Numéro du répertoire	Expédition
2022 / 1753	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **19 juillet 2022**	
Numéro du rôle **2019/AB/524**	
Décision dont appel **17/5204/A**	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002819656-0001-0014-01-01-1

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

La S.P.R.L. CHATEAU CHENOIS GESTION, BCE 0882.087.910, dont le siège social est établi à 1180 Bruxelles, Chaussée d'Alsemberg, 1037 ;

Appelante au principal, Intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Madame B

Intimée au principal, Appelante sur incident,
comparaît en personne assistée par Maître .

* * *

I. LES FAITS

La S.A. CHÂTEAU CHENOIS GESTION exploite des maisons de repos et de soins.

Madame B était engagée dans les liens de deux contrats de travail à mi-temps au service de CHÂTEAU CHENOIS GESTION pour travailler en tant qu'infirmière de nuit au sein de deux résidences exploitées par cette société, l'une à Lasne et l'autre à Bruxelles. Son ancienneté remontait au 20 avril 2004 (la cour ne revient pas sur les circonstances dans lesquelles madame B s'est trouvée liée par deux contrats de travail au même employeur, car celles-ci sont sans incidence sur la solution à donner au litige dont elle est saisie).

Madame B a été licenciée sans indemnité ni préavis le 3 février 2017. Le motif grave sur lequel CHÂTEAU CHENOIS GESTION a fondé cette décision a été notifié à madame B par deux lettres recommandées (des directeurs de chacune des résidences où elle était occupée) du 6 février 2017. Les faits reprochés par la direction de la résidence située à Lasne, où les faits se sont produits, sont les suivants :

«... En date du 3 février 2017 à 3h00 du matin, une résidente a appelé l'infirmière de nuit parce qu'elle n'était pas capable de déplacer son bras gauche.
En effet, elle voulait prendre son verre d'eau mais n'arrivait plus à bouger son bras gauche.
Elle a d'ailleurs renversé son verre.
Or, il se trouve que vous étiez en poste dans la nuit du 2 au 3 février 2017. Comme le prouve le cool view, vous êtes entrée dans la chambre de la résidente mais êtes restée seulement trois minutes.
D'après la résidente, vous lui avez répondu que sa paralysie du membre supérieur gauche était due au fait qu'elle avait dormi sur son bras.
De plus, vous n'avez pas signalé ces faits dans le dossier prévu à cet effet ni dans le dossier individuel de soins.
Vous n'avez donc pas assuré la moindre traçabilité des événements qui ont eu lieu dans la nuit du 2 au 3 février 2017.
Plus tard dans la matinée, l'infirmière en chef qui a eu connaissance de ces éléments a appelé immédiatement le SMUR.
Il s'avère que la résidente était en train de faire une thrombose et est actuellement toujours hospitalisée.
Nous vous reprochons de ne pas avoir accordé une attention suffisante aux plaintes de la résidente.
En plus, vous n'étiez pas sans savoir que la résidente présente une déviation au niveau de la bouche et a déjà fait plusieurs AVC.
Vous auriez donc dû accorder une attention toute particulière à cette résidente et faire preuve d'une grande prudence lorsque celle-ci vous a informée de ses problèmes.
Or tel n'a pas été le cas.
Pourtant, vous êtes censée être à l'écoute des résidents surtout quand ils se plaignent de douleurs ou ne sentent plus un membre.
Vous devez également assurer la sécurité des résidents et examiner ceux-ci lorsque cela s'avère nécessaire.
En votre qualité d'infirmière de nuit, vous avez des responsabilités très importantes en matière de prise en charge et de sécurité des résidents. Toute plainte d'un résident pendant la nuit en ce qui concerne son état de santé et dont vous avez connaissance, doit donc faire l'objet d'une prise en charge immédiate, ce qui n'a pas été le cas.
Votre laxisme et votre manque de réactivité ont eu des conséquences graves sur la santé de cette résidente.
Le médecin du SMUR nous a d'ailleurs fait remarquer que six heures se sont écoulées sans réaction médicale, ce qui est très long.
C'est totalement inadmissible. On ne peut cautionner qu'une résidente se trouve dans un état de santé critique pendant six heures sans aucune réaction de votre part.
En outre, nous constatons que ces manquements ne sont pas isolés.
En effet, nous avions dû vous avertir en mars 2016 pour le non-respect de la procédure de traçabilité des stupéfiants.

