



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 25 février 2020
Numéro du rôle 2017/AB/1085
Décision dont appel 16/3661/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.A. ORANGE BELGIUM, dont le siège social est établi à 1140 Bruxelles, avenue du Bourget, 3 ;

Appelante,

Représentée par Maître Martin Laurent *loco* Maître Patrick Maerten, avocat à Bruxelles.

contre

Madame M. B., domiciliée à ;

Intimée,

Comparaissant en personne, assistée de son conseil Maître Safia Titi *loco* Maître Michel Leclercq, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 23 octobre 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre (R.G. 16/3661/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de l'appelant, déposée le 15 décembre 2017 au greffe de la cour et notifiée le 18 décembre 2017 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 7 février 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries et l'ordonnance rectificative du 2 octobre 2019, fixant une nouvelle date de plaidoiries ;
 - les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.

3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 21 janvier 2019.

Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. LA DEMANDE ORIGINAIRES – LE JUGEMENT – LES DEMANDES EN APPEL

La demande originaire

4. Madame B. demandait au tribunal de condamner la S.A. ORANGE BELGIUM à lui payer:

- 20.500,67 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 500,98 € bruts à titre de prime de fin d'année pour l'année 2014 *prorata temporis*;
- 192,98 € nets à titre d'éco-chèques pour la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai 2014 ;
- 182,18 € bruts à titre de rémunération pour les jours fériés du 21 avril 2014 et du 1^{er} mai 2014 ;
- 186,38 € bruts à titre de bonus de performance pour l'année 2014,

à majorer des intérêts légaux et des intérêts judiciaires.

Madame B. demandait également la condamnation de la S.A. ORANGE BELGIUM à lui délivrer un certificat de chômage C4 rectificatif.

Elle demandait encore la condamnation de la S.A. ORANGE BELGIUM aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquidait à 2.400,00 €.

Le jugement

5. Par jugement du 23 octobre 2017, le tribunal a déclaré la demande très largement fondée, condamnant la S.A. ORANGE BELGIUM à payer à Madame B. :

- 20.500,67 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 500,98 € bruts à titre de prime de fin d'année pour l'année 2014 *prorata temporis*;
- 192,98 € nets à titre d'éco-chèques ;
- 182,18 € bruts à titre de rémunération pour les jours fériés du 21 avril 2014 et du 1^{er} mai 2014 ;
- 186,38 € bruts à titre de bonus de performance pour l'année 2014,

à majorer des intérêts légaux et des intérêts judiciaires à dater du 10 avril 2014 (le 1^{er} octobre 2014 pour le bonus de performance pour l'année 2014) jusqu'à entier paiement.

Le tribunal déboutait Madame B. pour le surplus de sa demande, et, après compensation des dépens, délaissait à la S.A. ORANGE BELGIUM ses propres dépens et la condamnait au paiement de 2.160,00 € à titre de dépens de Madame B..

Les demandes en appel

6. La S.A. ORANGE BELGIUM demande à la cour de réformer le jugement, de déclarer non fondées « l'intégralité des demandes originaires de Madame B. », et de condamner Madame B. aux entiers dépens, liquidés à 4.560 € à titre d'indemnités de procédure de première instance et d'appel.

Madame B. demande à la cour de déclarer l'appel recevable mais non fondé, de « déclarer la demande relative aux éco-chèques sans objet », et pour le surplus, de confirmer le jugement.

Madame B. demande la condamnation de la S.A. ORANGE BELGIUM aux entiers dépens, liquidés à 4.560 € à titre d'indemnités de procédure de première instance et d'appel.

II. FAITS & ANTECEDENTS

7. La S.A. ORANGE BELGIUM (à l'époque : « S.A. MOBISTAR ; ci-après : « la société ») a engagé Madame M. B. à partir du 7 janvier 2008 en qualité d'employée (« Customer Service Agent ») dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.
8. Par lettre recommandée du (jeudi) 10 avril 2014, la société a mis fin au contrat de travail de Madame B. pour motif grave.
9. La société a notifié, par lettre recommandée (lundi) 14 avril 2014 le motif grave invoqué à l'appui de la rupture du contrat de travail, en ces termes :

« Madame B.,

Nous revenons à notre courrier du 10/04/2014 par lequel nous vous avons signifié votre licenciement pour motif grave. Vous trouverez ci-après la description des motifs graves qui justifient un licenciement immédiat sans délai de préavis ou indemnité.

