

Rep. N° 2012/1809

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 29 JUIN 2012

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

LA S.P.R.L. MINDSTREAM INTERNATIONAL, dont le siège
social est établi à 1300 Wavre, Place Henri Berger, 14 ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représentée par Maître Michel Leclercq, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame L K

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
représentée par Maître Sophie Remouchamps loco Maître Mireille
Jourdan, avocate à Bruxelles.

★

★

★

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

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame K a demandé au Tribunal du travail de Nivelles (section Wavre) de condamner la SPRL Mindstream International:

1. au paiement de :
 - 41,4741€ au titre de prime d'encouragement pour la journée du 13 avril 2006 (non-rémunérée), à majorer de la quote-part patronale dans les tickets-repas,
 - 2.500€ provisionnel au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement moral dont elle a été victime durant l'exécution du contrat,
 - 13.063,09€ provisionnel au titre de dommages et intérêts en raison de la rupture du contrat PFI,
 - 7.620,48€ au titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - 10.000€ provisionnel au titre de dommage et intérêts pour abus de droit de licencier (eu égard au licenciement pour motif grave) et notamment eu égard au dommage causé par plainte pénale non fondée de la société,
 - 1.500€ provisionnel au titre de dommages et intérêts vu la délivrance tardive de la feuille de renseignement-indemnités pour la mutuelle.
2. sous peine d'une astreinte de 25€ par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement à délivrer les documents sociaux suivants :
 - Fiches fiscale 2006,
 - Formulaire C96 d'avril 2006 que la société n'a, à ce jour, jamais délivré,
 - Un C4 rectifié quant à la date de la rupture du contrat (13 avril et non 12 avril) ainsi que quant au motif de licenciement,Soit 3 documents.
3. lui voir donner injonction de rectifier par lettre recommandée, les allégations tenues à son égard auprès de l'organisme BAPCO, et ce sous peine d'une astreinte de 25€ par jour et par document manquant à dater de la signification du jugement,
Outre les intérêts légaux et judiciaires,
4. aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure,
5. voir dire le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

La SPRL Mindstream International a demandé au Tribunal du travail de Nivelles, à titre reconventionnel, la condamnation de Madame K au paiement de la somme de 3.000€ provisionnel au titre de dommages et intérêts sur base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 (Madame K aurait

transféré sans autorisation de nombreuses données commerciales de l'ordinateur de la société vers son propre ordinateur)

Par un jugement du 11 janvier 2011, le Tribunal du travail de Nivelles a décidé ce qui suit :

« *Statuant CONTRADICTOIREMENT,*

Après avoir écarté les conclusions de la partie défenderesse du 30 juillet 2010 et allouer à la demanderesse le bénéfice de l'article 756 du Code judiciaire,

DIT la demande principale recevable et partiellement fondée,

En conséquence, Condamne la défenderesse à payer à Madame K.

- *la somme de 41,4741€ au titre de prime d'encouragement pour la journée du 13 avril 2006 (non-rémunérée), à majorer de la quote-part patronale dans les tickets-repas,*
- *la somme de 1.500€ provisionnel au titre de dommages et intérêts vu la délivrance tardive de la feuille de renseignement-indemnités pour la mutuelle.*
- *la somme de 7.620,48€ au titre d'indemnité compensatoire de préavis,*
- *la somme de 13.063,09€ provisionnel au titre de dommages et intérêts en raison de la rupture du contrat PFI,*

Condamne la défenderesse à délivrer à la demanderesse les documents sociaux suivants :

- *Fiches fiscale 2006,*
- *Formulaire C96 d'avril 2006 que la société n'a, à ce jour, jamais délivré,*
- *Un C4 rectifié quant à la date de la rupture du contrat (13 avril et non 12 avril) ainsi que quant au motif de licenciement,*

Réserve à statuer la demande de donner injonction à la défenderesse de rectifier par lettre recommandée, les allégations tenues à son égard auprès de l'organisme BAPCO.

Déboute la demanderesse du surplus de sa demande.

