

Rep.N°. 2006/2652

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 31 OCTOBRE 2006.

4^{ème} chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de:

SA INITIATIVE MEDIA, dont le siège social est établi à
1150 BRUXELLES, place des Maîtres, 2 ;

Appelante au principal, intimée sur incident, représentée par
son conseil Me Claes, avocat à Bruxelles ;

Contre:

B

Intimé au principal, appelant sur incident, représenté par
son conseil Me Joseph, avocat à Bruxelles ;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu les pièces de la procédure et notamment :

- le jugement prononcé le 7 février 2001 par le Tribunal du travail de Bruxelles (24^{ème} chambre) ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour le 2 mai 2001 ;
- les conclusions de Monsieur B. reçues au greffe le 19 octobre 2004 ;
- les dossiers des parties.

Entendu les parties à l'audience publique du 19 septembre 2006.

I. RECEVABILITE DES APPELS

L'appel de la SA INITIATIVE MEDIA a été interjeté dans les formes et délai légaux. Il est recevable.

Bien qu'il ne se qualifie pas d'appelant sur incident, Monsieur B. doit être considéré comme tel dès lors qu'il élève en termes de conclusions un grief à l'égard du jugement déferé considérant qu'à tort, le premier juge n'a pas estimé que la notification du motif grave était imprécise, compte tenu de ce que l'énonciation des griefs ne mentionnait pas la date précise des faits.

L'appel incident, régulièrement formé à l'encontre d'un motif décisive du jugement déferé, par voie de conclusions, est également recevable.

II. OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur B. est entré au service de la SA INITIATIVE MEDIA le 20 janvier 1992 en qualité d'employé, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 17 janvier 1992.

La SA INITIATIVE MEDIA a notifié, par envoi recommandé adressé à Monsieur B. le 7 décembre 1999, sa décision de mettre fin au contrat de travail, sans préavis ni indemnité, pour motif grave.

Elle adressa, trois jours plus tard, soit le 10 décembre 1999, une nouvelle lettre par la voie de la recommandation postale à Monsieur B. afin de lui préciser les motifs de la rupture.

Cette lettre est libellée comme suit :

« Monsieur,

Par la présente nous faisons suite à notre décision de rompre votre contrat, décision que nous vous avons communiquée oralement ce mardi 7 décembre dernier.

Nous voulons vous exposer les faits qui nous ont mené à mettre fin à votre contrat pour motif grave.

Suite à des déclarations de certaines personnes, nous avons appris que vous avez entrepris une action qui rompait totalement la confiance qu'Initiative Media avait en vous. Cette action constitue même une vraie menace pour les activités commerciales d'Initiative Media et pourrait la nuire de façon considérable.

Le vendredi 3 décembre au soir, Monsieur D. (un ancien collaborateur d'Initiative Media) nous a mis au courant de ce qu'il avait appris pendant ses contacts professionnels avec une société active dans le domaine de l'informatique, à savoir Pucés & Souris.

Monsieur D. avait appris de Monsieur H. administrateur chez Pucés & Souris, que vous vous étiez présenté chez P&S, en possession d'un disque dur contenant l'entièreté de notre système software, à savoir « Winmedia » et des données concernant les clients et les campagnes media de ces derniers.

Votre demande à P&S était de faire un devis pour « re-looker » le système (les écrans, ou le « front end » de l'application) de façon à ce que toutes les connotations et tous liens avec Initiative Media disparaissent.

P&S n'a pas fait suite à votre demande, mais vous a rendu tel quel le disque dur contenant toujours les mêmes données.

Le software « Winmedia » et ses données sont développés au sein d'Initiative Media et sont totalement notre propriété.

A part un « software developer », il y a 2 personnes qui s'occupent à plein temps de nourrir les bases de données de cette application.

Sans compter le temps et l'énergie du reste du personnel d'Initiative Media en termes d'analyses/remarques/contrôles/testing, la valeur de cette application et de ces bases de données se chiffre facilement autour de 15 millions de FB.

En plus, cette application est le reflet de notre façon de travailler et de nos idées, et représente donc la valeur compétitive d'Initiative Media vis-à-vis de ses concurrents sur le marché. Cet aspect est d'autant plus important que la valeur commerciale dépasse de loin le montant cité ci-dessus.