Au vu de ce qui précède, il nous est impossible de garantir la sécurité et le bien-être de nos résidents.
En tant qu'employeur, nous ne pouvons tolérer ce manque de réactivité et ce d'autant plus que vous êtes infirmière et que vous travaillez dans une institution de soins pour personnes âgées.
Le laxisme et le manquement d'implication dont vous avez fait preuve sont inacceptables et ne nous permettent plus de garantir la sécurité des résidents. C'est la raison pour laquelle nous ne pouvions vous maintenir en fonction. En effet, ces faits sont à ce point graves qu'ils rompent immédiatement et définitivement la confiance nécessaire pour poursuivre notre relation de travail ».

La lettre de notification du motif grave envoyée par la direction de l'autre résidence où madame B était occupée (à Schaerbeek) résume ces faits et ajoute que :

« *Dans la mesure où la Résidence GRAND CHEMIN et la Résidence BEL AIR appartiennent à la société CHENOIS GESTION SPRL, ces faits ont inévitablement des répercussions au sein de la résidence BEL AIR.*
En effet, ils ne nous permettent plus de garantir la sécurité des résidents.
C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons vous maintenir en fonction.
Par conséquent, les faits qui ont eu lieu au sein de la résidence GRAND CHEMIN étant d'une gravité extrême, ils ne nous permettent plus d'avoir encore confiance en vos services au sein de la résidence BEL AIR.
En effet, la politique du groupe ne tolère pas ce genre de manquement grave où la sécurité et la santé de nos résidents sont mises en danger.
Ces faits sont à ce point graves qu'ils rompent immédiatement et définitivement la confiance nécessaire pour poursuivre notre relation de travail. »

Par une lettre recommandée envoyée le 6 février 2017, qui a croisé les lettres de notification des motifs graves, madame B a contesté les motifs qui lui avaient déjà été exposés oralement. Selon sa version des faits :

- Vers 2 heures, une résidente, madame R., a sonné, madame B s'est rendue à son chevet accompagnée de l'aide-soignante, madame R. a dit qu'elle avait renversé son verre d'eau et qu'elle avait l'impression que son bras gauche était endormi.
- Madame B a vérifié le bras gauche, la jambe ainsi que la bouche de madame R. et lui a posé des questions pour voir si elle était cohérente. Elle se souvenait du médicament reçu à 20 heures.
- Madame B a jugé que tout était normal et n'a rien détecté d'inhabituel.
- Elle et sa collègue ont installé madame R. correctement et ont quitté la chambre.
- Vers 3 heures, la résidente a sonné à nouveau et l'aide-soignante s'est rendue dans sa chambre, madame B étant aux toilettes.
- Madame B a interrogé l'aide-soignante qui lui a répondu que la résidente n'arrivait pas à dormir à cause de la lumière.

- Vers 5 heures, madame B est repassée dans la chambre de madame R. pour la changer et voir si tout allait bien. Elle a revérifié la jambe, le bras et son visage, tout allait bien.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame B a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles la condamnation de CHÂTEAU CHENOIS GESTION au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis de 71.434,63 EUR brut,
- d'une prime de fin d'année 2017 prorata temporis fixée à 1 EUR provisionnel,
- d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 13.737,36 EUR,
- des intérêts sur ces sommes ainsi que des dépens.

Par un jugement du 24 avril 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles, a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire,

Après avoir joint les causes RG 17/5204/A et 17/5205/A pour motif de connexité.

1. *Sur le licenciement pour motif grave.*

Dit cette demande recevable et fondée.

En conséquence,

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave est régulier en la forme.

Dit pour droit que la négligence fautive reprochée à Madame B n'est pas établie.

Condamne la SPRL CHATEAU CHENOIS GESTION à verser à Madame B une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 10 mois et 13 semaines de rémunération, soit la somme de 71.434,63 EUR bruts, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 03.02.2017.

