

Rep. N° 2012/48.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 03 JANVIER 2012

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

L'A.S.B.L. VINCENPAUL SERVICES, dont le siège social est
établi à 1030 Bruxelles, Avenue Rogier, 45 ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représentée par Maître Laurence Depaepe loco Maître Dominique
Claes, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame C **R**

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
comparaît en personne assistée par Maître Delphine Castiaux, avocat
à Nivelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame C : R a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'ASBL VINCENPAUL SERVICES à lui payer :

- 1 € brut, à titre provisionnel, couvrant la rémunération pour les prestations de travail des 8, 9 et 10 avril 2008 ;
- 71.027,29 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 22 mois de rémunération, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 9 avril 2008 ;
- 19.371,08 € brut à titre d'indemnité forfaitaire de crédit-temps, sous déduction des seules retenues fiscales ;
- 1€ brut à titre de pécule de vacances de départ, simple et anticipé ;
- 17.500 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de rupture ;
- 4.000 € à titre de dommages et intérêts compensant l'absence d'offre de reclassement professionnel au sens de la CCT 82 ;
- 1 € brut à titre d'intérêts de retard du paiement de la prime de fin d'année 2007 ;
- 1 € brut provisionnel à titre de prime de fin d'année 2008 ;
- 5.000 € au titre d'indemnité de procédure (portée dans les dernières conclusions à 10.000 €) outre le remboursement des frais de citation.

Par un jugement du 18 janvier 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

Déclare la demande de Madame R recevable et partiellement fondée;

Condamne l'A.S.B.L. VINCENPAUL SERVICES à lui payer :

- *71.027,29 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 22 mois de rémunération, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 9 avril 2008 ainsi que des intérêts judiciaires.*
- *1 € brut à titre de rémunération pour les prestations du 8 avril 2008.*
- *1.800 € à titre de dommages et intérêts compensant l'absence d'offre de reclassement professionnel.*
- *1 € à titre d'intérêts suite au paiement tardif de la prime de fin d'année 2007.*
- *1 € brut à titre de prime de fin d'année 2008.*

Condamne l'A.S.B.L. VICENPAUL SERVICES au paiement des dépens liquidés dans le chef de Madame R à 152 € au titre de frais de citation et réduit à 5.000 € à titre d'indemnité de procédure ».

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'ASBL Vincenpaul Services a fait appel de ce jugement le 21 avril 2010.

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 aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 juin 2010, prise à la demande conjointe des parties.

Madame C R a déposé des conclusions principales le 9 septembre 2010 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 8 février 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'ASBL Vincenpaul Services a déposé des conclusions le 9 décembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 novembre 2011 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.

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

L'appel principal

L'ASBL Vincenpaul Services demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles et, en conséquence, de déclarer les demandes de Madame C R non fondées et de l'en débouter.

L'appel incident

Madame C R demande à la Cour du travail de réformer partiellement le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce que :

- il l'a déboutée de sa demande portant sur la condamnation de l'ASBL à lui payer 17.500 euros à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de rupture,
- il l'a déboutée de sa demande de rémunération pour les prestations des 9 et 10 avril 2008,
- il a condamné l'ASBL Vincenpaul Services à un euro brut non provisionnel à titre de rémunération pour le 8 avril 2008, d'intérêts de

retard du paiement de la prime de fin d'année 2007 et de prime de fin d'année 2008 pro rata temporis, alors qu'elle postulait le paiement de sommes provisionnelles.

Madame C: R n'a pas demandé la réformation du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a déclaré sa demande de protection « crédit-temps » non fondée. Le jugement est donc devenu définitif sur ce point.

IV. LES FAITS

Les faits de la cause ont été parfaitement récapitulés par le premier juge ; la Cour se réfère au jugement sur ce point.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

L'ASBL doit payer à Madame R une indemnité compensatoire de préavis de 71.027,29 euros brut à majorer des intérêts.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Le délai pour licencier

1.1.1. Les principes

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

Lorsque le fait qui justifierait le licenciement constitue un manquement continu du travailleur, le moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur (Cass., 27 novembre 1995, Pas., p. 1069, Cass., 8 avril 2002 et Cass., 23 mai 2005, www.cass.be).