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».

Le Tribunal du travail a également déclaré la demande reconventionnelle de la SPRL Mindstream International non fondée (21^{ème} feuillet du jugement).

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La SPRL Mindstream International a fait appel de ce jugement le 31 mars 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 aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 mai 2011, prise à la demande conjointe des parties.

Madame L K a déposé ses conclusions le 28 juillet 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SPRL Mindstream International a déposé ses conclusions le 28 septembre 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 mai 2012 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

La SPRL Mindstream International interjette un appel partiel du jugement. Dans ses dernières conclusions, elle demande à la Cour de réformer le jugement sur les points suivants :

- la condamnation au paiement de dommages et intérêts en raison de la rupture du contrat PFI,
- la condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis,
- la condamnation au paiement de dommages et intérêts vu la délivrance tardive de la feuille de renseignements indemnités pour la mutuelle.

Elle demande également la condamnation de Madame L K aux dépens des deux instances.

La SPRL Mindstream International n'a pas interjeté appel du jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer une prime d'encouragement pour la journée du 13 avril 2006 ainsi qu'à délivrer des documents sociaux. Le jugement est devenu définitif sur ces points et la Cour n'en est pas saisie.

La SPRL Mindstream International n'a pas non plus interjeté appel du jugement en ce qu'il a déclaré sa demande reconventionnelle non fondée. La Cour n'en est dès lors pas saisie.

L'appel incident

Madame I K interjette appel incident du jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Elle demande à la Cour de condamner la SPRL Mindstream International à lui payer à ce titre la somme de 10.000 euros, à majorer des intérêts.

Par ailleurs, Madame L K relève que le Tribunal a omis de statuer sur les intérêts. Elle demande à la Cour du travail de condamner la SPRL Mindstream International aux intérêts :

- légaux et judiciaires sur l'indemnité compensatoire de préavis,
- judiciaires sur les autres condamnations.

Elle demande également la condamnation de la SPRL Mindstream International aux dépens des deux instances.

Madame L K n'a pas interjeté appel incident du jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral. Le jugement est devenu définitif sur ce point et la Cour n'en est pas saisie.

La Cour n'est pas non plus saisie de la demande de voir donner à la SPRL Mindstream International une injonction de rectifier des allégations tenues auprès de Bapco, cette demande n'étant plus soutenue par Madame L K en degré d'appel.

IV. LES FAITS

La SPRL Mindstream International est active dans le secteur de l'organisation de voyages, de congrès et de séminaires.

Madame I K a commencé à travailler au sein de la SPRL le 1^{er} février 2006. Deux contrats ont été conclus entre les parties :

- le 31 janvier 2006 : un contrat de formation-insertion en entreprise entre les parties et le FOREm, ayant pour objet la formation-insertion de Madame L K en qualité de stagiaire pour la fonction de « chargé du développement des affaires et coordinateur meetings et séminaires », pour une durée de 26 semaines du 1^{er} février 2006 au 1^{er} août 2006, à temps plein ; ce contrat contenait une clause d'essai pour une période de 8 semaines ;
- le 1^{er} février 2006 : un contrat de travail à durée indéterminée par lequel la SPRL Mindstream International a engagé Madame L K en qualité d'employée (« Events & Operations Coordinator ») à partir du 1^{er} février, à temps plein ; ce contrat de travail contenait une clause d'essai pour une période de 6 mois.

Le 6 avril 2006, Madame L K eut connaissance d'une offre d'emploi placée par la SPRL sur un site internet, pour son propre poste de travail. Elle demanda des explications à ce sujet à l'administrateur délégué, Monsieur T .

Le 7 avril 2006, une altercation eut lieu entre Madame K et Madame T , l'assistante de Monsieur T . Celle-ci l'informa, sur instruction de Monsieur T qu'elle était dispensée de prestation.

Le même jour, Madame K expédia, à partir de l'ordinateur mis à sa disposition au bureau vers son ordinateur à domicile, une série de courriels et de documents.

