



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 8 janvier 2020
Numéro du rôle 2017/AB/142
Décision dont appel 15/7363/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.P.R.L. TREFLE NOIR, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0464.798.066 et dont le siège social est établi à 1120 BRUXELLES, chaussée de Vilvoorde 146,

partie appelante,

représentée par Maître Jérôme VANHOMWEGEN loco Maître Nicolas HOUSSIAU, avocat à 1180 BRUXELLES,

contre

Monsieur B O, domicilié

partie intimée,

représentée par monsieur Jean CAPPELLE , délégué syndical, porteur de procuration

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sprl Trefle Noir contre le jugement contradictoire prononcé le 16 janvier 2017 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 15/7363/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 15 février 2017;

Vu l'ordonnance du 5 avril 2017 actant les délais de conclusions sur lesquels les parties alors à la cause se sont mises d'accord 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 4 décembre 2019 ;

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. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 16 janvier 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

«

-Déclare la demande recevable et fondée.

-Condamne LE TREFLE NOIR au paiement de 8.905,50 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 5 août 2014, date de la rupture, jusqu'à la date du parfait paiement.

-Condamne LE TREFLE NOIR à délivrer les documents sociaux suivants : la fiche de paie et la fiche fiscale relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et un décompte annuel 2014 modifié.

-Condamne LE TREFLE NOIR aux dépens, non taxés à ce jour ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de réformer le jugement dont appel en déclarant l'action originaire intégralement non fondée et de condamner monsieur O aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel liquidés à 1.080 € par instance.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur B O , né le 20 septembre 1991, a été engagé par la sprl Trefle Noir dans les liens d'un contrat de travail pour travailler en qualité de caissier-réception à partir du 7 novembre 2012 pour une durée de deux mois. La sprl Trefle Noir exploite plusieurs commerces dans le domaine des jeux de hasard et d'argent.

Les parties ont poursuivi l'exécution du contrat de travail au-delà de la durée de deux mois.

En date du 2 décembre 2013, monsieur O a été victime d'une agression à main armée (« hold-up ») alors qu'il était en train de procéder à la fermeture du magasin Eforbet exploité par la sprl Trefle Noir. Il s'est vu menacer à l'aide d'une arme à feu de remettre l'argent de la caisse.

Monsieur O a ensuite été en incapacité de travail. Il a par ailleurs bénéficié d'un soutien psychologique du service communal d'assistance aux victimes de décembre 2013 à juillet 2014.

Monsieur O a adressé à la sprl Trefle Noir des certificats médicaux couvrant ses absences jusqu'au 17 juillet 2014. Le dernier certificat médical couvrant son absence jusqu'au 17 juillet 2014 a été établi le 16 juin 2014 par le docteur Cebbar.

En date du 18 juin 2014, sa mutuelle lui a délivré une attestation en vue de permettre l'octroi de prestations en nature dans le cadre d'un séjour temporaire en Turquie du 22 juillet 2014 au 26 août 2014 conformément à la convention générale sur la sécurité sociale conclue entre la Belgique et la Turquie.

Par lettre recommandée du 28 juillet 2014, n'ayant pas reçu de certificat médical de prolongation après le 17 juillet 2014, la sprl Trefle Noir a invité monsieur O à justifier son absence dans les 48 heures sous peine de considérer qu'il avait rompu son contrat de travail.

Par lettre recommandée du 31 juillet 2014, la sprl Trefle Noir a invité à nouveau monsieur O à justifier son absence.

Par lettre recommandée du 5 août 2014, la sprl Trefle Noir a constaté la rupture du contrat de travail sans remise d'un préavis, ni paiement d'une indemnité compensatoire de préavis :

« Les 28 et 31 juillet dernier, nous vous avons invité à justifier dans les plus brefs délais votre absence au travail depuis le 17 juillet 2014.

Vous n'avez pas jugé utile de répondre à cette invitation car à ce jour, nous sommes toujours sans nouvelle de votre part.

