présents :

J.-M. QUAIRIAT,  
G. ORTOLANI,

Conseiller,  
Greffier

G. ORTOLANI,

J.-M. QUAIRIAT,