Après avoir reçu cette information de Monsieur D., nous avons pris contact avec Monsieur H. qui nous a confirmé au cours d'une réunion en date du lundi 6 décembre dernier les faits décrits ci-dessus.

Vous comprendrez que le fait d'avoir pris une copie de notre software « Winmedia » dans le but d'en abuser est tout à fait inacceptable. Vos mauvaises intentions à cet égard étaient bien claires.

Tout ceci a rendu toute collaboration impossible et explique la rupture de confiance qu'Initiative Media avait en vous.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »

Monsieur B. consulta alors un conseil qui adressa à la SA INITIATIVE MEDIA, le 11 janvier 2000, un courrier contestant la réalité des motifs allégués et invitant celle-ci à réparer le préjudice subi du fait du licenciement intervenu.

Le conseil de la SA INITIATIVE MEDIA répondit à ce courrier par lettre du 24 janvier 2000, informant le conseil de Monsieur B. de ce que sa cliente confirmait sa décision de mettre fin à la relation de travail pour motif grave.

Monsieur B. – cita alors son employeur devant le Tribunal du travail de Bruxelles, afin de voir celui-ci condamné à lui payer :

- une indemnité compensatoire de préavis égale à 11 mois de rémunération, soit la somme de 1.941.434 BEF bruts telle qu'évaluée provisionnellement
- la somme de 750.000 BEF à titre de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif
- les dépens de l'instance

Monsieur B. – sollicita également le Tribunal de déclarer le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Dans son jugement rendu le 7 février 2001, le Tribunal du travail fit partiellement droit aux demandes de Monsieur B.

Il considéra en effet que l'ensemble des éléments auxquels il avait pu avoir égard ne permettaient pas de conclure à la réalité du motif grave invoqué.

Il réduisit néanmoins l'indemnité compensatoire de préavis réclamée à la somme de 1.592.673 BEF considérant d'une part, que la rémunération annuelle à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis s'élevait à la somme de 1.911.208 BEF et d'autre part, qu'une indemnité correspondant à 10 mois de préavis était convenable.

En ce qui concerne l'indemnité pour licenciement abusif, le Tribunal considéra que si la SA INITIATIVE MEDIA avait bien agi de façon légère, Monsieur B. n'établissait toutefois pas en quoi il avait subi un

préjudice complémentaire, non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Dans sa requête d'appel, la SA INITIATIVE MEDIA fait grief au premier juge d'avoir mal apprécié en fait et en droit les éléments de la cause.

La SA INITIATIVE MEDIA motive son appel comme suit :

« LES GRIEFS »

I. A titre principal

I.1 INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

C'est à tort que le Tribunal du travail a reconnu le droit de Monsieur B. à une indemnité compensatoire de préavis, sur base de l'argumentation que l'ensemble des éléments dont le Tribunal a pris connaissance ne permet pas de conclure à la réalité du motif grave invoqué par la SA INITIATIVE MEDIA ;

Que des circonstances concrètes exposées ci-haut dans le point III (Note de la Cour : le point III reprend in extenso les termes du courrier du 10 décembre 1999, reproduit ci-avant), il ressort clairement que les agissements de Monsieur B. constituent un grave manquement au devoir de loyauté vis-à-vis de la SA INITIATIVE MEDIA, et sont en violation avec les obligations imposées par l'article 17, 1° et 3° de la Loi du 3 juillet 1978 ;

Que dans sa lettre recommandée du 10 décembre 1999, la SA INITIATIVE MEDIA confirme qu'elle s'est basée sur deux témoignages, à savoir celui de Monsieur H avant de prendre la décision de licencier Monsieur B. pour motif grave ; qu'il ne s'agit donc pas d'un témoignage indirect ni d'un témoignage unique comme le prétend du Tribunal du Travail ;

Qu'en outre la SA INITIATIVE MEDIA souligne que la lettre du 10 décembre 1999 mentionne bien des dates ; que la SA INITIATIVE MEDIA donne la chronologie des faits qui ont mené à sa décision, à savoir la communication de Monsieur B. en date du 3 décembre 1999 et la confirmation de la part de Monsieur H en date du 6 décembre 1999 ;

Que la référence dans le jugement à la contestation des faits par Monsieur B. pour soutenir que la SA INITIATIVE MEDIA ne démontre pas suffisamment l'existence du motif grave, n'est pas pertinente.