Nous en concluons que, par votre attitude désinvolte, vous avez volontairement mis fin au contrat qui nous liait.

Nous considérons cette rupture de contrat comme effective à dater du 17 juillet 2014 ; elle n'entraîne à notre charge, ni la remise d'un préavis, ni le paiement quelconque d'une indemnité compensatoire de préavis.

Nous vous communiquerons prochainement votre décompte final ainsi que vos documents sociaux ».

En date du 27 août 2014, la sprl Trefle Noir a adressé des documents sociaux à monsieur O .

Le C4 délivré renseigne que le contrat de travail a pris fin par le travailleur le 17 juillet 2014 en raison d'un abandon volontaire de travail.

Par courrier du 22 octobre 2014, le syndicat de monsieur O a contesté l'abandon volontaire de travail et a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la sprl Trefle Noir. Le courrier précise que monsieur O en incapacité de travail depuis décembre 2013, est parti poursuivre sa convalescence en Turquie au mois d'août (2014) avec l'accord de sa mutuelle et n'a pas pu remettre le certificat à temps à son employeur sans jamais avoir souhaité abandonner son poste.

Par courrier en réponse du 31 octobre 2014 du conseil en gestion sociale agissant en qualité de prestataire de la sprl Trefle Noir (courrier comportant une signature assez proche des courriers adressés par la sprl Trefle Noir à monsieur O les 28 juillet, 31 juillet et 5 août 2014, remarque à laquelle la Cour n'attache toutefois aucune conséquence en droit à défaut de débat des parties sur ce point), il fut précisé que le dernier certificat médical transmis par monsieur O prenait fin le 17 juillet 2014 et que ce dernier n'avait pas informé son employeur de la prolongation de son incapacité de travail et de la poursuite de sa convalescence à une autre adresse que son lieu de résidence officielle et n'avait pas répondu aux trois courriers recommandés l'invitant à se justifier dans les délais impartis.

Les parties ont continué à s'adresser des lettres par le biais de leurs mandataires respectifs.

En date du 17 juillet 2015, monsieur O a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

Les principes.

1. En matière de licenciement pour motif grave.

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.

“Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi,

l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass.,6 juin 2016,R.G. n° S.15.0067.F,www.juridat.be, publié dans Chr.D.S.,2016,pp. 187-190).

“Lorsque les faits qui justifieraient la résiliation pour motif grave du contrat de travail constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur” (Cass.,23 mai 2005,R.G. S.04.0138.F,www.juridat.be ; Cass.,28 mai 2001,R.G. S.000080.F,www.juridat.be).

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* ».

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).

2. En matière d'acte équipollent à rupture

Les principes applicables en matière d'acte équipollent à rupture peuvent être synthétisés comme suit :

- l'article 17,1° dispose que « *le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus*” tandis que l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail stipule que « *l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus,*

notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail »

- l'article 1134 du Code civil en vertu duquel:

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

-En vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, *« toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle »*. La Cour de cassation faisant référence aux travaux préparatoires de la loi, a considéré que *« cette disposition est applicable aux clauses relatives à la modification des éléments essentiels du contrat et non à celle des conditions accessoires convenues entre les parties »* (Cass.,14 octobre 1991,J.T.,1991,p. 464).

Le congé peut être régulièrement donné non seulement de manière explicite mais aussi implicitement. Ce mode de rupture irrégulière peut prendre deux formes :

- une inexécution fautive dans l'intention de mettre fin au contrat de travail ;
- la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail.

