

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2015/324
Date du prononcé 28 janvier 2015
Numéro du rôle 2013/AB/328

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000084711-0001-0015-02-01-1



CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – MOTIF GRAVE – INJURE - INSUBORDINATION
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.A. K.M. BENELUX, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Boulevard du Midi, 25-27, inscrite à la BCE sous le numéro 0437.316.877;

Appelante,
représentée par Maître Robert De Baerdemaeker, avocat à Bruxelles.

contre

Madame Antonella P

Intimée,
représentée par Maître Séverine Vincke loco Maître Mehdi Aboudi, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

La S.A. K.M. BENELUX a interjeté appel le 20 mars 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 08 octobre 2012.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 mai 2013, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Antonella P. a déposé ses conclusions le 9 septembre 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

La S.A. K.M. BENELUX a déposé ses conclusions le 9 janvier 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 janvier 2015 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

PAGE 01-00000084711-0002-0015-02-01-4



* * *

LES FAITS

1. Le 5 mars 2009, Madame P. entre au service de la s.a. K.M. BENELUX dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée en qualité de secrétaire.

Le 13 mars 2009, à l'issue du contrat à durée déterminée, Madame P. signe un contrat de travail à durée indéterminée. Elle est cette fois engagée en qualité de "téléopérateur" avec pour tâche essentielle : "contacte clientèle, out band, etc".

Les fonctions de Madame P. consistent à contacter par téléphone des clients potentiels pour leur envoyer, éventuellement, un représentant de commerce.

La s.a. K.M. BENELUX a pour objet la vente de cadeau d'affaires destinés aux clients des entreprises.

2. Le 22.10.2009, Madame P. et Monsieur VI administrateur-délégué de la société K.M. BENELUX, ont un entretien. A l'issue de cet entretien, Madame P. signe des déclarations, rédigées comme suit:

Dès à présent, je suis disposée à reprendre le texte, que l'on m'a demandé d'utiliser comme argumentation.

De ne plus utiliser mon argumentation mais celle de K.M. BENELUX.

De suivre les directives de ma responsable.

mme P. Antonella est prête à travailler sous les conditions de la société K.M. BENELUX.

Madame P. est en incapacité de travail du 23.10.2009 au 31.12.2009.

3. Le 13.11.2009, l'organisation syndicale de Madame P. écrit à la s.a. K.M. BENELUX pour obtenir le paiement de la rémunération due pour le mois d'octobre 2009 et se réserve le droit de porter plainte auprès de l'inspection des lois sociales à défaut de réaction de la société.

Par courrier portant également la date du 13.11.2009, la s.a. K.M. BENELUX répond :

"Nous avons bien reçu votre courrier de ce 13 novembre 2009 et allons consulter notre banquier.

PAGE 01-00000084711-0003-0015-02-01-4



Par contre, vous faites référence à un courrier qui nous aurait déjà été adressé et que nous n'avons jamais reçu.

[...]

Vous me dites que votre affiliée vous a fait part de sa situation. de quelle situation parlez-vous? Vous a-t-elle dit son désir de retourner au chômage, c'est ce qu'elle nous a demandé.

Comme nous avons refusé, le lendemain nous recevions son premier certificat médical.

Le 17.11.2009, par deux courriers distincts, Madame P/ et son organisation syndicale adressent à la s.a. K.M. BENELUX un rappel relatif à la rémunération du mois d'octobre, toujours impayée, et à l'indemnisation de la période de fermeture annuelle. Le SETCa prévient que, à défaut de régularisation pour le 20.11.2009, plainte sera déposée auprès de l'inspection des lois sociales.

Madame P/ téléphone le mardi 28.12.2009 à Monsieur V

Les parties sont totalement contraires en fait sur le contenu de cette entretien téléphonique. Selon Madame P/ , elle informe son employeur de sa reprise du travail le 04.01.2010 et cette annonce est fraîchement accueillie. De son côté, la s.a. K.M. BENELUX affirme que Madame P/ téléphone pour obtenir son licenciement et ainsi bénéficié des allocations de chômage.

Le 04.01.2010, Madame P/ se présente sur son lieu de travail en compagnie d'un tiers (son père, selon Madame P/ , son compagnon, selon la s.a. K.M. BENELUX). A nouveau, les parties sont contraires en fait, mais il est certain qu'une très vive discussion éclate entre Monsieur V/ et Madame P/.