1.1.2. Application des principes en l'espèce

Les motifs graves par lesquelles l'ASBL Vincenpaul Services entend justifier sa décision de licencier Madame C: R sans indemnité ni préavis sont en substance les suivants :

- s'être présentée au bureau de Schaerbeek le 8 avril 2008 alors qu'il lui avait été ordonné de se présenter à Namur,
- persister à refuser de mettre à exécution son engagement de travailler en Wallonie,
- saper l'autorité de son employeur en refusant ses instructions.

Le premier fait s'est produit le 8 avril 2008. Le licenciement notifié le 9 avril n'est pas tardif au regard de ce fait.

Les deux faits suivants constituent un comportement continu qui s'est manifesté depuis plusieurs mois jusque et y compris le 8 avril 2008. Le délai de 3 jours ouvrables dans lequel l'ASBL Vincenpaul Services pouvait invoquer ce fait continu n'avait dès lors pas expiré le 9 avril 2008.

C'est à raison que le Tribunal a jugé que le licenciement pour motif grave n'est pas tardif.

1.2. Le motif grave

1.2.1. Les principes

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* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

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

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152).

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, www.cass.be, n° JC06BK1).

En vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur a l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur en vue de l'exécution du contrat. Le refus de s'y conformer est susceptible d'être constitutif d'insubordination et, selon les circonstances de la cause, de motif grave. Cependant, le juge vérifiera dans quelles circonstances le travailleur a refusé d'obtempérer et, notamment, si

l'ordre qui lui a été donné était légitime. Le juge examinera également si l'ordre était bien donné « en vue de l'exécution du contrat » ou si, au contraire, il tendait à modifier les conditions du contrat de travail.

1.2.2. Application des principes en l'espèce

Les fonctions confiées à Madame C R , son lieu de travail et son horaire de travail ont été fixés contractuellement par un avenant au contrat de travail signé le 1^{er} février 2005. Ses missions y ont été définies comme suit :

- effectuer des transports médicaux dans la région bruxelloise uniquement,
- tenir une permanence sociale au secrétariat régional de la Société de Saint Vincent de Paul,
- tenir temporairement à titre de formation une permanence administrative au service de transport médical de l'Espace social Télé-Service.

Cet avenant a fixé l'horaire de travail à partir du 1^{er} février 2005. Il en ressort que Madame C R était affectée au transport médical à raison de 21 h 30 par semaine et à une permanence administrative en lien avec le transport médical (au service de transport médical de Télé-Service) à raison de 8 heures par semaine, soit au total 29 heures 30 sur ses 36 heures de prestations hebdomadaires.

L'avenant a également précisé qu'un véhicule était mis à la disposition de Madame C R pour le transport médical et qu'il était confié à son usage personnel en dehors des heures de travail.

Cet avenant est une pièce capitale du dossier car elle permet de déterminer quelles étaient les fonctions et conditions de travail convenues entre les parties.

En vertu de l'article 1134 du Code civil, qui s'applique en matière de relations de travail, l'employeur ne peut pas modifier ni révoquer unilatéralement les conditions de travail qui ont été convenues entre les parties. Son pouvoir d'autorité en qualité d'employeur ne lui permet pas de revenir sur ses engagements contractuels à l'égard du travailleur (Cass., 20 décembre 1993, JTT, 1994, p. 443).

Le motif grave reproché par l'ASBL Vincenpaul Services à Madame C R consiste à ne pas avoir obtempéré à ses instructions de travailler à Namur plutôt qu'à Bruxelles. Il y a lieu de vérifier si l'ASBL Vincenpaul Services pouvait donner pareilles instructions.

Il est manifeste que l'instruction de travailler désormais à Namur au lieu de Bruxelles modifiait de manière importante les fonctions, le lieu de travail et la rémunération convenus :

- La fonction la plus importante de Madame R à Bruxelles consistait en le transport de malades. Or, il n'existait pas de service de transport de malades à Namur. Le transfert de Madame R de Bruxelles vers Namur aurait dès lors modifié l'essentiel de ses fonctions, telles qu'elles avaient été convenues par écrit le 1^{er} février 2005.