1.-

Vous avez été engagée en tant que Customer Service Agent le 07/01/2008 et vous travailliez en tant que Customer Care Representative à la Retention.

2.-

En date du 3 avril 2014, durant la matinée, Mobistar avait prévu de distribuer des chocolats afin de partager un moment convivial entre collègues à l'occasion de la fête de Pâques. Comme annoncé sur l'intranet, à chaque étage, à 4 endroits différents, des paniers ont été déposés comprenant des petits sachets d'œufs en chocolat pour chacun des collaborateurs de Mobistar.

3.-

Alors que vous étiez en formation toute la journée du 3 avril 2014, il a été constaté que vous êtes montée, vers 10h, au 1^{er} étage afin d'y prendre des chocolats. Au lieu de vous servir d'un seul paquet comme ce qui avait été prévu, vous avez emporté un volume de chocolats bien au-delà de la consommation d'une personne. En effet, des témoins ont constaté que vous avez rempli deux sacs de marque Delhaize avec des chocolats destinés à vos collègues. En fin de journée, vers 17h, vous vous êtes dirigée vers votre véhicule pour y déposer les sacs remplis de chocolats.

Comme si cela ne suffisait pas, le lendemain matin - vendredi 4 avril - après être arrivée au bureau, deux témoins vous ont observé en train de vous servir, à nouveau, de chocolats. Pour la seconde fois, il s'agissait de proportions importantes.

4.-

L'ensemble de ces faits ont été portés à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines le lundi 7 avril 2014. La Direction a dès lors décidé d'interroger les témoins et de procéder à la vérification des différentes entrées et sorties afin de vérifier la véracité de ces témoignages. Ceci a permis d'établir que vous avez effectivement effectué les allers-retours précités.

Plus particulièrement :

A la fin de la journée du 3 avril 2014, après avoir volé deux sacs entiers de chocolats dans les bâtiments, vous êtes allée déposer ceux-ci dans votre véhicule, que vous aviez garé à l'extérieur, en face du bâtiment;

Le 4 avril vous étiez garée à l'intérieur et vous avez badgé à 7h02-14' pour vous garer à l'étage -2. Vous avez ensuite badgé à 7h02-57' pour entrer au 1^{er} étage, auquel vous travailliez. Vous êtes redescendue à votre véhicule pour y déposer votre paquet par la suite, et avez badgé pour rentrer à l'étage -2 à 8h56-19' et au 1^{er} étage à 8h57-08'.

Il apparaît donc clairement que vous avez frauduleusement dérobé des biens appartenant à la société et destinés à vos collègues de travail.

Ceci est constitutif d'une infraction pénale, qualifiée de « vol domestique », commise dans le cadre et durant l'exécution de votre contrat de travail. Un tel comportement constitue une faute grave rompant toute relation de confiance avec l'employeur.

5.-

Ce qui précède est d'autant plus grave que ce n'est pas la première fois que vous adoptez un tel comportement. En effet, le 29 mai 2013 vous vous étiez servie dans le restaurant de l'entreprise d'un potage que vous n'aviez pas payé.

Vous avez avoué ce vol et une lettre recommandée très claire vous avait été envoyée, qui mentionnait clairement que cela ne devait plus se reproduire et que nous serions contraints, le cas échéant, de prendre des mesures plus sévères.

6.-

Au vu de ces circonstances, nous ne pouvons plus vous accorder la moindre confiance permettant de poursuivre le contrat de travail.

Vous comprendrez en effet que nous ne pouvons continuer à collaborer avec une employée qui se rend coupable de vols répétitifs au sein de notre société.

(...)»

10. Divers courriers furent échangés entre les parties, par la suite.

Par courrier recommandé du 3 avril 2015, l'organisation syndicale de Madame B. adressa à la société une mise en demeure interruptive de prescription.

Madame B. introduisit ensuite la procédure, par une requête contradictoire déposée le 1^{er} avril 2016 au greffe du tribunal.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

11. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

12. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

“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-intérêts s'il y a lieu.

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.

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.

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.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.”

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Lorsque le juge considère que cette partie prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours (Cass., 4 décembre 1989, Pas. 1990, I, p. 418.).

Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance « *de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable* » (M. DUMONT, « le double délai de trois jours », in *Le congé pour motif grave*, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis, 2011., 74).