A l'issue de la discussion, la s.a. K.M. BENELUX rompt le contrat de travail pour motif grave, rupture confirmée par courrier du 06.01.2010 rédigé dans les termes suivants

1.
Nous tenons par la présente à revenir sur les faits qui se sont déroulés ce lundi 4 janvier 2010.

Ce lundi, vous deviez reprendre le travail après une incapacité de travail qui a débuté le 23 octobre 2009.

Vous êtes arrivée avec environ une heure de retard, accompagnée d'un homme dont l'identité nous est inconnue, qui ne s'est pas présenté et que vous n'avez pas présenté.

Dans ce contexte, il a été demandé à cet homme de quitter le siège de la société, ce qu'il a fait.



Vous avez réitéré votre demande de recevoir un certificat de chômage C4 car vous ne souhaitiez plus travailler et bénéficier à nouveau d'allocations de chômage.

Face au refus qui vous a été exprimé par Monsieur V, vous vous êtes montrée agressive, grossière et insultante à son égard ainsi qu'à l'égard des travailleurs de la société K.M. BENELUX, en présence d'une partie du personnel.

Cela s'est notamment traduit de la façon suivante :

- Vous crriez continuellement, empêchant Monsieur V de vous répondre en lui disant "ce que vous me dites ne m'intéresse pas".

- Vous avez, entre autres, dit à Monsieur V et à la cantonade "vous êtes une bande de cons, une société de petits cons" et "vous vous croyez intelligents ? Comment ai-je pu travailler pour une bande de petits cons sans cervelle ?".

Craignant que cette attitude ne débouche sur des violences physiques, quelques membres du personnel ont même estimé devoir porter secours à Monsieur V.

Vous avez finalement quitté le siège de la société après que Monsieur V vous ait dit de ne plus vous représenter, annonçant l'envoi d'un courrier.

*2.
Par la présente, nous vous confirmons ce licenciement pour motif grave intervenu le 4 janvier 2010.*

Vous ne faites donc plus partie du personnel de la société K.M. BENELUX.

Nous estimons en effet que (1) votre attitude agressive, grossière et insultante et (2) l'insubordination dont vous avez fait preuve, une nouvelle fois, rompent la confiance nécessaire à toute relation de travail rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration.

*3.
Les faits qui ont eu lieu ce 4 janvier 2010 se sont produits dans un contexte qui confirme la gravité:*

- Engagée au mois de mars 2009 pour être pleinement opérationnelle lors de la campagne cadeaux clients" de la fin de l'année 2009, vous avez, dès le mois de septembre 2009, cessé de respecter les consignes qui vous étaient données, notamment en ce qui concerne l'argumentation qui doit être respectée en fonction du



marché auquel appartient le client à qui vous vous adressez.

- *A la fin du mois de septembre 2009, vous avez exprimé le désir de retourner au chômage, sans toutefois prendre l'initiative de rompre votre contrat de travail.*

Vous n'avez pas accepté le refus qui vous était opposé et avez adopté une attitude nuisant à l'ambiance positive de travail que nous souhaitons voir régner, en entrant systématiquement en conflit avec votre responsable et en continuant à ne pas respecter les directives données.

- *Le 22 octobre 2009, une nouvelle réunion a eu lieu avec vos responsables, au cours de laquelle vous avez reconnu les comportements qui vous étaient reprochés et avez présenté des excuses.*

Vous vous êtes engagée, par écrit, à utiliser l'argumentation établie par la société, suivre les directives de votre responsable, travailler selon les conditions prescrites par la société K.M. BENELUX.

Le lendemain, vous nous avez communiqué un certificat médical.

- *Le 28 décembre 2009, quelques jours avant votre reprise du travail, vous avez téléphoné à Monsieur V. pour lui faire une nouvelle fois la même demande : recevoir un certificat de chômage C4.*

Face à son refus, vous l'avez insulté et l'avez menacé. Il a alors mis un terme à cet entretien téléphonique.

Dans ce contexte, lorsque vous vous êtes présentée au siège de la société ce 4 janvier 2010, accompagnée d'un homme inconnu et en retard, ce n'était manifestement pas pour reprendre le travail.

Cela est confirmé par le seul objet de vos échanges avec Monsieur V. ce lundi: la délivrance d'un certificat de chômage C4.

