

Rep. N° 2013/1823

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 JUIN 2013

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

Monsieur P. D.

Appelant,
représenté par Maître Bernard Mouffe, avocat à Bruxelles.

Contre :

LA S.A. EDITIONS CINE REVUE, dont le siège social est établi à
1190 Bruxelles, Avenue Reine Marie-Henriette, 101 ;

Intimée,
représentée par Maître Eric Magier loco Maître Marianne Leempoel,
avocat à Bruxelles.

☆

☆

☆

Indications de procédure

Monsieur P D a fait appel le 11 janvier 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 22 novembre 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 1^{er} février 2012, prise à la demande conjointe des parties.

La SA Éditions Ciné Revue a déposé ses conclusions le 30 mars 2012 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 30 juillet 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur F D a déposé ses conclusions le 30 mai 2012 et ses conclusions de synthèse le 30 juillet 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 mai 2013 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.

I. LES FAITS

Monsieur P D a été engagé par la SA Éditions Ciné Revue à partir du 2 septembre 1996 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employé pour exercer la fonction de « opérateur PAO ».

Le 27 janvier 2009, la SA Éditions Ciné Revue a notifié à Monsieur P D la rupture de son contrat de travail moyennant un délai de préavis de 14 mois prenant cours le 1^{er} février 2009. Cette notification lui a été envoyée par lettre recommandée au 42 Monsieur P D ne conteste pas l'avoir reçue.

Monsieur P D s'est trouvé en incapacité de travail pour la période du 1^{er} février au 15 mars 2009. Son absence a été justifiée par trois certificats médicaux successifs, remis à la SA Éditions Ciné Revue.

Après une reprise du travail du 16 au 29 mars 2009, Monsieur D a déposé un nouveau certificat médical faisant état de son incapacité de travail du 30 mars au 10 avril 2009.

La SA Éditions Ciné Revue a délégué un médecin-contrôleur au 42 Monsieur P D et a confirmé l'incapacité de travail.

Après une prolongation d'incapacité de travail du 11 au 24 avril 2009, Monsieur F D a repris le travail du 25 avril au 25 mai 2009.

Monsieur D a à nouveau cessé le travail le 26 mai 2009 et a remis à la SA Éditions Ciné Revue un certificat médical faisant état de son incapacité de travail pour la période du 26 mai au 5 juin 2009, les sorties étant autorisées.

La SA Éditions Ciné Revue décida de faire procéder à un second contrôle médical. Le médecin-contrôleur n'ayant pas trouvé Monsieur D à l'adresse indiquée le 29 mai à 16 heures 30, il a déposé une convocation pour le 2 juin à 8 heures 30. Monsieur D n'a pas réagi à la convocation.

Le 4 juin 2009, la SA Éditions Ciné Revue envoya à Monsieur F D ; un courrier recommandé le convoquant le 8 juin afin d'entendre son explication au sujet de son refus de contrôle médical.

Monsieur D ne se rendit pas à cette convocation et justifia son absence par un certificat médical couvrant la période du 6 au 19 juin 2009. Il tenta de contacter la SA Éditions Ciné Revue par téléphone le 8 juin pour l'en informer.

Le 9 juin 2009, le conseil de Monsieur P D adressa à la SA Éditions Ciné Revue un courrier et un fax lui indiquant :

- que Monsieur F D habitait au , le n° 42 étant un immeuble inoccupé,
- que Monsieur F D avait en vain tenté de le joindre par téléphone le 8 juin à 7 heures, puis à 9 heures, suite à la convocation reçue.

Par un télégramme du 11 juin 2009 (pièce 12 de Monsieur P D), à l'adresse , Monsieur P D fut convoqué à un contrôle médical au cabinet du médecin-contrôleur à Bruxelles le 11 juin 2009 à 9 heures. Il ne réagit pas à cette convocation.