Madame K fut à nouveau dispensée de prestations du lundi 10 au mercredi 12 avril, puis jusqu'au vendredi 14 avril.

Le 11 avril 2006, la SPRL Mindstream International adressa à Madame L K un courrier la dispensant de se présenter au bureau pour prester son contrat de formation-insertion et l'informant qu'il lui paraissait difficile d'envisager la poursuite de sa formation, ce dont le FOREm serait informé.

Le 12 avril 2006, la SPRL fit constater par un huissier le transfert de courriels et de documents auquel Madame K avait procédé le 7 avril et déposa plainte avec constitution de partie civile entre les mains d'un juge d'instruction.

Le 13 avril 2006, la SPRL adressa à Madame K un courrier par lequel elle mit fin à son contrat de travail pour motif grave, consistant en le détournement et le vol de données, ces faits étant décrits comme suit : *« j'ai constaté que vous aviez envoyé, par e-mail vers votre boîte privée, l'ensemble des fichiers de la société, parmi lesquels des documents particulièrement sensibles et confidentiels »*. Par la même lettre, la SPRL Mindstream International a informé Madame K de la suspension de son contrat de formation-insertion en entreprise dans l'attente d'une décision du directeur du FOREm.

Le 14 avril 2006, le directeur du FOREm informa Madame L K de sa décision de mettre fin à son contrat de formation-insertion pour le motif suivant : *« Inadéquation fonctionnelle rendant impossible la poursuite de la formation »*.

Madame L K se trouva en incapacité de travail justifiée par un certificat médical à partir du 14 avril 2006.

La plainte déposée par la SPRL Mindstream International le 12 avril 2006 donna lieu à des poursuites dirigées contre Madame L K. Celle-ci fut acquittée par le Tribunal correctionnel le 23 avril 2008.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande de dommages et intérêts en raison de la rupture du contrat de formation-insertion

La demande de dommages et intérêts n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le contrat de formation-insertion conclu entre les parties a été rompu par le directeur du FOREm le 14 avril 2006 pour le motif suivant : *« Inadéquation fonctionnelle rendant impossible la poursuite de la formation »*.

L'article 9 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14 novembre 2007 portant exécution du décret du 18 juillet 1997 relatif à l'insertion de demandeurs d'emploi auprès d'employeurs qui organisent une formation permettant d'occuper un poste vacant autorise qu'il soit mis fin au contrat de formation-insertion sur décision motivée du FOREm. Ce mode de rupture est également prévu par l'article 3 du contrat de formation-insertion conclu entre les parties.

Le contrat de formation-insertion a donc été rompu de manière régulière.

Les motifs pour lesquels le directeur du FOREm a jugé bon de mettre fin au contrat ne sont pas établis, au vu du caractère vague des motifs énoncés dans sa lettre. Certes, le conseil de la SPRL Mindstream International est-il intervenu auprès du FOREm pour dénoncer les faits reprochés à Madame L K. Toutefois, il n'est pas établi que le directeur du FOREm a pris sa décision parce qu'il aurait considéré que Madame K a effectivement commis les faits dénoncés. Il a tout aussi bien pu considérer que l'entente entre les parties était manifestement définitivement rompue et qu'il était inopportun de poursuivre une formation dans ces conditions.

Madame L K ne prouve dès lors pas que la rupture de son contrat de formation-insertion a été causée par une faute de la SPRL Mindstream International.

Sa demande de dommages et intérêts de ce chef n'est pas justifiée. Le jugement doit être réformé sur ce point.

2. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

La SPRL Mindstream International doit payer à Madame L K une indemnité compensatoire de préavis de 7.620,48 euros, à majorer des intérêts.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. La validité du contrat de travail

La SPRL Mindstream International fait valoir, à titre principal, que le contrat de travail à durée indéterminée conclu simultanément avec un contrat de formation-insertion n'est pas valable, car il a été conclu par erreur. La volonté des parties aurait été de conclure uniquement un contrat de formation-insertion.