4. Madame P conteste l'exposé des faits du 04.01 par courriers circonstanciés des 07 et 27.01.2010.

Madame P est à nouveau présentée le 28 janvier 2010 au siège de la s.a. K.M. BENELUX. A cette occasion, de nouveaux incidents auraient opposé Madame P et la personne qui l'accompagnait à Monsieur V.

La s.a. K.M. BENELUX dépose plainte auprès des autorités de police. Seuls les procès-



verbaux d'audition de Monsieur V
sont produits.

et de la secrétaire de la s.a. K.M. BENELUX

Le 15.03.2010, Monsieur V est entendu par l'Inspection sociale sur l'absence de la délivrance de la feuille de renseignements destinée à la mutuelle et le non-paiement des pécules de vacances de sortie. Monsieur VI affirme que la feuille de renseignements a été communiquée le 02.02.2010 et que la s.a. K.M. BENELUX refuse de payer les pécules de vacances tenant compte du préjudice qu'elle estime avoir subi.

LES DEMANDES INITIALES ET LE JUGEMENT DONT APPEL

A. La demande principale de Madame P

Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Madame P demande que la s.a. K.M. BENELUX soit condamnée à lui payer les sommes suivantes:

- 1.980,00 € à titre de solde de rémunération du mois d'octobre 2009 à majorer des intérêts moratoires depuis le 01.11.2009;
- 1.414,29 € à titre de solde de rémunération du mois de novembre 2009 à majorer des intérêts moratoires depuis le 01.12.2009;
- 94,29 € à titre de rémunération du 04.01.2010 à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010;
- 86,08 € à titre de rémunération du jour férié du 25.12.2009 à majorer des intérêts moratoires depuis le 01.02.2010;
- 94,29 € à titre de rémunération du jour férié du 01.01.2010 à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010;
- 1.650,00 € à titre de prime de fin d'année 2009 à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010;
- 2.610,11€ bruts à titre de pécules de vacances à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010;
- 6.890,40 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010.

augmentées des frais et dépens de l'instance.

B. La demande reconventionnelle de la s.a. K.M. BENELUX

La s.a. K.M. BENELUX demande que Madame P soit condamnée à lui payer la somme de 56.355,75 €, à majorer des intérêts judiciaires calculés au taux légal, à titre de dommages et intérêts couvrant le préjudice matériel subi suite au comportement fautif de Madame P



JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement du 27.07.2010, le tribunal du travail de Bruxelles condamne la s.a. K.M. BENELUX à payer à Madame P es sommes suivantes:

- 1.260,00 € provisionnels à titre de solde de rémunération du mois d'octobre 2009 à majorer des intérêts moratoires depuis le 01.11.2009;
- 1.414,29 € à titre de solde de rémunération du mois de novembre 2009 à majorer des intérêts moratoires depuis le 01.12.2009;
- 94,29 € à titre de rémunération du 04.01.2010 à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010;
- 86,08 € à titre de rémunération du jour férié du 25.12.2009 à majorer des intérêts moratoires depuis le 01.02.2010;
- 94,29 € à titre de rémunération du jour férié du 01.01.2010 à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010;

et réserve à statuer sur le surplus.

Par jugement du 08.10.2012, le tribunal du travail de Bruxelles fait entièrement droit à la demande de Madame P, et condamne la s.a. K.M. BENELUX à payer à Madame P les montants sur lesquels il n'a pas statué par son jugement du 27.07.2010, soit:

- 720,00 € à titre de solde de rémunération du mois d'octobre 2009 à majorer des intérêts moratoires depuis le 01.11.2009;
- 1.650,00 € à titre de prime de fin d'année 2009 à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010;
- 2.610,11 € bruts à titre de pécules de vacances à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010;
- 6.890,40 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires depuis le 05.01.2010.

Le tribunal déboute la s.a. K.M. BENELUX de sa demande reconventionnelle.

LES DEMANDES EN APPEL

Par requête reçue au greffe le 20.03.2013, la s.a. K.M. BENELUX interjette appel du jugement du 08.10.2012 du tribunal du travail de Bruxelles uniquement.

En ses dernières conclusions, elle demande de déclarer la demande originaire de Madame P non fondée et sa demande reconventionnelle fondée.