Par un autre télégramme du 12 juin 2009 (pièce 14 de Monsieur P D), à l'adresse , Monsieur F E fut convoqué à un contrôle médical au cabinet du médecin-contrôleur à Bruxelles le 12 juin 2009 à 8 heures 30. Il ne réagit pas à cette convocation.

Monsieur P D déposa un nouveau certificat médical prolongeant la période d'incapacité de travail du 20 juin au 3 juillet 2009.

Une nouvelle convocation à un contrôle médical fut déposée au par télégramme du 19 juin 2009 à 10 heures 35 (pièce 18 de la SA Éditions Ciné Revue), fixant rendez-vous à Monsieur P D au cabinet du médecin-contrôleur le lundi 22 juin à 9 heures. Monsieur P D n'y réagit pas.

Par un courrier recommandé du 25 juin 2009, la SA Éditions Ciné Revue notifia à Monsieur P D son licenciement pour motif grave pour s'être soustrait volontairement au contrôle médical.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur P D a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Éditions Ciné Revue à lui payer :

- 14 mensualités de sa rémunération à titre d'indemnité de rupture, sous déduction des sommes qui auraient éventuellement été versées à ce titre

par la SA Éditions Ciné Revue à compter du 25 juin 2009, à majorer des intérêts,

- 12.500 euros brut à titre d'abus du droit de licencier, à majorer des intérêts,
- 1.449,45 euros brut à titre de rémunération injustement saisie en juin 2009,
- les rémunérations dues pour les dates des 29 mai, 2 au 5 et 11 au 24 juin 2009,
- 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Par un jugement du 22 novembre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré toutes les demandes de Monsieur P D non fondées et l'en a débouté. Il a condamné Monsieur P D aux dépens de l'instance, liquidés à 2.200 euros à titre d'indemnité de procédure.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur P D demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles et de condamner la SA Éditions Ciné Revue à lui payer :

- 14 mensualités de sa rémunération à titre d'indemnité de rupture, sous déduction des sommes qui auraient éventuellement été versées à ce titre par la SA Éditions Ciné Revue à compter du 25 juin 2009, à majorer des intérêts,
- 12.500 euros brut à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, à majorer des intérêts,
- les rémunérations et avantages dus pour les dates des 29 mai, 2 au 5 et 11 au 24 juin 2009,
- 2.200 euros pour chacune des instances à titre d'indemnité de procédure.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande de rémunération pour les 29 mai, 2 au 5 et 11 au 24 juin 2009

Monsieur P D a droit au salaire garanti du 11 au 19 juin 2009 (1.101,46 euros brut). Il n'y a pas droit pour les autres périodes litigieuses.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au salaire garanti

En vertu de l'article 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employé engagé pour une durée indéterminée conserve le droit à sa

rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

L'article 31, § 3, de la même loi prévoit que le travailleur qui s'est déclaré en incapacité de travail ne peut refuser de recevoir un médecin-contrôleur délégué par l'employeur, ni de se faire examiner par ce médecin. Si les sorties sont autorisées par son certificat d'incapacité de travail, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur.

Il est de doctrine et de jurisprudence constantes que le travailleur doit prendre les dispositions pour que le contrôle puisse s'effectuer dans des conditions normales, notamment en communiquant l'adresse du lieu où il se trouve (M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun constatée par le médecin traitant ou par le médecin du travail et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Kluwer, *Études pratiques de droit social*, 2013, p. 49).

L'article 31, § 4, dispose que le médecin-contrôleur remet ses constatations écrites au travailleur, qui peut les contester selon une procédure fixée par la loi. La disposition légale ajoute que « *À partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice [du salaire garanti], à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation* ».

La même sanction, à savoir la perte du salaire garanti, doit être appliquée au travailleur qui se soustrait volontairement au contrôle médical (M. DAVAGLE, *op. cit.*, p. 65 à 67 et les références y citées). En effet, par comportement, il place l'employeur et, en cas de litige, le juge dans l'impossibilité de vérifier s'il satisfait à la condition essentielle pour bénéficier du droit au salaire garanti : se trouver en incapacité de travail.