Comme l'a rappelé la Cour de cassation à de nombreuses reprises, en renvoyant aux dispositions de l'article 1134 du Code civil et aux dispositions de l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978, *« l'employeur ne peut, sans manquer à ses obligations contractuelles, modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues ; qu'il est indifférent à cet égard que la modification soit peu importante ou porte sur un élément accessoire du contrat »* (voir notamment Cass.,13 octobre 1997,J.T.T.,1997,p. 481, note J. F. Neven ; voir aussi Cass.,20 décembre 1993,J.T.T.,1994,p. 443 ; voir aussi Cass.,11 mars 1985,J.T.T.,1985,p. 287). Une modification unilatérale même importante d'un élément accessoire du contrat de travail constitue ainsi une faute contractuelle, même si elle n'est pas un acte équipollent à rupture (C.T. Bruxelles,7 mars 1997,R.W.,1997-1998,p. 128). De même, une modification peu importante d'un élément essentiel du contrat de travail est fautive, même si elle n'entraîne pas la rupture du contrat (S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble in S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail, Anthemis,2010,p. 33).

« La partie à un contrat de travail qui se prétend libéré de son obligation d'exécuter ce contrat par la circonstance que l'autre partie a, en manquant à ses obligations contractuelles, révélé sa volonté de modifier le contrat et, partant d'y mettre fin, a conformément au second alinéa de l'article 1315 du Code civil, l'obligation de prouver la volonté de l'autre partie » (Cass.,22 octobre 2012,J.T.T.,2013,p. 85).

Par contre, la Cour de Cassation considère que *« si l'employeur apporte une modification importante et unilatérale à un élément essentiel du contrat, cette attitude peut être*

considérée comme un congé. Après cette modification, le travailleur peut soit invoquer immédiatement la rupture irrégulière du contrat de travail soit poursuivre temporairement l'exécution du contrat dans les nouvelles conditions et, dans un délai raisonnable, mettre l'employeur en demeure de rapporter la modification dans un délai fixé, à défaut de quoi le travailleur considérera le contrat de travail comme rompu” (Cass., 7 mai 2007, J.T.T., 2007, p.336, note C. Wantiez).

Si certaines juridictions de fond estimaient que la partie qui invoque une modification unilatérale devait mettre en demeure son cocontractant avant de constater la rupture irrégulière (voir sur ce point les décisions de jurisprudence antérieures à 1998 citées par W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez., Compendium social, Droit du travail, 2015-2016, p. 2360), la Cour de Cassation n'a toutefois pas fait de cette mise en demeure une condition préalable (voir sur ce point Cass., 7 mai 2007, S.06.0067.N, www.juridat.be, J.T.T., 2007, p. 338, note C. Wantiez). Cette jurisprudence de la Cour de Cassation est suivie par les juridictions de fond (voir notamment : C.T. Bruxelles, 16 janvier 2016, J.T.T., 2016, n°1255, p. 343). Il en va différemment dans l'hypothèse où la rupture est fondée non sur une modification unilatérale mais sur un manquement d'une partie à ses obligations, pour lequel la mise en demeure reste exigée (C.T. Liège, 16 janvier 2014, J.T.T., 2014, n°1183, pp. 130-132).

La partie qui constate à tort un acte équipollent à rupture, devient l'auteur de la rupture sans qu'il soit nécessaire de constater qu'elle ait eu la volonté de rompre le contrat (Cass., 10 mars 2014, S.120019.N, www.juridat.be).

Application.

La sprl Trefle Noir invoque que monsieur O a commis un motif grave ou à titre subsidiaire un acte équipollent à rupture, ce que monsieur O conteste.

La Cour constate que par sa lettre du 5 août 2014, la sprl Trefle Noir a informé monsieur O que par son attitude désinvolte, il avait mis volontairement fin au contrat de travail et que le C4 établi ensuite par l'employeur a mentionné que le contrat de travail avait pris fin par le travailleur le 17 juillet 2014 en raison d'un abandon volontaire de travail.

La Cour estime que ce faisant, la sprl Trefle Noir a clairement choisi d'invoquer un acte équipollent à rupture comme mode de rupture du contrat de travail, avec les conséquences qui s'en suivent en matière de preuves à apporter et que c'est dès lors sous cet angle là que le dossier doit être apprécié.