PAGE 01-00000084711-0008-0015-02-01-4



Madame P. demande la confirmation du jugement en toutes ses dispositions.

Le jugement du 27.07.2010 est entièrement exécuté.

DISCUSSION

A. L'indemnité compensatoire de préavis et la prime de fin d'année 2009

I. Les principes

1. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est rédigé comme suit:

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

[...]

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

2. De la lecture de la lettre de rupture du 06.01.2010, il ressort que celle-ci est basée sur deux motifs:

- l'insubordination entendue par la s.a. K.M. BENELUX comme étant le refus de Madame P/ de suivre la méthode de travail de la société et de respecter les instructions¹;

¹ conclusions d'appel de la s.a. K.M. BENELUX, point 28, alinéa 2



- les incidents du 04.01.2010 au cours desquels Madame P. aurait eu une attitude agressive, grossière et insultante.

II. L'insubordination

1. La qualité du travail de Madame P. ne donnait pas satisfaction à son employeur, comme cela ressort des engagements signés par cette dernière le 22.10.2009, engagements dont le texte a été repris ci-dessus.

En revanche, l'importance des manquements, que la s.a. K.M. BENELUX soupçonne d'être volontaires, n'est appuyée que par un rapport unilatéral établi par la secrétaire de l'administrateur délégué rédigé le 08.12.2009, soit près de deux mois après le début de l'incapacité de travail de Madame P.) et près d'un mois avant le licenciement pour motif grave². Un tel rapport ne peut être considéré comme un élément de preuve suffisant des affirmations de la s.a. K.M. BENELUX.

A défaut de prouver à suffisance l'importance des manquements ou leur caractère volontaire, ceux-ci doivent être attribués à l'incompétence professionnelle de Madame P. Même si cette incompétence est importante, celle-ci ne peut en aucun cas être considérée comme une insubordination pouvant servir de base à une rupture pour motif grave.

2. Par ailleurs, la Cour rappelle que lorsque le licenciement pour motif grave est basé sur des fautes ou des reproches successifs il faut que le dernier fait invoqué à l'appui de la rupture soit de même nature que les faits antérieurs: la gravité du motif de rupture peut se déduire de la répétition de fautes qui, en elles-mêmes, ne sont pas graves au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, pour autant que ces fautes procèdent d'une même cause. Ainsi peuvent constituer un motif grave la répétition d'arrivées au travail avec retard, d'absences injustifiées, du non-respect de consignes de sécurité, de comportements grossiers, ...

En la cause, l'incompétence professionnelle est de nature différente de l'incident du 04.01.2010 ("*attitude agressive, grossière et insultante*"). Cette incompétence ne peut être invoquée comme un élément constitutif du motif de la rupture ni même comme une circonstance aggravante de celui-ci.

La Cour ajoute que, en la cause, il ne peut s'agir de la répétition d'un comportement fautif puisque la première mise en demeure de la s.a. K.M. BENELUX à ce sujet a lieu le 22.10.2009 et que Madame P. n'a pas repris le travail après cette date jusqu'à son licenciement survenu le 06.01.2010.

² pièce 19 du dossier de la s.a. K.M. BENELUX



L'insubordination n'est donc pas établie et ne peut être considérée comme justifiant, en elle-même ou en combinaison avec l'autre motif invoqué, le licenciement pour motif grave.

III. L'attitude agressive, grossière et insultante

1. Ce grief vise l'attitude de Madame P. lors des incidents du 04.01.2010.

Il doit être replacé dans son contexte.

2. Comme il l'a déjà été dit ci-dessus, le travail de Madame P. ne donnait pas satisfaction à son employeur. Immédiatement après une réunion de mise au point qui se tient le 22.10.2009, Madame P. subit une incapacité de travail.

On peut imaginer que Monsieur V ait conçu de cette situation un certain énervement. Il reste que s'il avait des doutes sur la réalité de la maladie de Madame P. il lui appartenait de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail selon la procédure prévue par l'article 31, §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en mandatant un médecin contrôleur.

Au lieu d'agir ainsi, il s'abstient de payer les sommes incontestablement dues à Madame P. à savoir la rémunération du mois d'octobre et la rémunération garantie et de remplir la feuille de renseignement permettant à Madame P. de bénéficier des indemnités d'assurance maladie-invalidité. Mise en demeure par Madame P. et son organisation syndicale, la s.a. K.M. BENELUX persiste dans son refus et déclare consulter son banquier (*sic*).