1.2. Application des principes en l'espèce

1.2.1. La période du 29 mai au 5 juin 2009

Monsieur P D ayant remis à la SA Éditions Ciné Revue un certificat médical faisant état de son incapacité de travail pour la période du 26 mai au 5 juin 2009, la SA Éditions Ciné Revue a décidé de faire procéder à un contrôle médical. Le médecin-contrôleur n'ayant pas trouvé Monsieur F D à l'adresse indiquée le 29 mai à 16 heures 30, il a déposé une convocation pour le 2 juin à 8 heures 30. Monsieur F D n'a pas réagi à la convocation.

Tout porte à croire que l'adresse à laquelle le médecin-contrôleur s'est présenté et a déposé une convocation était le En effet, c'est à cette seule adresse que l'employeur a envoyé toutes les notifications destinées à Monsieur P D jusqu'au 11 juin 2009.

C'est à tort que Monsieur F D fait valoir que la convocation serait irrégulière, car faite à une adresse erronée. En effet, la convocation doit être faite à l'adresse que le travailleur a communiquée à l'employeur. L'article 8.1. du règlement de travail de la SA Éditions Ciné Revue oblige le travailleur à communiquer chaque changement d'adresse au service du personnel,

spontanément et sans délai. Monsieur P D ne prouve pas avoir averti la SA Éditions Ciné Revue de son changement d'adresse du vers le . Plusieurs pièces du dossier indiquent plutôt le contraire : tant les feuilles de paie que la lettre de licenciement ont été adressées au 42 ; il en va de même du premier contrôle médical, opéré avec succès, ainsi que de la lettre recommandée du 4 juin 2009. Monsieur D ne l'a jamais contesté avant le 9 juin 2009. La Cour considère dès lors que Monsieur P D n'a pas avisé la SA Éditions Ciné Revue de son changement d'adresse avant le 9 juin 2009, date à laquelle son avocat en a fait état par fax.

Le premier contrôle médical ayant eu lieu avec succès bien que le médecin-contrôleur se soit présenté au n° il est possible que Monsieur P D ait bien reçu, à cette adresse, la convocation du 29 mai également. En ce cas, son refus d'y donner suite est sanctionné par la perte du droit au salaire garanti.

À supposer même que Monsieur P D n'ait pas reçu la convocation du médecin-contrôleur déposée au le 29 mai, ce serait par sa propre faute ayant consisté à ne pas communiquer son changement d'adresse à la SA Éditions Ciné Revue. Par cette abstention, Monsieur P D n'a pas pris les dispositions permettant au contrôle médical d'avoir lieu. En ce cas également, il n'a pas droit au salaire garanti.

1.2.2. La période du 11 au 19 juin 2009

Monsieur P D a justifié son absence par un certificat médical couvrant la période du 6 au 19 juin 2009.

Par un télégramme du 11 juin 2009 (pièce 12 de Monsieur P D) à l'adresse , Monsieur P D a été convoqué à un contrôle médical au cabinet du médecin-contrôleur à Bruxelles le 11 juin 2009 à 9 heures. Il n'a pas réagi à cette convocation.

Cette absence de réaction ne peut lui être reprochée dans la mesure où la convocation a été faite le 11 juin 2009 au alors que la SA Éditions Ciné Revue avait été informée, le 9 juin, que Monsieur P D résidait au n° 46 de la même rue. Il n'est donc pas certain que Monsieur C a pris ou pu prendre connaissance de cette convocation. Le caractère volontaire de son absence de réaction n'est dès lors pas établi.

Par un autre télégramme du 12 juin 2009 (pièce 14 de Monsieur P D), à l'adresse Monsieur P D fut convoqué à un contrôle médical au cabinet du médecin-contrôleur à Bruxelles le 12 juin 2009 à 8 heures 30.