Il ne peut être exigé, sans violer l'article 35 précité, que l'entreprise soit organisée de telle sorte que la personne ayant le pouvoir de licencier soit informée des faits dans un certain délai (Cass., 13 mai 1991, R.W. 1991-1992, 406 ; Cass. 7 décembre 1998, J.T.T. 1999, 149).

De même, est illégale la décision qui considérerait comme tardive la notification d'un motif grave, au motif que la personne ayant le pouvoir de licencier, aurait eu la possibilité de prendre connaissance des faits reprochés plus de trois jours avant le licenciement (Cass., 14 mai 2001, J.T.T. 2001, 390), ou « *aurait dû et pu se rendre compte, avant la date du licenciement, du fait invoqué pour justifier le congé pour motif grave* » (Cass., 28 février 1994, J.T.T. 1994, 286).

- Le congé doit porter sur un fait fautif dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé.

La Cour de cassation rappelle à cet égard que : « *dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié* » (Cass. 27 novembre 1989, JLMB 1990, p. 654 ; v. également : Cass. 11 septembre 2006, Chron.dr.soc. 2007, p.275).

- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

Comme le souligne S. GILSON : « *L'employeur a dès lors, en quelque sorte, la charge de la preuve de la matérialité d'un fait et des conséquences de celui-ci. Il se trouve dans une situation où il devient responsable de la qualification qu'il a donnée au fait justifiant la rupture* » (S.GILSON, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, p 174).

L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve (N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; R. MOUGENOT, « La preuve », *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410).

- En ce qui concerne la proportionnalité entre la faute et la sanction que constitue le congé pour motif grave, la cour de cassation décide que :

« 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, n° de rôle : S.15.0067.F/11, publié sur www.juridat.be)

Le contrôle de proportionnalité n'est cependant pas absent de l'appréciation du motif grave. Le juge vérifie en effet si « *la gravité de la faute est telle qu'elle justifie la sanction extrême de la rupture immédiate du contrat* ». (C.T. Bruxelles, 2^e ch., 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, p.142).

13. Le tribunal a considéré qu'il subsistait des doutes quant au respect, par la société, du délai de 3 jours à partir de la connaissance du fait, endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié. Le tribunal avait, pour ce motif, considéré que le licenciement était irrégulier.

A cet égard, le tribunal relevait:

- Qu'il manquait des « *étapes essentielles dans la remontée de l'information* », pointant notamment la transmission d'un e-mail le 7 avril 2014 par Monsieur S. dont il n'était pas le destinataire ;
- Qu'il n'était pas suffisamment prouvé que l'information quant aux « *entrées et aux sorties* » de Madame B. n'aurait pu être découverte que le 10 avril 2014 ;
- Que les attestations déposées ne révélaient aucun complément d'information qui eût été donné le 10 avril 2014 ; les e-mails de travailleurs, produits par la société, dataient quant à eux du 11 avril 2014.

14. La cour considère que la société établit que le congé a été notifié à Madame B. dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance des faits :

- Compte tenu des pièces complémentaires déposées par la société devant la cour, il apparaît que les informations relatives aux faits qui allaient être reprochés au titre de motif grave ont été portés à la connaissance d'une dame B. (« *Traffic and Workforce Planning Manager* ») le vendredi 4 avril 2014. Cette personne a elle-même transmis l'information à une dame G. (« n+2 » de Mme B.) le même jour. A son tour, Madame G. a transmis l'information (uniquement) à Monsieur S. (n+1 de Madame B.) le vendredi 4 avril 2014 (par deux e-mails successifs), en lui demandant de prendre attitude (« *peux-tu lui parler lundi et lui envoyer un nouveau recommandé ou voir avec Pierre ?* »).

Il est établi que Monsieur S. exerçait son droit à un congé parental par le biais d'une réduction de ses prestations d'1/5^e et qu'il ne travaillait pas, dans ce cadre, les vendredis.

Monsieur S. n'a donc pas pu prendre connaissance avant le lundi 7 avril 2014, de l'e-mail de Madame G..

Le lundi 7 avril 2014, Monsieur S. a contacté par e-mail Monsieur M. (« HR Business Partner »), en lui demandant : « *est-ce une faute grave* » ?

- Il ne ressort d'aucun élément que quiconque au sein du service des ressources humaines eût été averti des faits reprochés avant le 7 avril 2014, ni *a fortiori* que l'information soit parvenue à la personne investie au sein de la société du pouvoir de licencier (dont il n'est pas contesté qu'il s'agit, en l'espèce, de Madame A. C., qui a signé la lettre de congé).