La SPRL Mindstream International a pourtant écrit, dans la lettre de licenciement, que le contrat de travail à durée indéterminée était assorti d'une période d'essai « *couverte par un plan PFI consacré dans un contrat de formation-insertion en entreprise signé le 31 janvier 2006* ». Sa volonté était donc bien d'engager immédiatement Madame L K dans les liens d'un contrat de travail, auquel un contrat de formation-insertion a été superposé durant la période d'essai. L'intérêt de ce procédé pour l'employeur est évident, puisqu'il permettait de faire prendre une grande partie de la rémunération de Madame K en charge par les pouvoirs publics. Il n'y a donc pas d'erreur dans son chef et le contrat de travail est valable.

2.2. Le licenciement pour motif grave

2.2.1. Les règles de droit applicables

La notion de motif grave

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.

Le délai pour licencier pour motif grave

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.

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat (Cass., 7 décembre 1998, JTT 1999, p. 149).

La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement :

« Les motifs graves de licenciement doivent être énoncés de manière telle que le destinataire puisse connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et que le juge soit à même de vérifier la conformité de ces faits avec ce qui est allégué devant lui.

L'appréciation sur un comportement, ou une accusation générale ne sont pas des faits précis » (CT Bruxelles, 9 juin 1993, JTT 1994, p. 74).

2.2.2. Application des principes en l'espèce

Le détournement et le vol de données

Le fait, tel qu'il a été notifié dans la lettre de licenciement pour motif grave, est peu précis. La SPRL Mindstream International s'est contentée d'affirmer avoir constaté l'envoi par Madame K , par email vers sa boîte privée, de « l'ensemble des fichiers de la société, parmi lesquels des documents particulièrement sensibles et confidentiels », sans identifier plus précisément les documents qualifiés de sensibles et confidentiels. La validité de la notification du motif est sujette à caution sous cet angle.

En tout état de cause, il ressort de l'enquête effectuée sur ordre des autorités judiciaires, en particulier l'expertise, et du jugement du Tribunal correctionnel de Nivelles du 23 avril 2008 que Madame L K s'est envoyée exclusivement des documents créés ou rédigés par elle-même et nullement des données organiques de l'entreprise telles que des structures tarifaires, listings de clients, données stratégiques de marketing, etc. Il est ainsi établi que Madame K n'a pas envoyé vers sa boîte privée l'ensemble des fichiers de la société comme il lui est reproché. Il n'est pas établi que les documents envoyés auraient été *particulièrement sensibles et confidentiels* ; il semble au contraire que tel ne soit pas le cas, s'agissant de documents établis par une stagiaire.

Le Tribunal correctionnel a par ailleurs constaté que Madame L K n'était pas animée d'une intention frauduleuse, mais a considéré comme plausible son explication selon laquelle son intention était de pouvoir le cas échéant se défendre dans le cadre d'un licenciement afin de prouver sa compétence, la qualité de son travail et les heures supplémentaires qu'elle prestait. Dans ces circonstances, l'envoi des données en question vers la boîte électronique privée de Madame L K ne présente pas le caractère de gravité requis pour justifier son licenciement sans indemnité ni préavis.

En conclusion, le grief relatif au détournement et au vol de données est imprécis ; en tout état de cause, il n'est pas établi qu'il s'agissait de l'ensemble des fichiers de la société ni de données particulièrement sensibles et confidentielles ; Madame L K n'était pas animée d'une intention frauduleuse.

Les propos désobligeants, injurieux et menaçants à l'égard de Monsieur T et Madame T

Les faits antérieurs au 10 avril 2006 doivent être écartés, n'ayant pas donné lieu au licenciement pour motif grave dans le délai légal de 3 jours ouvrables.

La lettre de licenciement fait état du comportement agressif de Madame L K à l'égard de Monsieur T le 10 avril 2006.

Madame L K le conteste et la SPRL Mindstream International n'en apporte pas la preuve.

Ce grief ne peut dès lors pas être retenu.