Il ne peut lui être reproché de ne pas avoir réagi à cette convocation, car elle a eu lieu le 12 juin pour le jour même à 8 heures 30. L'heure à laquelle la convocation a été déposée par télégramme n'est pas établie mais il est clair que Monsieur P D n'a pu en prendre connaissance en temps utile pour pouvoir se rendre à 8 heures 30 Bruxelles, le jour même.

Dès lors, il n'est pas établi que Monsieur P D se soit volontairement soustrait aux deux convocations qui lui ont été adressées pour vérifier son incapacité de travail durant la période du 11 au 19 juin 2009. Il a donc droit au salaire garanti pour cette période, qui compte 7 jours ouvrables.

La SA Éditions Ciné Revue lui est redevable à ce titre de 1.101,46 euros brut.

1.2.3. La période du 20 au 24 juin 2009

Monsieur P D a déposé un nouveau certificat médical prolongeant la période d'incapacité de travail du 20 juin au 3 juillet 2009.

Une nouvelle convocation à un contrôle médical fut déposée au par télégramme du 19 juin 2009 à 10 heures 35 (pièce 18 de la SA Éditions Ciné Revue), fixant rendez-vous à Monsieur P D au cabinet du médecin-contrôleur le lundi 22 juin à 9 heures. Monsieur P D n'y a pas réagi.

Il s'est ainsi volontairement soustrait au contrôle médical. Il n'a pas droit au salaire garanti pour cette période.

2. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

La SA Éditions Ciné Revue doit payer à Monsieur P D une indemnité compensatoire de préavis de 45.707,97 euros brut.

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 »*.

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 »*.

La charge de la preuve du motif grave et du respect du délai de trois jours repose sur l'employeur.

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).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique notamment un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152).

Le fait de se soustraire volontairement au contrôle médical est susceptible, selon les circonstances de l'espèce, de constituer une faute grave justifiant le licenciement sans indemnité ni préavis (M. DAVAGLE, op. cit., p. 67 et 68 et les références y citées). Cependant, la sanction n'est nullement automatique ; il incombe au juge d'examiner, en prenant en considération l'ensemble des faits et des circonstances, si ces faits ont rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

2.2. Application des principes en l'espèce

Pour les motifs déjà exposés ci-dessus (point 1.2.2.), il ne peut être reproché à Monsieur P D de ne pas avoir donné suite à la convocation du 11 juin, faite à une adresse erronée, ni à celle du 12 juin, tardive.

Parmi les faits notifiés à Monsieur P D à l'appui de son licenciement, seuls les faits suivants doivent donc être retenus :

- le fait de ne pas avoir donné suite à la convocation donnée le 19 juin pour un contrôle médical le 22 juin 2009,
- le fait de ne pas avoir donné suite à la convocation donnée le 29 mai pour un contrôle médical le 2 juin 2009.

Le premier fait n'est pas contesté. Monsieur P D ne fournit aucune explication. Il faut dès lors constater qu'il s'est soustrait au contrôle médical sans justification. Il a ainsi commis une faute.

Le second fait s'est produit en dehors du délai de trois jours ouvrables visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi. Il peut cependant être retenu à titre de circonstance aggravante de la faute commise le 22 juin.

Le second fait doit toutefois être ramené à de justes proportions : la convocation ayant été faite au n° où Monsieur P D ne se trouvait pas, il n'est pas certain qu'il en ait pris connaissance. Il existe un doute à ce sujet, doute qui profite au travailleur, car la charge de la preuve pèse sur l'employeur.

Certes, Monsieur P D a eu le tort de ne pas informer la SA Éditions Ciné Revue de son changement d'adresse. Il s'agit d'une faute, mais dont la gravité est moindre que celle qui caractérise un refus délibéré de répondre à une

convocation à un contrôle médical. En effet, l'élément volontaire est incertain : il ne peut être présumé que Monsieur P D se soit délibérément abstenu de communiquer sa nouvelle adresse dans le but d'échapper à un contrôle médical. Ce manquement peut tout aussi bien résulter d'une simple négligence de sa part. Sur ce point également, le doute doit lui profiter.