La sprl Trefle Noir a attendu les premières conclusions déposées le 14 décembre 2015, soit 18 mois après que le contrat de travail ait pris fin, pour prétendre que le contrat a pris fin suite à un licenciement pour motif grave.

Il n'existe pas de raison en l'espèce de considérer qu'après coup, un employeur peut choisir de modifier le mode de rupture du contrat utilisé alors qu'il est attiré en justice et prend

conscience des preuves qu'il devra apporter pour faire échec à la demande d'indemnité compensatoire de préavis qui lui est réclamée.

La jurisprudence de la Cour de Cassation sur l'office du juge (notamment énoncée par l'arrêt du 14 avril 2005 invoqué par la sprl Trefle Noir) ne permet pas de modifier la conclusion qui précède. En effet, la lettre du 5 août 2014 et le C4 mettent clairement en évidence que le mode de rupture choisi est d'invoquer un acte équipollent à rupture dans le chef du travailleur. L'office du juge ne permet pas de considérer sur base des pièces dont dispose la Cour que c'est en réalité par un licenciement pour un motif jugé grave par l'employeur que le contrat de travail a pris fin.

Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner si monsieur O a commis un motif grave qui aurait pu fonder un licenciement pour motif grave.

Il convient d'apprécier si par son attitude, monsieur O a commis un acte équipollent à rupture.

La Cour n'estime pas que la preuve d'un acte équipollent à rupture est rapportée à suffisance et ce pour les raisons suivantes.

Monsieur O connaissait des problèmes de santé dont la sprl Trefle Noir ne pouvait ignorer la nature puisque l'incapacité de travail établie par des certificats médicaux successifs dont elle a été tenu au courant jusqu'au 17 juillet 2014 inclus était survenue à la suite d'un hold-up survenu le 2 décembre 2013 qui ne s'était pas accompagné de séquelles physiques. La sprl Trefle Noir savait dès lors que les problèmes de santé encourus l'étaient sous l'angle psychologique, ce qui peut prendre du temps à guérir.

La sprl Trefle Noir n'établit pas que le gérant (également d'origine turque) a entendu dire par la communauté turque que monsieur O se portait bien.

Monsieur O a commis une négligence en omettant d'adresser à son employeur un certificat médical couvrant son absence au-delà du 17 juillet 2014 (sans que cette négligence aurait pu être qualifiée de motif grave si l'employeur avait licencié monsieur O en raison de son attitude) alors pourtant qu'un tel certificat avait été établi par son médecin-traitant le 17 juillet 2014 et prolongeait son incapacité de travail du 18 juillet au 17 août 2014. Cette négligence s'explique peut-être par la croyance erronée invoquée en terme de plaidoirie par monsieur O que l'autorisation délivrée par sa mutuelle pour être couvert pour son séjour à l'étranger suffisait, alors que subsistait en réalité son obligation d'informer son employeur de son incapacité de travail.

Au vu de la petite structure dans laquelle monsieur O travaillait, l'on aurait pu s'attendre à ce que le gérant de la sprl Trefle Noir prenne contact par téléphone avec lui pour s'enquérir de la raison pour laquelle il n'avait pas repris le travail ce 18 juillet 2014. Ce

coup de fil aurait d'ailleurs eu tout son sens déjà quelques jours avant le 17 juillet 2014 (date de fin de l'incapacité de travail couverte par le dernier certificat en possession de la sprl Trefle Noir) pour permettre à la sprl Trefle Noir de planifier le retour au travail de monsieur O qui était dans les faits remplacé par un autre travailleur jusque-là ou au contraire d'informer le remplaçant de la poursuite de l'exécution de son contrat dans l'établissement où monsieur O avait exécuté son travail jusqu'au 2 décembre 2013.