La s.a. K.M. BENELUX sous-entend, dans un courrier du 13.11.2009, que Madame P. a sollicité son licenciement. Pour sa part, Madame P. plaide que la s.a. K.M. BENELUX ne souhaitait pas la reprendre à l'issue de sa période d'incapacité. Ces deux affirmations sont tout autant vraisemblables que non démontrées.

En même temps, Monsieur V fait contrôler par une de ses proches collaboratrices les prestations effectuées par Madame P. avant son incapacité de travail.

Toutes les conditions sont donc réunies pour que la reprise du travail, dont on peut penser qu'aucune des parties ne voulait, ne se passe pas bien. Tel a été le cas.

3. Il est difficilement contestable que lors de la rencontre du 04.01.2010, Madame P. et Monsieur V n'ont pas échangé que des amabilités. Il est même



possible que Madame P. ... ou la personne qui l'accompagnait, ait utilisé les termes mentionnés dans la lettre de rupture ("*vous êtes une bande de cons, une société de petits cons - vous vous croyez intelligents ? Comment ai-je pu travailler pour une bande de petits cons sans cervelle ?*").

Une telle attitude de Madame P. ... est fautive, mais il reste que Monsieur V ... a largement contribué à créer les conditions de l'incident, notamment en s'abstenant volontairement et irrégulièrement de payer à Madame P. ... les sommes incontestablement dues. Il n'est pas certain que, placé dans une situation équivalente, c'est-à-dire privé de tout revenu pendant plus de deux mois, Monsieur V ... aurait lui-même gardé tout son calme...

La Cour s'interroge d'autre part sur les motifs pour lesquels la s.a. K.M. BENELUX a maintenu Madame P. ... en service alors que, dans la thèse de la société, Madame P. ... exécutait très mal son travail au point de le saboter.

Enfin, la Cour estime qu'il n'y a pas lieu de prendre en compte les événements qui auraient eu lieu le 28.01.2010. A supposer qu'ils soient prouvés, ils sont postérieurs au licenciement.

Dans les circonstances décrites ci-dessus, le comportement de Madame P. ... le 01.01.2010, même fautif, ne peut être considéré comme un motif grave de rupture au sens de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978.

L'indemnité de rupture est donc due, de même que la prime de fin d'année 2009.

Les montants réclamés ne sont pas contestés. L'appel de la s.a. K.M. BENELUX est donc non fondé sur ce point.

B. Le solde de rémunération du mois d'octobre 2009 et les pécules de vacances de départ

Ces chefs de demande originaux n'ont pas fait l'objet de débats ni en conclusions, ni en plaidoiries.

Selon le conseil de la s.a. K.M. BENELUX les montants dus de ce chef ne sont pas contestés et auraient été payés, ce que n'a pu confirmer le conseil de Madame P. ...

Dans la mesure où ils ne sont pas contestés et que Madame P. ... demande la confirmation du jugement dont appel, la Cour confirme, pour autant que de besoin, le jugement du 08.10.2012 quant à ces chefs de demande.



C. La demande reconventionnelle originaire

1. La Cour rejoint entièrement le raisonnement du premier juge sur ce point.

Dans un contrat de travail, le travailleur n'a, en règle, pas d'obligation de résultat mais uniquement une obligation de moyens, en sorte que "le jeu des différentes sanctions contractuelles ne pourra s'enclencher que par la preuve de la faute commise par le salarié. La seule considération que l'activité professionnelle n'ait pas produit les effets escomptés [le résultat attendu] demeure inopérante; ainsi ne suffira-t-il pas à l'employeur d'invoquer une productivité qu'il juge insuffisante, une détérioration du matériel, le résultat défectueux de la prestation ou même un déficit d'inventaire ou de gestion³".

Lorsque l'acte dommageable dont se prévaut l'employeur a été commis à l'occasion ou au cours de l'exécution du contrat de travail, le régime de la responsabilité civile du travailleur est en effet dérogatoire au régime normal de responsabilité de droit commun en application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 précitée qui prescrit ce qui suit:

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

2. La s.a. K.M. BENELUX expose ses griefs à l'égard de Madame P de la manière suivante:

avoir à ce point mal utilisé le système informatique permettant la gestion efficace du travail des téléopérateurs que l'action des consultants en a été grandement perturbée et que le nombre de ventes permises par les appels téléphoniques qu'elle a passés à des prospects s'est avéré anormalement bas.