- Le lieu de travail de Madame R. , fixé à Bruxelles par l'avenant du 1^{er} février 2005, s'en serait également trouvé modifié.
- Le transfert vers Namur et la cessation concomitante de la fonction de transport des malades s'accompagnaient en outre du retrait du véhicule au moyen duquel Madame C R transportait les malades à Bruxelles. Or, il avait été convenu le 1^{er} février 2005 que Madame R. pouvait faire usage de ce véhicule à des fins privées également. La mise à disposition du véhicule à des fins privées constituait un avantage en nature non négligeable, de nature rémunératoire.
- De surcroît et surabondamment, il apparaît que l'ASBL Vincenpaul Services n'a pas de siège à Namur mais que c'est une autre ASBL, c'est-à-dire une entité juridique distincte, qui y est active. Le transfert vers Namur aurait donc également impliqué donc un changement d'employeur.

C'est en vain que l'ASBL Vincenpaul Services affirme, pour justifier toutes ces modifications, que Madame C R aurait marqué son accord sur le déplacement de son lieu de travail vers la Wallonie. En effet :

- L'ASBL ne prouve pas, et ne fournit même aucun commencement de preuve, que Madame R. aurait accepté ce déplacement lors d'une réunion tenue avec l'inspectrice Madame C le 16 novembre 2006.

La pièce 8 de son dossier n'apporte pas cette preuve. En effet, cette pièce fait état d'une demande de réaffectation de points APE introduite le 10 avril 2007, soit 5 mois après la réunion avec Madame C

Vu le délai écoulé, cette demande ne peut raisonnablement pas constituer la suite directe de cette réunion. De plus, la réaffectation de points APE est accordée par le ministre compétent à l'ASBL et non à Madame R. , ce qui n'établit en rien l'accord de cette dernière sur son transfert.

La pièce 56 du dossier de Madame R. : indique que l'inspectrice Madame C a rencontré la direction de l'ASBL le 26 octobre 2006 et a organisé avec Monsieur L. la procédure de transfert du poste à la société Saint Vincent de Paul Brabant wallon. Elle ne fait nullement état de la présence de Madame C R. lors de cette réunion, et encore moins de son accord pour être transférée à Namur.

Il n'y a pas lieu d'autoriser l'ASBL Vincenpaul Services à prouver par voie d'enquête que Madame C R. avait accepté d'exercer ses fonctions en région wallonne. En effet, l'ASBL demande l'audition de Madame C. dont les attestations écrites ont été analysées ci-dessus. Au terme de cette analyse, la Cour estime que son audition n'est pas susceptible d'être utile.

- A partir du mois de janvier 2007, Madame R. a travaillé à Genappe à raison de 2 jours par semaine. Sans qu'il soit nécessaire d'entrer dans le détail des conditions de travail sur place, qui sont contestées, il suffit de constater que Madame R. a continué à

effectuer, le restant du temps, le transport de malades à Bruxelles et a conservé le bénéfice du véhicule à usage professionnel et privé. De l'acceptation d'un travail à Genappe à raison de 2 jours par semaine, il ne peut être déduit que Madame R aurait accepté de travailler à temps plein à Namur et de perdre sa fonction principale de transport des malades ainsi que le bénéfice d'un avantage rémunérateur important, à savoir le véhicule.

C'est également à tort que l'ASBL Vincenpaul Services fait valoir que le transfert de Madame C R vers la Wallonie était nécessaire pour lui permettre de conserver des subsides liés à son occupation. L'objectif de conserver des subsides n'autorise pas un employeur à imposer à son employé une modification importante des conditions contractuelles convenues, et encore moins à le licencier pour motif grave s'il refuse d'obtempérer. Si l'ASBL n'était plus en mesure d'occuper Madame R dans les conditions convenues, il lui appartenait de mettre fin au contrat de travail avec préavis ou indemnité et non pour motif grave.

Par conséquent, il ressort des pièces soumises à la Cour que les instructions que l'ASBL Vincenpaul Services reproche à Madame C R de ne pas avoir exécutées avaient pour but de modifier de manière importante la fonction, le lieu de travail et la rémunération convenue, ainsi que (surabondamment) de la transférer au service d'un nouvel employeur. Ces instructions n'étaient dès lors pas données en vue de l'exécution du contrat de travail tel qu'il avait été conclu entre les parties. L'ASBL Vincenpaul Services n'établit pas que les termes de ce contrat auraient été modifiés de commun accord ni que Madame C R aurait marqué son accord sur la modification de ses conditions de travail. Madame C R n'avait dès lors pas l'obligation d'exécuter les instructions litigieuses. Son refus d'obtempérer ne constitue pas une faute, et encore moins une faute grave.