Condamne la SPRL CHATEAU CHENOIS GESTION au paiement de la prime de fin d'année 2017, prorata temporis, fixée à un euro provisionnel, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 03.02.2017.

2. *Sur le licenciement manifestement déraisonnable*

Dit cette demande recevable et partiellement fondée.

Dit pour droit que la SPRL CHATEAU CHENOIS GESTION a fait usage de manière manifestement déraisonnable de son droit de rupture.

Condamne la SPRL CHATEAU CHENOIS GESTION à payer à Madame B une somme brute de 4.121,20 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à trois semaines de rémunération, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à compter du 03.02.2017.

3. *Sur les dépens*

En vertu de l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire, condamne la SPRL CHATEAU CHENOIS GESTION à payer à Madame B la somme de 3.600 EUR à titre d'indemnité de procédure, à majorer de la contribution forfaitaire au Fonds budgétaire de deuxième ligne de 2 x 20 EUR. »

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

CHÂTEAU CHENOIS GESTION demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 24 avril 2019, de débouter madame B de toutes ses demandes et de la condamner aux dépens des deux instances.

L'appel incident et les demandes de madame B en appel

Madame B interjette appel incident du jugement attaqué en ce qu'il a limité le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération.

Elle demande la condamnation de CHÂTEAU CHENOIS GESTION à lui payer :

- 71.434,63 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis (confirmation du jugement)
- 213,55 euros brut à titre de prime de fin d'année pro rata temporis
- 13.737,36 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (appel incident),
- les intérêts sur ces sommes et les dépens des deux instances.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de CHÂTEAU CHENOIS GESTION a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 3 juillet 2019.

L'appel principal 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.

L'appel incident est recevable également, pour avoir été interjeté par madame B dans ses premières conclusions d'appel.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 septembre 2019, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 juin 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant au licenciement pour motif grave

Les motifs graves ne sont pas suffisamment prouvés. CHÂTEAU CHENOIS GESTION doit payer à madame B une indemnité compensatoire de préavis et la prime de fin d'année pro rata temporis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.
Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

L'article 35, alinéa 8, de la loi prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la

faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur[1].

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine[2].

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu[3].

2.
En l'espèce, le litige porte sur la preuve des faits reprochés à madame B

Ces faits peuvent être résumés en deux griefs :

- Ne pas avoir accordé suffisamment d'attention aux plaintes d'une résidente et, en conséquence, ne pas y avoir donné la suite adéquate.
- Ne pas avoir signalé ces faits dans le dossier individuel de soins.

3.
Quant à la réaction de madame B aux plaintes d'une résidente :

CHÂTEAU CHENOIS GESTION reproche à madame B de ne pas avoir réagi correctement lorsque le 3 février 2017, à 3 heures du matin, une résidente, madame R., a appelé et s'est plainte de ne plus pouvoir bouger son bras gauche. CHÂTEAU CHENOIS GESTION estime que madame B aurait dû suspecter un AVC ou une thrombose et effectuer immédiatement les vérifications nécessaires dans ce cas de figure, ce qui aurait permis de prendre le problème de santé immédiatement en charge.

Selon madame B madame R. s'est plainte, vers 2 heures du matin, que son bras était endormi. Madame B dit avoir vérifié le bras gauche, la jambe ainsi que la bouche et avoir posé des questions à madame R. pour voir si elle était cohérente, ce qui était bien le cas (elle se souvenait du médicament reçu à 20 heures). Madame B a donc jugé que tout était normal.

---

[1] Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.
[2] S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.
[3] G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, *www.juridat.be*, RG n° C040441N.

Aucun élément du dossier ne permet de privilégier la version des faits présentée par CHÂTEAU CHENOIS GESTION au détriment de la version de madame B . En effet :

- À 8 heures du matin, l'infirmier de jour a constaté chez madame R. une hémiparésie du membre supérieur gauche et du visage côté gauche.
  Il n'est pas établi que les mêmes symptômes étaient observables au cours de la nuit. Ils ont pu apparaitre entre 5 heures et 8 heures du matin.