1.2 INDEMNITE POUR ABUS DE DROIT

C'est également à tort que le Tribunal du Travail accorde à Monsieur B une indemnité pour abus de droit, en invoquant la légèreté et la façon blâmable avec laquelle la SA INITIATIVE MEDIA a agi ;

Que la décision de la SA INITIATIVE MEDIA de licencier Monsieur B pour motif grave est justifiée par les actes déloyaux de Monsieur B ; que cette décision n'est en tout cas pas légère puisque après les premiers commentaires de Monsieur D ; la SA INITIATIVE MEDIA a pris soin de vérifier ces commentaires auprès de Monsieur H qui les a confirmé et que seulement après confirmation de Monsieur H. la SA INITIATIVE MEDIA a pris la décision de licencier Monsieur B pour motif grave.

2. A titre tout à fait subsidiaire

Attendu que même dans l'hypothèse où le Tribunal du Travail estime que Monsieur B peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, il ne pourrait être accordé à Monsieur Bi qu'un montant total de 1.037.090 BEF équivalent à 7 mois de rémunération, calculé sur base d'un salaire annuel de 1.777.868 BEF composé comme suit :

(1) 118.320 BEF X 13.9	1.644.648 BEF
(2) avantage usage privé de la voiture de société (10.000 BEF - 4.463 BEF, ou 5.537 BEF X 12)	66.444 BEF
(3) tickets repas (140 BEF X 20 X 11)	30.800 BEF
(4) assurance groupe (2.998 BEF X 12)	35.976 BEF

Que le Tribunal du travail a commis une faute dans le calcul de la rémunération annuelle brute servant de base pour la détermination de l'indemnité compensatoire de préavis qu'il accorde à Monsieur Bi

Qu'en effet, dans le calcul de la rémunération annuelle brute, le Tribunal du Travail prend deux fois en compte le montant du double pécule de vacances (133.340 BEF) ; qu'il résulte de ce calcul erroné une base salariale brute trop élevée, et par conséquent, un montant incorrect à titre d'indemnité compensatoire de préavis ».

L'appelante sollicite partant la Cour, à titre principal, de déclarer les demandes de Monsieur B non fondées, de l'en débouter et de le condamner aux dépens des deux instances.

A titre subsidiaire, l'appelante invite la Cour à fixer l'indemnité compensatoire de préavis à un montant total de 1.037.090 BEF équivalent à 7 mois de rémunération.

III. EN DROIT

1. Quant à la régularité de la notification du congé pour motif grave

La Cour rappelle que Monsieur B I a déjà soulevé devant le Tribunal du travail le moyen afférent à l'irrégularité de la notification du congé, faisant observer que l'énonciation des griefs invoqués par l'appelante ne mentionnait pas la date précise des faits allégués.

Le premier juge n'a pas suivi Monsieur B I sur ce point considérant que « ... cet élément pris isolément n'apparaît cependant pas comme déterminant, le fait reproché étant ponctuel et suffisamment précis -même sans date- que pour permettre au demandeur de se défendre et au juge d'exercer le pouvoir souverain qu'il détient de par la loi d'en apprécier la gravité (article 35§1 - L.C.T. du 3/7/1978) ».

Bien que Monsieur B sollicite en termes de conclusions la confirmation du jugement déféré, il conteste toutefois celui-ci sur ce point en pages 3 et 4 des dites conclusions, formant ainsi un appel incident (voy. sur ce point G. DE LEVAL, *Eléments de procédure civile*, 2^{ème} éd., Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège, De Boeck et Larcier, 2005, p.304, n°212 et p.334 et suivantes, n°241 à 244).

Cette question est certes importante et doit être examinée avant tout autre moyen dès lors qu'à supposer que la notification du préavis soit irrégulière, l'examen de la cause quant au fond devient sans intérêt, le préavis devant dans ce cas être considéré comme nul en manière telle que l'appelante devrait être condamnée au paiement à l'intimé d'une indemnité compensatoire de préavis sans qu'il faille apprécier si les faits allégués sont prouvés et, le cas échéant, si le motif grave invoqué est justifié.

La Cour estime toutefois que cet appel incident ne peut être déclaré fondé.