S'il est vrai qu'une telle obligation de contacter téléphoniquement monsieur O n'existait pas, la Cour estime néanmoins que dans le contexte précité et alors que les mois de juillet et d'août sont des périodes plus calmes durant lesquels les travailleurs ont l'habitude de partir en congé à l'étranger, les lettres de mises en demeure ont été adressées sur un laps de temps bien trop court que pour considérer que l'absence de réponse à celles-ci ferait la preuve d'une volonté de monsieur O de ne plus vouloir travailler et de rompre le contrat de travail.

En effet, la première lettre recommandée a été déposée au bureau de poste le lundi 28 juillet 2014 (ce qui a encore nécessité un ou deux jours avant que le facteur ne se présente à l'adresse du domicile de monsieur O), la seconde lettre a été déposée au bureau de poste le jeudi 31 juillet (avec encore un ou deux jours avant d'être présenté au domicile de monsieur O) et enfin, la lettre constatant la rupture par monsieur O a été déposée au bureau de poste par la sprl Trefle Noir le 5 août 2014. En fin de compte et même en faisant fi du délai nécessaire à la poste pour porter à la connaissance du destinataire lesdites lettres (quitte à laisser un avis dans la boîte aux lettres en cas d'absence du destinataire), il s'est écoulé à peine 8 jours entre la première lettre de mise en demeure et le constat d'un acte équipollent à rupture et cela dans une période habituelle de vacances.

La Cour estime que dans le contexte précité d'un travailleur victime d'un hold-up au travail qui a entraîné de manière assez habituelle des séquelles psychologiques qui ont justifié l'envoi répété à la sprl Trefle Noir de certificats d'incapacité de travail couvrant les absences de monsieur O de décembre 2013 au 17 juillet 2014, la sprl Trefle Noir n'a pas pu déduire de l'absence au travail de monsieur O non couverte par un certificat médical à partir du 18 juillet 2014 et de l'absence de réponse aux lettres adressées en période habituelle de vacances sur une période d'à peine 8 jours, que monsieur O a exprimé sa volonté de ne plus poursuivre l'exécution du contrat de travail.

Les questions que la sprl Trefle Noir se pose en rapport avec le certificat du 18 août 2014 adressé par un fax du 27 août 2014 au regard de la date invoquée du séjour à l'étranger de monsieur O ne sont pas pertinentes en l'espèce puisque ce certificat est postérieur de 13 jours à la date à laquelle ladite société a constaté la rupture du contrat de travail par monsieur O et est dès lors sans conséquence sur l'appréciation d'un acte équipollent à rupture.

La sprl Trefle Noir ayant invoqué à tort un acte équipollent à rupture, elle devient l'auteur de la rupture, en manière telle qu'elle est redevable d'une indemnité de rupture à monsieur O .

Le montant réclamé par monsieur O de 8.905,50 € brut et accordé par le premier juge, qui n'est pas contesté quant à son calcul, peut être accordé. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

C'est également à juste titre que le jugement a condamné la sprl Trefle Noir à délivrer les documents sociaux à monsieur O et à supporter les dépens.

En conclusion, l'appel est non fondé.

La sprl Trefle Noir doit être condamné aux dépens d'appel non liquidés par monsieur O .

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute la sprl Trefle Noir,

Confirme le jugement dont appel sur la condamnation de la sprl Trefle Noir à payer à monsieur O une indemnité de rupture d'un montant brut de 8.905,50 € bruts à augmenter des intérêts sur cette somme à partir du 5 août 2014 jusqu'à parfait paiement, sur la condamnation de la sprl Trefle Noir à délivrer la fiche de paie et la fiche fiscale relative à l'indemnité compensatoire de préavis et un décompte annuel 2014 modifié et sur la condamnation de la sprl Trefle Noir aux dépens.

Condamne la sprl Trefle Noir aux dépens d'appel non liquidés par monsieur O .

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, O. VALENTIN, M. POWIS DE TENBOSSCHE, P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 8 janvier 2020, où étaient présents :

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

J. ALTRUY,

P. KALLAI,