- CHÂTEAU CHENOIS GESTION s'appuie sur le rapport d'hospitalisation qui indique que vers 3 heures du matin, madame R. présentait une hémiplégie gauche complète et une dysarthrie (élocution ralentie ou inarticulée).
  Or, les médecins hospitaliers qui ont établi ce rapport n'ont pas pu constater eux-mêmes ces faits. Ils lui ont nécessairement été rapportés soit par madame R. elle-même (ce qui est peu probable, vu son piètre état de santé qui a nécessité l'hospitalisation), soit par l'infirmière en chef de CHÂTEAU CHENOIS GESTION, qui n'était pas non plus présente durant la nuit. Il s'agit donc, dans son chef, d'une supposition sur la base du fait que madame R. a appelé l'infirmière de nuit à 2 heures et à 3 heures du matin et qu'à 8 heures du matin, l'infirmier de jour a constaté une hémiparésie du membre supérieur gauche et du visage côté gauche. Une supposition ne peut faire office de preuve.

- Madame I B n'est restée dans la chambre de madame R. que durant 1 minute 17 secondes à 2 heures du matin et 1 minute 24 secondes à 3 heures du matin. CHÂTEAU CHENOIS GESTION affirme qu'il était impossible pour une infirmière, sur ce court laps de temps, d'effectuer les vérifications nécessaires (lever le bras et la jambe pendant 10 secondes, toucher les avant-bras, faire parler et sourire la personne). La cour n'a pas les qualifications médicales pour en juger et CHÂTEAU CHENOIS GESTION ne dépose aucune attestation médicale susceptible de prouver l'impossibilité d'effectuer les tests requis en un peu plus d'une minute.

- CHÂTEAU CHENOIS GESTION prétend qu'une vigilance particulière était requise à l'égard de madame R., car celle-ci avait déjà fait plusieurs AVC. CHÂTEAU CHENOIS GESTION ne le démontre pas, alors qu'elle est en possession du dossier médical de cette personne. Au contraire, le rapport d'hospitalisation ne mentionne aucun AVC ni thrombose parmi les antécédents déclarés.

- CHÂTEAU CHENOIS GESTION ne démontre d'ailleurs pas que madame R. a été victime d'une thrombose ni d'un AVC durant la nuit du 3 février 2017. Au contraire, le rapport d'hospitalisation conclut à l'absence de signe d'ischémie (sub-)aiguë.

- L'aide-soignante, qui était présente dans la chambre à 2 heures et à 3 heures du matin selon madame B et aurait pu confirmer ou infirmer ses dires au sujet des symptômes présentés, ou non, par madame R. et au sujet des vérifications effectuées, ou non, par madame B , n'a pas été interrogée par CHÂTEAU CHENOIS GESTION – en tout cas, le dossier n'en porte aucune trace.

CHÂTEAU CHENOIS GESTION ne prouve dès lors pas que durant la nuit, madame R. se trouvait dans un état de santé critique dont madame B aurait dû s'apercevoir, ni que celle-ci n'a pas effectué les vérifications requises par le fait que madame R. lui a signalé avoir le bras qui dormait.

Le premier volet du motif grave reproché à madame B n'est pas prouvé.

4.
<u>Quant à la tenue du dossier individuel de soins</u>

CHÂTEAU CHENOIS GESTION reproche à madame B de ne pas avoir consigné les faits dans le dossier individuel de soins de la résidente.

Les seuls faits retenus par la cour sont le fait que madame R. s'est plainte de l'endormissement de son bras durant la nuit et que madame B affirme avoir procédé aux vérifications d'usage (elle affirme avoir vérifié le bras gauche, la jambe ainsi que la bouche et avoir posé des questions à madame R. pour voir si elle était cohérente, ce qui était selon elle le cas).

Ne pas avoir indiqué ces faits dans le dossier individuel de soins constitue-t-il une faute grave justifiant le licenciement de madame B sans indemnité ni préavis ?

Les éléments du dossier ne permettent pas de le déterminer, car CHÂTEAU CHENOIS GESTION ne produit pas les instructions données à son personnel au sujet du dossier individuel de soins. En particulier, CHÂTEAU CHENOIS GESTION ne fournit aucune preuve au sujet du degré de complétude exigé pour ce dossier de soins : était-il requis d'y inscrire tout fait quelconque ou seulement les faits jugés suffisamment importants ou inquiétants ?