Les faits se réduisent finalement à un seul refus de contrôle médical le 22 juin 2009, aggravé par la négligence de Monsieur P C qui a fait échouer un autre contrôle médical le 29 mai 2009.

Ces faits sont fautifs, mais la Cour estime que leur gravité n'est pas suffisante pour justifier le licenciement sans indemnité ni préavis.

Dès lors, le motif grave invoqué n'est pas reconnu par la Cour.

2.3. Indemnité compensatoire de préavis

En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, Monsieur P D a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération en cours et aux avantages acquis en raison du contrat de travail pour la période correspondant au solde du préavis qui restait à effectuer à la date du licenciement pour motif grave.

La rémunération en cours et les avantages acquis s'élèvent à 46.204,80 euros brut par an (45.179 € + 1.025,80 € chèques repas). Monsieur P) ne précise pas pour quel motif il y aurait lieu d'y inclure une indemnité de transport, dont il n'indique d'ailleurs pas le montant.

Il n'existe pas de contestation sur la durée du préavis, fixée à 14 mois.

En vertu de l'article 38, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, le préavis ne court pas durant les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail. Cette suspension n'a lieu que pour autant qu'il soit établi que l'absence est due à une incapacité de travail, ce qui n'est pas le cas des périodes durant lesquelles le travailleur a sciemment rendu le contrôle médical impossible.

Le préavis notifié à Monsieur P D a pris cours le 1^{er} février 2009. Il a été suspendu par des périodes d'incapacité de travail dûment justifiées du 1^{er} février au 15 mars, du 30 mars au 24 avril et du 6 au 19 juin, soit au total 82 jours, et aurait donc dû se terminer le 21 juin 2010.

La SA Éditions Ciné Revue ayant mis fin au contrat de travail le 25 juin 2009, elle est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 11 mois et 27 jours, soit 45.707,97 euros brut.

3. La demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

La SA Éditions Ciné Revue ne doit pas payer à Monsieur P I de dommages et intérêts pour abus de droit.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. Les principes relatifs à l'abus du droit de licencier

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. Sauf en cas de motif grave, la partie qui rompt le contrat doit respecter un délai de préavis ou payer une indemnité compensatoire de préavis.

Toutefois, en vertu des règles générales du droit civil, 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).

En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif. En revanche, l'employeur qui rompt le contrat de travail pour un motif manifestement inexistant ou sans gravité commet un abus de droit.

Il incombe à l'employé, qui estime avoir été licencié de manière abusive, d'en apporter la preuve.

Si une faute est établie dans le chef de l'employeur, l'employé doit encore prouver l'existence d'un dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

3.2. Application des principes en l'espèce

3.2.1. Le licenciement avec préavis

Dès le 2 avril 2009, la SA Éditions Ciné Revue a indiqué par écrit à l'organisation syndicale de Monsieur P D que celui-ci avait été licencié parce qu'il ne maîtrisait pas suffisamment les techniques et méthodes « RIP ». Cette explication est confortée par le procès-verbal de l'entretien d'évaluation du 19 juin 2008, au cours duquel Monsieur F D reconnu avoir des difficultés à s'adapter à cette technique.

Monsieur P : D , sur qui pèse la charge de la preuve, n'établit pas que cette explication serait fallacieuse.

Il ne prouve dès lors pas le caractère fautif du licenciement avec préavis.

3.2.2. Le licenciement pour motif grave

Il a déjà été relevé ci-dessus que Monsieur P D a commis des fautes, à savoir la non-communication de son adresse, qui a rendu impossible le contrôle médical du 29 mai 2009, ainsi que le refus de se présenter au contrôle médical auquel il a été convoqué le 19 juin pour le 22 juin 2009.