Le licenciement de Madame C R pour motif grave n'est dès lors pas justifié. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

1.3. L'indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement pour motif grave n'étant pas justifié, l'ASBL Vincenpaul Services est redevable à Madame C R d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant au préavis qui aurait dû être respecté (article 39 de la loi du 3 juillet 1978).

Compte tenu des possibilités de Madame C R de trouver un nouvel emploi équivalent, le Tribunal a évalué avec justesse le préavis raisonnable à 22 mois. La Cour confirme cette appréciation.

L'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis, telle que décomptée par Madame C F et confirmée par le Tribunal, est correcte. C'est vainement que l'ASBL Vincenpaul Services persiste à contester l'existence d'un avantage en nature consistant en l'usage privé d'un véhicule, alors que celui-ci a été convenu dans l'avenant du 1^{er} février 2005.

C'est dès lors à juste titre que le Tribunal a condamné l'ASBL Vincenpaul Services à payer à Madame C R. une indemnité compensatoire de préavis de 71.027,29 euros brut à majorer des intérêts.

2. La demande de dommages et intérêts pour abus du droit de rupture

La demande de dommages et intérêts pour abus du droit de rupture n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Les principes

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment sans conditions ni formalités particulières, hormis le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Chaque partie dispose en principe du pouvoir de mettre fin au contrat de travail sans avoir à justifier des motifs de sa décision (sauf certaines exceptions sans intérêt en l'occurrence) (article 32, 3^o, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). La seule obligation prévue en droit du travail consiste à respecter le préavis légal ou à payer l'indemnité compensatoire de préavis correspondante. La partie qui rompt le contrat de travail ne doit pas justifier d'un motif valable de rupture.

La rigueur de ces principes se trouve tempérée par le recours aux règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail. En vertu de ces règles, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

Le droit de licencier est un « droit-fonction-» qui poursuit une finalité économique et sociale : l'intérêt de l'entreprise. Le licenciement décidé pour des motifs étrangers à cet objectif peut être jugé abusif en ce qu'il détourne le droit de licencier de sa finalité. Le contrôle du juge ne peut toutefois porter que sur l'existence d'un motif en rapport avec la finalité légitime du droit de licencier, et non sur l'opportunité du licenciement au regard de l'intérêt de l'entreprise, dont le chef d'entreprise est seul juge (C. trav. Bruxelles, 23 mai 2006, JTT, p. 343).

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent également, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

2.2. Application des principes en l'espèce

Il ressort des pièces soumises à la Cour que l'ASBL Vincenpaul Services a cru – à tort ou à raison – qu'elle ne pouvait pas continuer à occuper Madame C R à Bruxelles sous peine de perdre les subsides liés à son occupation.

Les pièces produites par Madame R à ce sujet jettent un certain doute sur le bien-fondé de cette crainte mais elles ne suffisent pas à prouver que l'ASBL aurait été de mauvaise foi sur ce point. En effet, ce n'est qu'en septembre 2008, soit plusieurs mois après le licenciement de Madame R, qu'un problème de double subventionnement a été soulevé par Actiris (voyez la pièce 53 du dossier de Madame R).

Dès lors que Madame C R refusait d'être transférée de Bruxelles vers la Wallonie, l'ASBL Vincenpaul Services a pu croire – à tort ou à raison – que son licenciement était dans l'intérêt de l'ASBL, ce poste de travail devant être subsidié.

Madame R ne prouve pas que l'ASBL Vincenpaul Services l'aurait licenciée pour d'autres raisons, en particulier par représailles.

Le licenciement pour motif grave était injustifié, ainsi qu'il a été exposé ci-dessus. Cependant, le seul fait que le Tribunal et la Cour du travail n'aient pas retenu le motif grave invoqué ne rend pas le licenciement abusif. Il n'est pas établi qu'au moment où elle a licencié Madame R l'ASBL savait que le motif grave n'était pas justifié. Elle a pu se tromper, à tort mais de bonne foi, sur l'étendue de ses droits et des obligations de Madame F. En tous cas, le contraire n'est pas établi alors que la charge de la preuve repose sur Madame R.