Compte tenu de la formation interne dispensée à Madame P, et de son expérience, (...) de tels résultats ne peuvent s'expliquer que par une négligence caractérisée constitutive d'une faute lourde.

A tout le moins, l'absence de respect des consignes données qui a donné lieu à un nombre de ventes si faible illustre un manque de sérieux et de conscience professionnelle permettant de conclure que des fautes légères à caractère habituel ont été commises.⁴

³ Micheline JAMOULLE, "Le contrat de travail", Liège, 1986, vol II, p. 132.

⁴ conclusions d'appel de la s.a. K.M. BENELUX, p. 22, point 38



3. La Cour ne partage pas ce point de vue. Les pièces déposées par la s.a. K.M. BENELUX n'établissent ni l'existence de fautes légères à caractère habituel ni, a fortiori, l'existence d'une faute lourde ou d'un dol, ni le dommage vanté, ni le lien de cause à effet avec les fautes alléguées.

Ainsi, comme il l'a déjà été dit plus haut dans le cadre de la discussion du motif grave, la s.a. K.M. BENELUX déduit la faute lourde de Madame P. du seul rapport établi par une employée de la société le 08.12.2009.

Ce rapport est totalement unilatéral et la Cour, pas plus que le tribunal, ne peut en apprécier la valeur probante.

Les déclarations de Madame P. consignées le 22 octobre 2009, si elles peuvent indiquer l'existence de certains manquements professionnels, ne constituent en tout cas pas la reconnaissance d'un dol, d'une faute lourde, ni même d'une faute légère habituelle au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978.

En toute hypothèse, la s.a. K.M. BENELUX n'apporte pas la preuve d'un dommage. Elle ne démontre pas que le fait qu'elle ait engagé trois personnes (dont deux pour une durée indéterminée) en février 2010 est en lien avec une quelconque faute commise par Madame P.

La demande de la s.a. K.M. BENELUX n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel de la s.a. K.M. BENELUX non fondé;
Confirme le jugement du tribunal du travail en toutes ses dispositions;

Condamne la s.a. K.M. BENELUX à payer à Madame P. les frais et dépens de la procédure d'appel liquidés comme suit:

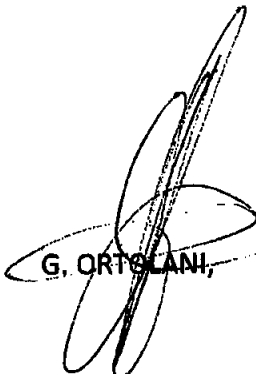
- indemnité de procédure cour du travail: 1.210,00 €

PAGE 01-00000084711-0014-0015-02-01-4

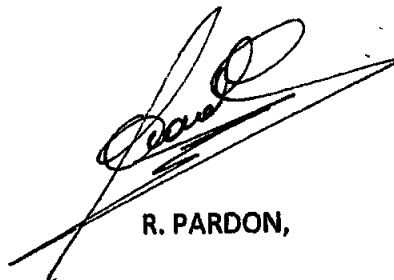


Ainsi arrêté par :

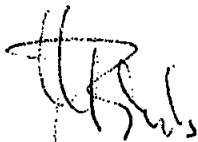
J.-M. QUAIRIAT,	Conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE,	Conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier



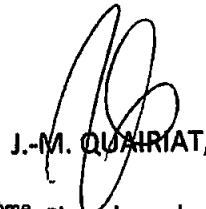
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



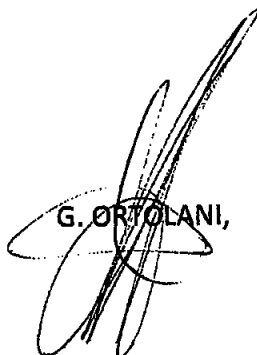
M. POWIS DE TENBOSSCHE,



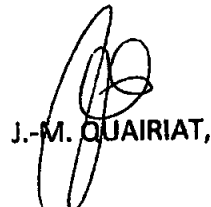
J.-M. QUAIRIAT,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 janvier 2015, où étaient présents :

J.-M. QUAIRIAT,	Conseiller,
G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



J.-M. QUAIRIAT,