Conclusion

Le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

2.3. L'indemnité compensatoire de préavis

Madame L K licenciée sans motif grave, a droit à une indemnité compensatoire de préavis. Le montant accordé à ce titre par le Tribunal n'étant pas contesté par la SPRL Mindstream International à titre subsidiaire dans ses conclusions d'appel, il y a lieu de confirmer le jugement sur ce point.

3. La demande de dommages et intérêts vu la délivrance tardive de la feuille de renseignements indemnités pour la mutuelle

La SPRL Mindstream International ne doit pas payer à Madame L K de dommages et intérêts à ce titre.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La feuille de renseignements destinée à la mutuelle a été demandée à la SPRL Mindstream International pour la première fois le 10 mai 2006 (pièce 20 de Madame K). Madame K a soumis, à cette date, à son employeur, un document en langue néerlandaise, à compléter. La langue des relations sociales étant la langue française (le siège d'exploitation est situé à Wavre), il ne peut être reproché à la SPRL d'avoir demandé un document en langue française. Il n'est pas établi que Madame K lui ait soumis un tel document.

Un vif incident a opposé les parties au sujet du document le 1^{er} juin 2006. Les pièces soumises à la Cour ne permettent pas de déterminer si le document à compléter a été soumis à l'employeur en langue française ce jour-là.

La mutuelle a finalement reçu le document le 9 juin 2006, dans des circonstances que la Cour ignore.

Le retard apporté à la délivrance de la feuille de renseignements destinée à la mutuelle ne peut dès lors pas être imputé avec une certitude suffisante à la SPRL Mindstream International.

La faute reprochée à la SPRL Mindstream International n'est pas établie et la demande de dommages et intérêts n'est pas fondée. Le jugement doit être réformé sur ce point.

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

La SPRL Mindstream International ne doit pas payer à Madame L K de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

4.1. 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 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).

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).

4.2. Application des principes en l'espèce

La Cour doit examiner si la SPRL Mindstream International a fait usage de son 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. La charge de la preuve de l'abus pèse sur Madame L K.

Le principal motif du licenciement, consistant en le détournement et vol de documents, n'a pas été reconnu comme motif grave justifiant le licenciement sans indemnité ni préavis, pour les raisons qui ont été exposées ci-dessus.

Il n'en reste pas moins que Madame L K a envoyé à son adresse privée une très grande quantité de documents appartenant à la SPRL Mindstream International, ce qui pouvait légitimement susciter dans le chef de celle-ci une grande méfiance. De surcroît, vu les nombreux incidents rapportés par les parties, il est manifeste que les relations humaines entre Madame L K d'une part, et Monsieur T et son assistante d'autre part, étaient particulièrement dégradées. L'ensemble de ces raisons a pu déterminer la SPRL Mindstream International à mettre fin à la relation de travail sans commettre d'abus.

Le choix erroné de la modalité de rupture, le licenciement pour motif grave, n'apparaît pas comme abusif dans la mesure où la SPRL Mindstream International a pu croire, à tort, que le comportement de Madame L K constituait une faute grave.

Le préjudice matériel et moral résultant de la rupture du contrat de travail est indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Enfin, il n'apparaît pas que la SPRL Mindstream International a fait preuve d'un acharnement fautif dans sa plainte avec constitution de partie civile, puisque la Chambre des mises en accusation a estimé qu'il existait des charges suffisantes justifiant le renvoi de Madame L K devant le Tribunal correctionnel. La SPRL Mindstream International n'a d'ailleurs pas interjeté appel du jugement d'acquiescement.

Madame L K ne prouve pas le caractère abusif de son licenciement et ne peut dès lors pas prétendre à des dommages et intérêts.

5. Les dépens

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, les dépens doivent être mis à charge de la partie qui a perdu le procès. Le juge peut les compenser en tout ou en partie si les parties ont perdu respectivement sur quelque chef.

En l'occurrence, les dépens comprennent les frais de citation (119,92 euros) et les indemnités de procédure.