La SA Éditions Ciné Revue pouvait, sans abuser de son droit, mettre fin au contrat de travail en raison de ces fautes, même si la Cour du travail n'a pas reconnu aux fautes en question une gravité suffisante pour justifier le licenciement sur le champ et sans indemnité.

Monsieur P D n'établit, dans le chef de la SA Éditions Ciné Revue, ni intention de nuire, ni « stigmatisation et humiliation » dirigées contre lui.

3.2.3. Conclusion quant à l'abus du droit de licencier

Monsieur P D ne prouve pas que la SA Éditions Ciné Revue ait abusé de son droit de licencier. Il n'a pas droit à des dommages et intérêts de ce chef.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Quant à la demande de rémunération pour les 29 mai, 2 au 5 et 11 au 24 juin 2009 :

Réforme partiellement le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;

Statuant à nouveau sur cette demande,

Condamne la SA Éditions Ciné Revue à payer à Monsieur P D 1.101,46 euros brut à titre de salaire garanti du 11 au 19 juin 2009, dont la SA déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ;

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis :

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;

Statuant à nouveau sur ce point,

Déclare la demande partiellement fondée ;

Condamne la SA Éditions Ciné Revue à payer à Monsieur P : D
45.707,97 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, dont la
SA déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux
administrations compétentes ; l'indemnité est à majorer des intérêts calculés
au taux légal sur le montant brut à partir du 25 juin 2009 ;

Quant à la demande de dommages et intérêts pour abus du droit de
licencier :

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a
déclaré cette demande non fondée et en a débouté Monsieur P
D ;

Quant aux dépens :

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a
condamné Monsieur P : D aux dépens de la première instance ;

Statuant à nouveau sur ce point, condamne la SA Éditions Ciné Revue à
payer à Monsieur P : D les dépens des deux instances, évalués de
commun accord entre les parties à 4.400 euros (2 x l'indemnité de
procédure).

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

A. DETROCH,

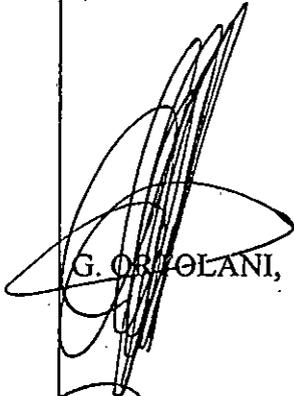
Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

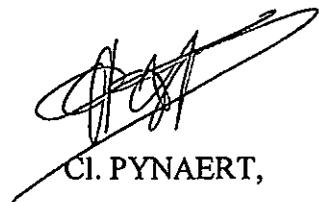
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

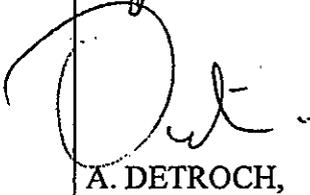
Greffier



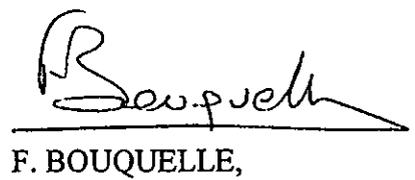
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



A. DETROCH,



F. BOUQUELLE,

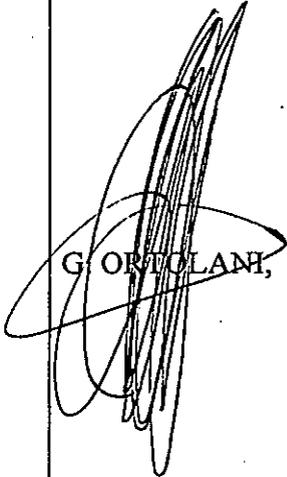
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 juin 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

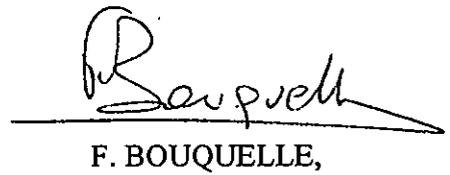
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

0