On rappellera en effet que la Cour de cassation a précisé que « les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu 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., 900 ; Cass., 27 février 1978, Pas., 737).

En l'espèce, la circonstance que la date à laquelle Monsieur B aurait accompli les faits litigieux n'est pas précisée ne peut être considérée comme étant de nature à ne pas lui avoir permis de savoir précisément ce qui lui était reproché.

La Cour estime dès lors devoir confirmer le jugement déferé sur ce point, mais entend toutefois préciser que l'absence d'indication relative à la date à laquelle les faits reprochés à l'intimé auraient, selon l'appelante, été accomplis constitue cependant un élément qui doit être pris en considération non pas pour apprécier la régularité de la notification du congé mais pour apprécier la preuve de la réalité des faits reprochés, ainsi que cela sera développé ci-après.

2. Quant à la preuve du motif grave allégué

Monsieur B rappelle avec pertinence en termes de conclusions que la doctrine et la jurisprudence précisent que « *quant à la preuve de la faute, nous savons combien cette question est au centre du débat judiciaire concernant le motif grave. En cette matière où l'auteur de la rupture pose un acte très grave susceptible de causer un préjudice considérable à la victime, les Cours et Tribunaux ont toujours veillé à éviter de fonder leurs convictions sur de simples assertions ou sur des éléments dont la preuve n'aurait pas été rigoureusement rapportée* ». (« La rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence 1982-1984, J.T.T., 1986, p.83, référence citée par l'intimé au principal à la page 7 de ses conclusions d'appel).

La doctrine et la jurisprudence plus récentes soulignent toujours l'importance et la nécessité d'examiner avec rigueur la preuve du motif grave allégué.

Ainsi PATERNOSTRE et BERTHOLET, dans leur très récent ouvrage, qualifient de fondamental le principe selon lequel dès lors que le droit de brusque rupture constitue un mode exceptionnel de rompre le contrat, s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave « *la justice doit exiger que cette preuve soit faite de manière rigoureuse* » (B. PATERNOSTRE et N. BERTHOLET, « La rupture du contrat de travail pour motif grave : chronique de jurisprudence (1996-2004) in « Contrats de travail-dossier spécial », Kluwer, 2005, p.55, citant notamment sur ce point C.T. Liège, 15 janvier 2004, RG 31.300/03).

En l'espèce, la Cour observe que l'appelante a licencié Monsieur B sur base de témoignage, de surcroît indirect. L'attestation du témoin indirect Monsieur D ne manque par ailleurs pas d'étonner dès lors que celui-ci précise dans son attestation rédigée le 6 décembre qu'il a eu connaissance de la prétendue faute de l'intimé par Monsieur H lorsque ce dernier est venu lui livrer à domicile cinq unités centrales de P.C. « il y a environ deux semaines ». Même si cette attestation est datée du 6 décembre 1999 comme cela fut rappelé ci-avant et que selon les termes du courrier adressé par l'appelante à Monsieur B le 10 décembre 1999, Monsieur D a informé celle-ci des faits litigieux le 3

décembre 1999, il apparaît que ce dernier aurait bien attendu près de deux semaines pour en aviser la SA INITIATIVE MEDIA.

Il est de surcroît également particulièrement étonnant que Monsieur H. qui aurait été le premier témoin du fait grave invoqué non seulement n'ait pas dénoncé les faits à l'appelante qui est une de ses clientes importantes, attendant que celle-ci le contacte pour voir confirmer les faits qui ont été rapportés à cette dernière par Monsieur D., mais ait de plus remis le disque dur non pas à l'appelante qui est la propriétaire du logiciel mais à Monsieur B. lui-même.

L'appelante n'explique pas, par ailleurs, comment l'ordinateur « amputé » de son disque dur a pu fonctionner pendant plus de quinze jours ni, comment durant cette période, elle a pu continuer ses activités sans se rendre compte qu'un disque dur avait disparu. L'appelante n'apporte aucune explication ni justification technique sur ce point.