- La notification du congé le 10 avril 2014 a donc été opérée dans le délai légal, puisqu'indépendamment de toute éventuelle mesure d'instruction, qui aurait été diligentée entre le 7 et le 10 avril 2014, ou de la date à laquelle ont été « découvertes » les heures d'entrée et de sortie du bâtiment, les faits reprochés n'ont, en toute hypothèse, pas été portés à la connaissance de la personne investie du pouvoir de licencier avant le 7 avril 2014, soit trois jours ouvrables avant le congé.
- Madame B. n'indique pas la date à laquelle, selon elle, la personne investie du pouvoir de licencier¹, eût acquis une connaissance des faits.

Pour le surplus, le congé ne peut pas être considéré comme tardif au seul motif que le « délai » entre les faits et le moment où ils ont été portés à la connaissance de la direction des ressources humaines apparaît, aux yeux de Madame B., « *long* » ou « *difficilement justifié* ».

15. La notification du motif grave a été effectuée le (lundi) 14 avril 2014, soit le troisième jour ouvrable suivant le congé.

16. En conséquence de ce qui précède, la société établit avoir respecté le « double délai » de trois jours ouvrables, prescrit à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Le congé et la notification des motifs ne sont donc pas tardifs.

17. La cour estime, par contre, que la société n'établit pas que les faits qui seraient survenus les 3 et 4 avril 2014, invoqués à l'appui du congé notifié à Madame B. soient fautifs, ni *a fortiori* qu'ils soient constitutifs d'un motif grave de licenciement:

- Comme le stipule la note datée du 3 avril 2014, déposée par la société, les œufs en chocolat étaient offerts aux travailleurs occupés au sein de la société.

Cette note ne mentionne, nulle part, qu'un nombre, ou une quantité, de sachets d'œufs en chocolat fut déterminé par travailleur, mais seulement que ces œufs étaient placés sur « *les tables près des paniers à fruits* ».

A défaut du moindre élément complémentaire à cet égard, la société n'établit pas son affirmation selon laquelle « un seul paquet » eût été « prévu », par travailleur, pas plus qu'elle ne peut se fonder, à défaut d'une règle à cet égard, sur le dépassement d'un nombre de paquets d'œufs en chocolat « par travailleur ».

¹ et non simplement certains de ses supérieurs hiérarchiques.

- La société n'établit pas non plus que Madame B. eût emporté « deux sacs » (le 3 avril 2014) ni des « proportions importantes » (le 4 avril 2014) de ces œufs en chocolat, en les plaçant dans sa voiture.

La cour relève en effet que le seul ancien collègue de Madame B. qui déclare l'avoir accompagné jusqu'à son véhicule (à savoir M. F. C.) ne précise nullement qu'elle eût été en possession de tels sacs.

De plus, la société ne conteste absolument pas l'affirmation de Madame B. selon laquelle elle avait proposé à sa supérieure hiérarchique, Madame G., de venir vérifier (le 4 avril 2014, vers 10h00) elle-même, le contenu de sa voiture, ce que Madame G. a refusé de faire.

- Dans ces circonstances, la liste des « entrées » et « sorties » de Madame B. du bâtiment ne démontre rien quant au prétendu fait.
- Le prétendu fait que Madame B. se soit servi de quantités importantes d'œufs en chocolat, pour son seul usage personnel et/ou celui de ses proches, est en outre sérieusement mis en doute par les déclarations, contenues dans les e-mails émanant de plusieurs de ses anciens collègues, suivant lesquels ils avaient reçu, sur leur bureau, des sachets d'œufs en chocolat, déposés à leur attention par Madame B..

18. Aucun fait fautif n'étant établi qui eût été connu dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il n'y a pas lieu d'examiner les autres faits invoqués par la société, dont la connaissance est largement antérieure, ces faits n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif n'est pas démontré.

19. Le motif grave n'étant pas établi, Madame B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 20.500,67 € bruts.

20. Le jugement est confirmé sur ce point.

III.B.2. Quant à la prime de fin d'année (pro rata temporis)

21. Le motif grave n'étant pas établi, et Madame B. comptant au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise au moment de la fin du contrat de travail, elle a droit, sur pied de l'article 5 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés, telle qu'en vigueur en 2014, à une prime de fin d'année au *pro rata* de son occupation au sein de la société en 2014.