Les frais de citation sont mis à charge de la SPRL Mindstream International.

Pour le surplus, chaque partie ayant obtenu partiellement gain de cause, la Cour décide de répartir les dépens des deux instances et de les compenser de sorte qu'aucun solde ne reste dû, hormis le remboursement des frais de citation.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels recevables et partiellement fondés ;

- **Quant à la demande de dommages et intérêts en raison de la rupture du contrat de formation-insertion**

Réforme le jugement du Tribunal du travail ;

Déclare la demande non fondée et en déboute Madame L K ;

- **Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis**

Déclare l'appel principal non fondé et l'appel incident fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a condamné la SPRL Mindstream International à payer à Madame L K 7.620,48 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne la SPRL Mindstream International à payer à Madame L K les intérêts sur cette somme, calculés au taux légal depuis le 13 avril 2006 ;

- **Quant à la demande de dommages et intérêts vu la délivrance tardive de la feuille de renseignements indemnités pour la mutuelle**

Déclare l'appel principal fondé ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SPRL Mindstream International à payer à Madame L K la somme provisionnelle de 1.500 euros à ce titre ;

Statuant à nouveau sur ce point, déclare ce chef de demande non fondé ;

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

Déclare l'appel incident non fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a déclaré ce chef de demande non fondé et en a débouté Madame L K ;

- **Quant aux dépens**

Condamne la SPRL Mindstream International à payer à Madame L K 119,92 euros à titre de solde de dépens après compensation.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

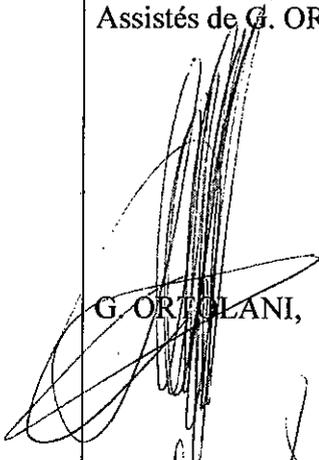
Conseillère sociale au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

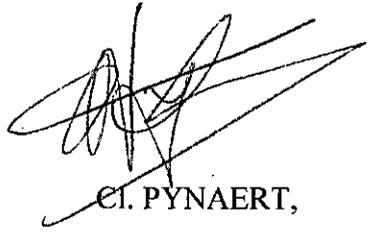
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

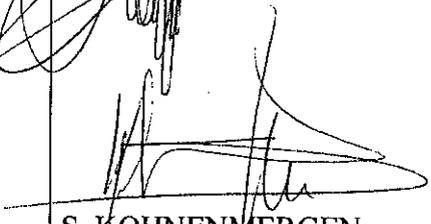
Greffier



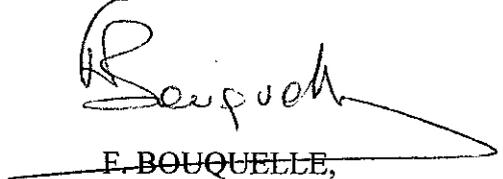
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



S. KOHNENMERGEN,



F. BOUQUELLE,

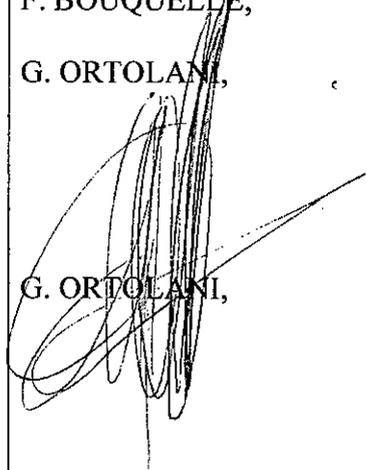
et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 29 juin 2012, où étaient présents:

F. BOUQUELLE,

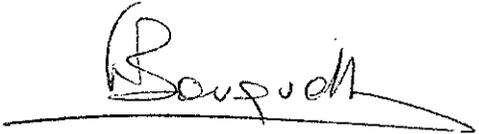
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,