Il n'est dès lors pas prouvé que l'ASBL Vincenpaul Services a commis un abus de droit.

La demande de dommages et intérêts pour abus du droit de rupture n'est pas fondée. Le jugement doit être confirmé sur ce point également.

3. La demande de dommages et intérêts pour absence de mesures d'outplacement

L'ASBL Vincenpaul Services doit payer à Madame C R 1.800 euros à titre d'indemnisation pour absence de mesures d'outplacement.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le droit au reclassement professionnel (couramment dénommé « outplacement ») est organisé par le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ainsi que par la convention collective de travail n° 82 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, conclue au sein du Conseil national du travail le 10 juillet 2002 et modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007.

Conformément à ces dispositions, le droit au reclassement professionnel n'est pas accordé au travailleur licencié pour motif grave (article 13 de la loi et article 3, § 1^{er} de la convention collective de travail).

Il s'avère à présent que le licenciement pour motif grave n'était pas justifié et que Madame C R répondait aux conditions pour avoir droit au reclassement professionnel. Néanmoins, elle s'est trouvée dans l'impossibilité d'exercer ce droit après son licenciement. Elle n'aurait pas pu, comme le prétend l'ASBL Vincenpaul Services, obtenir le bénéfice de l'outplacement à charge de l'ONEm, puisque l'outplacement n'est accordé par celui-ci qu'aux travailleurs qui prouvent avoir été licenciés sans motif grave (articles 4 et 5 de l'arrêté royal du 23 janvier 2003 pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs). Madame R ne pouvait apporter cette preuve en temps utile, le caractère injustifié du licenciement pour motif grave n'étant finalement établi qu'à la fin de la procédure judiciaire, c'est-à-dire par le présent arrêt.

L'impossibilité d'obtenir le bénéfice de la procédure de reclassement professionnel en temps utile est la conséquence de l'erreur d'appréciation commise par l'ASBL Vincenpaul Services lors du licenciement. L'ASBL doit dès lors réparer le préjudice causé à Madame F de ce fait.

L'ASBL Vincenpaul Services ne critiquant pas, à titre subsidiaire, l'évaluation du préjudice à 1.800 euros, il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point également.

4. La demande de rémunération pour les prestations des 8, 9 et 10 avril 2008

Madame C R a droit à la rémunération des 8, 9 et 10 avril 2008.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

L'ASBL Vincenpaul Services a notifié à Madame C R son licenciement par une lettre recommandée du 9 avril 2008, qui n'a pu lui être remise par les services de la poste qu'au cours de la journée du 10 avril au plus tôt.

L'ASBL n'allègue pas avoir informé Madame R de son licenciement verbalement avant qu'elle ne reçoive la lettre de licenciement.

Madame R prouve avoir réceptionné un pli judiciaire pour le compte de l'ASBL le 10 avril 2008, ce qui indique qu'elle se trouvait à la réception à cette date.

Il en résulte que Madame C R a poursuivi ses prestations de travail jusqu'au 10 avril 2008. Elle a droit à la rémunération des 8, 9 et 10 avril 2008.

5. La demande d'intérêts sur la prime de fin d'année 2007 et la prime de fin d'année 2008

Les intérêts sur la prime de fin d'année 2007 et la prime de fin d'année 2008 sont dus par l'ASBL Vincenpaul Services.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame C R a réclamé la prime de fin d'année à l'ASBL Vincenpaul Services le 22 janvier 2008. Le 16 avril, son conseil a écrit, sans être contesté, que la prime n'avait été payée que le 16 avril 2008.

L'ASBL conteste la demande sans pour autant préciser à quelle date elle aurait payé la prime litigieuse. Cette contestation n'est pas sérieuse. Il appartient à la partie qui prétend s'être libérée d'une obligation par voie de paiement de l'établir.

Les intérêts sur la prime de fin d'année 2007 sont donc dus pour la période du 1^{er} janvier au 16 avril 2008.