L'appelante n'apporte pas davantage d'explication en ce qui concerne les termes de l'attestation de Monsieur D. qu'elle produit aux débats et selon lesquels Monsieur B. aurait payé 100.000 BEF le disque dur contenant l'entièreté du système software d'INITIATIVE MEDIA. A supposer les termes de l'attestation de Monsieur D. exacts, ce qu'a considéré la SA INITIATIVE MEDIA, Monsieur B. aurait acheté le disque dur dont il est question. Ce disque étant la propriété de l'appelante, l'achat allégué aurait nécessairement eu lieu au sein même de l'entreprise en manière telle qu'un autre employé de celle-ci devrait également être impliqué dans l'accomplissement de la faute alléguée. Or l'appelant n'apporte aucune précision sur ce point et ne paraît pas s'être inquiété d'une virtuelle mais nécessaire complicité n'ayant pas estimé opportun d'entendre notamment l'intimé sur ce point, alors que celui-ci eût pu, à le supposer coupable des faits allégués, préciser le nom de la personne qui lui aurait « vendu » le disque dur.

L'attestation de Monsieur D. doit être considéré partant avec les plus extrêmes réserves et ne peut constituer une preuve des faits allégués.

L'appelante qui n'a pas conclu, ne rencontre pas non plus ni partant n'infirme les pertinents moyens et arguments développés par l'intimé en termes de conclusions, lequel précise notamment qu'il ne possédait ni les clés du système informatique ni même la capacité d'utiliser celles-ci pour faire la copie d'un programme aussi protégé que WINMEDIA.

Il résulte de ce qui précède que non seulement, l'appelante ne rapporte pas la preuve rigoureuse du fait qu'elle allègue mais que de plus elle n'infirme pas davantage les arguments développés par l'intimé établissant le caractère invraisemblable des faits qui lui sont reprochés.

La Cour relève enfin, pour autant que de besoin, que la déclaration de Monsieur H. qui aurait été produite pour la première fois en degré d'appel et dont l'intimé fait état dans ses conclusions pour en dénoncer le caractère tardif, imprécis et partial, n'apparaît pas avoir été déposé par

l'appelante. La Cour qui a recherché en vain cette pièce tant dans le dossier de la procédure que dans le dossier non inventorié déposé par l'appelante, entend néanmoins préciser que pour les motifs développés plus avant, elle n'aurait, en tout état de cause, pu en prendre valablement considération.

3. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif

Il résulte des éléments de la cause et des circonstances rappelées ci-avant qu'en se fondant sur le seul témoignage indirect de ses anciens employés, sans effectuer quelque enquête ou vérifier utilement les faits qu'elle invoque ni encore entendre préalablement Monsieur B. en ses explications avant de le licencier, l'appelante a agi avec une particulière légèreté.

Michel DAVAGLE évoquant la sanction extrême que constitue un licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité précise que : « *la doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive...* » (M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », *Orientations*, 2003, p.21).

En l'espèce, l'appelante n'a pas agi avec pondération mais au contraire avec une précipitation inexplicquée n'entendant même pas préalablement l'intimé en ses explications. Certes, cette dernière mesure n'est pas une obligation légale mais comme le fait observer Michel DAVAGLE, « *elle peut (...) s'avérer être une étape souhaitable au terme de laquelle l'employeur forgera sa conviction* » (M. DAVAGLE « Les conditions formelles du congé pour motif grave » in *Orientations*, 2004, p.17). La Cour estime qu'en l'espèce, non seulement, l'audition préalable était souhaitable mais était nécessaire dès lors notamment que l'information des faits allégués fut portée à la connaissance de celui-ci par un témoin indirect.

Il résulte de ce qui précède que c'est à raison que le premier juge a considéré que le licenciement de Monsieur B. était abusif.

En ce qui concerne l'indemnité due à ce titre, on rappellera que le Tribunal a considéré que Monsieur B. n'établissait pas en quoi il aurait subi un préjudice complémentaire, non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et a par conséquent limité la condamnation de la SA INITIATIVE MEDIA au paiement d'un franc belge.

Monsieur B. n'ayant pas interjeté d'appel incident quant à ce, la Cour ne peut que confirmer le jugement sur ce point.

4. Quant à la demande formée à titre subsidiaire par l'appelante

La SA INITIATIVE MEDIA soutient à titre subsidiaire d'une part, que le premier juge a commis une erreur dans la détermination de la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de préavis prenant en compte un montant erroné en ce qui concerne le double pécule de vacances.