Sur ce point également, la lacune du dossier de CHÂTEAU CHENOIS GESTION est surprenante : des maisons de repos telles que celles exploitées par CHÂTEAU CHENOIS GESTION doivent nécessairement donner à leur personnel des instructions précises au sujet de la tenue du dossier infirmier, qui est légalement obligatoire.

Faute de produire cet élément important, CHÂTEAU CHENOIS GESTION laisse la cour dans le doute quant à la faute grave reprochée à madame B à cet égard.

Le doute devant profiter au travailleur licencié pour motif grave, ce second volet du motif grave ne sera pas retenu non plus.

5.
En conclusion, le motif grave reproché à madame B n'est pas suffisamment établi. Le licenciement pour motif grave est donc injustifié.

Par conséquent, madame B a droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à la prime de fin d'année 2017 pro rata temporis. Les montants réclamés ne sont pas discutés à titre subsidiaire.

2. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. CHÂTEAU CHENOIS GESTION ne doit pas payer d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.
En vertu de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, le licenciement manifestement déraisonnable est défini comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base 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 (article 8 de la CCT).

Cette disposition doit être interprétée[4] en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants :
- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Lorsque l'employeur a communiqué régulièrement les motifs du licenciement, comme c'est le cas en l'espèce, la convention collective n° 109 prévoit que « la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ».

[4] C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 73.

Ceci signifie que la charge de la preuve est partagée : l'employeur a la charge de prouver les motifs qu'il invoque et le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier et le travailleur a la charge de prouver les faits qui conduisent à considérer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

2.
En l'espèce, il est établi que :

- madame R. s'est plainte de l'endormissement de son bras durant la nuit du 3 février 2017,
- madame B affirme avoir vérifié le bras gauche, la jambe ainsi que la bouche et avoir posé des questions à madame R. pour voir si elle était cohérente, ce qui était selon elle le cas,
- madame B n'a rien indiqué dans le dossier individuel de soins de madame R.

Le licenciement a été décidé pour ce motif, qui est en lien avec la conduite de madame B

Pour obtenir la qualification de « licenciement manifestement déraisonnable », il incombe à madame B de prouver que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Cette preuve n'est pas rapportée par madame B à l'estime de la cour. En effet, il peut être raisonnablement attendu d'une infirmière de nuit qu'elle consigne dans le dossier individuel de soins une plainte relative à la santé et les vérifications qu'elle a effectuées à ce sujet. Il ne peut être considéré qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais décidé de licencier une infirmière pour ne pas avoir complété le dossier de soins de la sorte.

Même si comme la cour l'a exposé, elle n'est pas en mesure d'apprécier la gravité du comportement de madame B faute de production des instructions données par CHÂTEAU CHENOIS GESTION à son personnel au sujet du dossier individuel de soins, à tout le moins peut-il être admis que le licenciement est lié à ce comportement et n'est pas manifestement déraisonnable.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est donc pas fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare les appels recevables ;

Déclare l'appel principal partiellement fondé ;

Confirme le dispositif du jugement attaqué en ce qu'il a jugé le motif grave de licenciement non établi et a condamné CHÂTEAU CHENOIS GESTION à payer à madame B 71.434,63 euros brut, à majorer des intérêts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne CHÂTEAU CHENOIS GESTION à payer à madame B 213,55 euros brut, à majorer des intérêts au taux légal, à titre de prime de fin d'année 2017 pro rata temporis ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné CHÂTEAU CHENOIS GESTION à payer à madame B une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Statuant à nouveau sur ce chef de demande, le déclare non fondé et en déboute madame B

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a statué sur les dépens de la première instance ;

Met à charge de CHÂTEAU CHENOIS GESTION les dépens de l'instance d'appel à ce jour, à savoir :

- **l'indemnité de procédure, liquidée à 3.900 euros à payer à madame B**
- **la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, déjà payée.**

Ainsi arrêté par :

présidente de chambre,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de greffière

, conseiller social suppléant, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par présidente de chambre, , conseiller social au titre d'employeur,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4[e.me] Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 juillet 2022, où étaient présents :

, président de chambre,

, greffière,