Madame B. a droit, à ce titre, au montant non contesté quant à son calcul, de 500,98 € bruts.

22. Le jugement est confirmé sur ce point.

III.B.3. Quant à la rémunération des jours fériés (21 avril et 1^{er} mai 2014)

23. Les jours fériés des 21 avril et 1^{er} mai 2014 étant survenus dans les trente jours suivant la fin de son contrat de travail, et le motif grave n'étant pas établi, Madame B. a droit, en application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, à la rémunération de ceux-ci, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 182,18 € bruts.

24. Le jugement est confirmé sur ce point.

III.B.4. Quant au bonus de performance pour l'année 2014

25. Le motif grave n'étant pas établi, et la société ne contestant pas, pour le surplus, ce chef de demande, fondé sur une convention collective de travail d'entreprise du 26 février 2014, Madame B. peut prétendre au montant qu'elle réclame à ce titre, soit 186,38 € bruts.

26. Le jugement est confirmé sur ce point.

III.B.5. Quant aux éco-chèques

27. Les deux parties confirment que la société a procédé au paiement du montant réclamé à ce titre, et ce postérieurement au jugement (en janvier 2018).

Ce poste est donc réglé, ce chef de demande étant devenu sans objet.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable ;

Dit l'appel non fondé ;

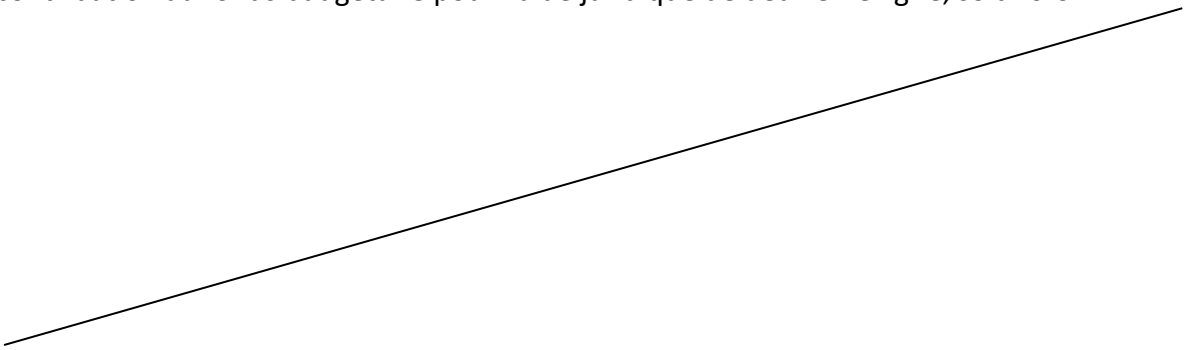
Confirme le jugement en ce qu'il condamne la S.A. ORANGE BELGIUM à payer à Madame B. :

- 20.500,67 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et intérêts judiciaires à dater du 10 avril 2014 ;
- 500,98 € bruts, à titre de prime de fin d'année pour l'année 2014 *prorata temporis* à majorer des intérêts légaux et intérêts judiciaires à dater du 10 avril 2014;
- 192,98 € nets à titre d'éco-chèques, à majorer des intérêts légaux et intérêts judiciaires à dater du 10 avril 2014;
- 182,18 € bruts à titre de rémunération pour les jours fériés du 21 avril 2014 et du 1^{er} mai 2014, à majorer des intérêts légaux et intérêts judiciaires à dater du 10 avril 2014;
- 186,38 € bruts à titre de bonus de performance pour l'année 2014, à majorer des intérêts légaux et intérêts judiciaires à dater du 1^{er} octobre 2014.

Confirme le jugement en ce qu'il délaisse à la S.A. ORANGE BELGIUM ses propres dépens et condamne la S.A. ORANGE BELGIUM à payer à Madame B. 2.160,00 € à titre de dépens de première instance ;

Dit que le chef de demande relatif aux éco-chèques est devenu sans objet ;

Délaisse à la S.A. ORANGE BELGIUM ses dépens d'appel et condamne la S.A. ORANGE BELGIUM à payer les dépens d'appel de Madame M. B., liquidés à 2.400 € ainsi que la contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.



Ainsi arrêté par :

M. PIRSON, conseiller,
G. MARIJSSE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

G. MARIJSSE,

M. PIRSON,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 février 2020, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

M. PIRSON,