Elle soutient d'autre part, toujours à titre subsidiaire que Monsieur B. ne peut prétendre qu'à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à sept mois de rémunération.

La Cour rappelle qu'à l'audience publique du 19 septembre 2006, les conseils des parties ont précisé tous deux que c'était à tort que le premier juge avait repris le montant de 133.340 BEF en ce qui concerne le double pécule de vacances et que ce montant devait être remplacé par la somme de 9.991 BEF.

Il en résulte que la rémunération annuelle à prendre en considération est de 1.787.859 BEF, en tenant compte du mode de calcul effectué par le premier juge et qui n'est pas contesté par les parties.

La Cour estime par ailleurs que c'est à tort que l'appelante sollicite la Cour, toujours à titre subsidiaire, de réduire l'indemnité compensatoire de préavis octroyée par le premier juge à une indemnité équivalente à sept mois de rémunération. L'indemnité compensatoire de préavis équivalente à dix mois de rémunération octroyée par le premier juge apparaît en effet tout à fait correctement évaluée compte tenu des critères habituels à prendre en considération (âge, ancienneté, fonction, rémunération) et ce n'est pas la différence de rémunération constatée au regard de l'erreur faite par le premier juge en ce qui concerne le double pécule de vacances qui peut modifier cette évaluation en l'espèce.

Il y a dès lors lieu de confirmer le jugement déféré en ce qu'il accorde une indemnité compensatoire de préavis équivalente à dix mois de rémunération, mais de le réformer en ce qu'il condamne l'appelante à payer à ce titre à Monsieur B. la somme de 1.592.673 BEF, cette somme devant être ramenée, compte tenu de l'erreur commise par le premier juge en ce qui concerne le montant du double pécule de vacances, à la somme de 1.489.882 BEF soit 36.933,21 EUR.

5. Quant aux dépens

Il convient de rappeler que l'article 1017 du Code judiciaire dispose en son premier alinéa que « *Tout jugement définitif prononce même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète* ».

Le troisième alinéa de ce même article dispose que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré* ».

En l'espèce, l'appel doit être déclaré partiellement fondé dès lors que le jugement déféré doit être réformé en ce que le montant de l'indemnité compensatoire de préavis au paiement duquel l'appelante doit être condamnée

s'élève à 1.489.882 BEF (36.933,21 EUR) et non à 1.592.673 BEF (39.481,33 EUR).

Même si l'appel n'est pas fondé pour le surplus, l'appelante ne peut être condamnée à la totalité des dépens (Cass., 25 juin 1992, Pas., 959).

Par ailleurs, même s'il apparaît que le non fondement de l'appel incident est sans réelle incidence sur la solution du litige, l'intimé en est cependant débouté.

La Cour estime dès lors, compte tenu de ce qui précède, devoir compenser les dépens en délaissant à chacune des parties ses propres frais et dépens d'appel (voy. sur ce point G. DE LEVAL, Eléments de procédure civile, 2^{ème} édition, Collection de la Faculté de droit de l'université de Liège, De Boeck et Larcier, 2005, p.455), la condamnation de l'appelante aux dépens de première instance ne pouvant être remise en question, le jugement devant être confirmé sur ce point.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Dit l'appel principal PARTIELLEMENT FONDE uniquement en ce qu'à tort, le premier juge a fixé le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle l'appelante au principal doit être condamnée à la somme de 1.592.673 BEF (soit 39.481,33 EUR) alors qu'il eût dû fixer ce montant à la somme de 1.489.882BEF (soit 36.933,21 EUR), compte tenu du montant devant être réellement pris en considération pour le calcul du double pécule de vacances,

Dit l'appel principal NON FONDE pour le surplus,

Dit l'appel incident NON FONDE,

Réforme le jugement déféré dans la mesure du fondement de l'appel principal précisée ci-avant, et le confirme pour le surplus,

Délaisse à chacune des parties ses propres frais et dépens d'appel.

Ainsi arrêté et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le trente et un octobre deux mille six, où étaient présents:

X. HEYDEN Conseiller président la chambre

Y. GAUTHY Conseiller social nommé au titre d'employeur

O. VANDUEREN Conseiller social nommé au titre d'employé

C. HARDY Greffier adjoint

C. HARDY O. VANDUEREN Y. GAUTHY X. HEYDEN