Quant à la prime de fin d'année 2008, elle est due pro rata temporis puisque le licenciement pour motif grave a été jugé injustifié.

6. Les dépens

La condamnation aux dépens de première instance (5.152 euros) est confirmée. L'ASBL est également condamnée aux dépens de l'appel : 5.500 euros.

Tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire).

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire). C'est une faculté dans le chef du juge, et non une obligation (Cass., 18 décembre 2009, JT, 2010, p. 453).

Les dépens comprennent notamment les frais de citation et l'indemnité de procédure (article 1018 du Code judiciaire).

L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause (article 1022 du Code judiciaire). Son montant de base s'élève en l'occurrence à 5.000 euros (indexés à 5.500 euros depuis le 1^{er} mars 2011), en fonction du montant de la demande (article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire).

En vertu de l'article 1022, nouveau, du Code judiciaire, le juge peut, à la demande d'une des parties et sur décision spécialement motivée, réduire ou augmenter l'indemnité de procédure, notamment en vue de tenir compte, le cas échéant, du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

En l'occurrence, Madame R ayant obtenu gain de cause sur l'essentiel de ses demandes, c'est à juste titre que le Tribunal a mis à charge de l'ASBL Vincenpaul Services la totalité des dépens, liquidés à 5.152 euros pour la première instance.

L'ASBL prendra également en charge les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 5.500 euros. Il n'y a pas de raison de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure, Madame R ne justifiant pas en quoi la situation serait manifestement déraisonnable.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels recevables ;

Confirme le jugement en tous points à l'exception des points suivants :

- la demande de rémunération pour les 9 et 10 avril 2008 : la Cour réforme le jugement en ce qu'il a déclaré cette demande non fondée ; statuant à nouveau, la Cour déclare cette demande fondée et condamne l'ASBL Vincenpaul Services à payer à Madame C F un euro provisionnel à ce titre ;
- les condamnations à un euro brut : la Cour réforme partiellement le jugement en ce qu'il a prononcé des condamnations non provisionnelles ; elle dit pour droit que les condamnations à payer un euro brut à titre de rémunération pour le 8 avril 2008, d'intérêts de retard du paiement de la prime de fin d'année 2007 et de prime de fin d'année 2008 pro rata temporis, qui sont confirmées, ont un caractère provisionnel ;

Condamne l'ASBL Vincenpaul Services à payer à Madame C R les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 5.500 euros.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. VERMEERSCH,

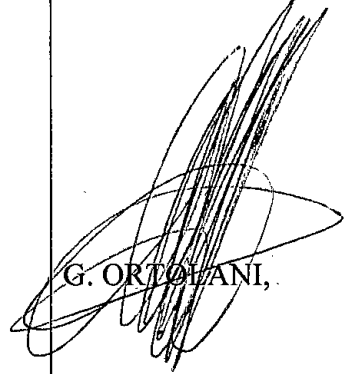
Conseillère sociale au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

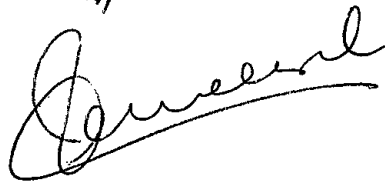
Greffier



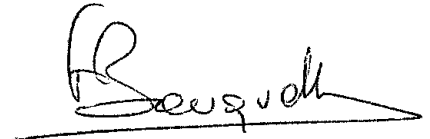
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

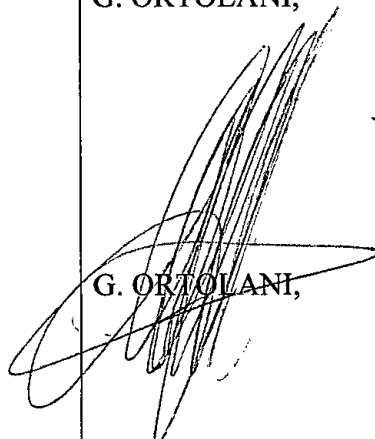
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 janvier 2012, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

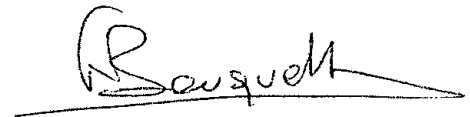
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,