

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 / 441
Date du prononcé
10 février 2015
Numéro du rôle
2013/AB/422

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000094371-0001-0017-01-01-1



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

1. L

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître DEMEZ Gilbert, avocat à BRUXELLES,

2. H

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître DEMEZ Gilbert, avocat à BRUXELLES,

contre

1. B

partie intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant et assistée de son conseil Maître MAINGAIN Bernard, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur L et Madame H ont interjeté appel le 16 avril 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 13 décembre 2012.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable.



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

La partie intimée a déposé ses conclusions le 6 septembre 2013, ses secondes conclusions le 7 avril 2013, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 7 octobre 2014.

Les parties appelantes ont déposé leurs conclusions le 27 décembre 2013, leurs conclusions additionnelles et de synthèse le 7 juillet 2014.

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 13 février 2015 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.

LES FAITS

1. Monsieur L , avocat, a engagé Madame B en qualité de secrétaire, à partir du 27 août 1980. A partir de l'année 2000, Madame B a assuré le secrétariat de Madame H , avocate également.

Monsieur L et Madame H exercent la profession d'avocat sous la forme d'une association de fait dénommée "Lambert & Associés" (ci-après : "les employeurs" ou "les associés").

2. Par lettre recommandée du 23 février 2009, Monsieur L au nom de l'association "Lambert & Associés", met fin au contrat de travail de Madame B moyennant prestation d'un préavis, dans les termes suivants:

En raison de mon âge, j'envisage de mettre définitivement fin à mon activité professionnelle dès que les quelques gros dossiers qui sont en cours seront terminés.

C'est dans ces conditions que je suis contraint de vous notifier votre préavis de congé. Celui-ci prendra cours le 1^{er} mars 2009 pour se terminer le 30 juin 2011.

A l'issue de cette période de préavis, notre secrétariat social établira votre décompte final et nous vous remettrons les documents sociaux nécessaires.



Je vous adresse la présente par voie recommandée pour satisfaire au prescrit de la loi.

3. Madame B est en incapacité de travail du 12.01.2010 au 25.01.2010.
4. Par courrier recommandé du 19.01.2010 signé par Monsieur L et par Madame H Madame B est licenciée, pour motif grave, dans les termes suivants:

1. J'ai procédé ces lundi 18 et mardi 19 janvier, en présence de Mme B D à une revue des dossiers relatifs aux procédures judiciaires dont je suis chargée par la Région wallonne. J'ai ainsi été amenée à faire des constatations qui mettent en cause votre diligence professionnelle:

- ils sont classés dans un désordre tel qu'il est extrêmement difficile de les appréhender, contrairement au classement alphabétique qui permet de les trouver rapidement;*
- un grand nombre n'ont même pas été encodés, depuis ces derniers mois;*
- l'échéancier dans lequel vous avez été invitée à noter le calendrier d'échange des conclusions n'est plus tenu à jour depuis plusieurs semaines;*
- de même, les récépissés des envois recommandés ne sont plus agrafés avec les lettres de procédure envoyées.*

2. Je procède à une revue analogue des dossiers devant le Conseil d 'Etat et je me réserve de vous préciser les manquements que je découvrirais.

Dès à présent, je constate que dans une affaire (R.W./F... 159.464/XIII-363)) où j'interviens comme partie intervenante, vous avez déclassé une ordonnance fixant un délai pour le dépôt d'un mémoire en intervention, en sorte que je n'ai pas été en mesure de respecter ce délai.

J'ai déjà relevé que vous négligiez de conserver en format informatique des mémoires et correspondances relatives aux dossiers.

3. Samedi dernier, 16 janvier, un confrère rencontré inopinément, qui a fait partie de notre association qu'il a quittée en mauvais termes - était tenu au courant de tout ce qui se passe au sein de notre cabinet, au mépris du secret professionnel auquel vous êtes tenu.

Bien mieux, il m'a informée que sa secrétaire serait venue au cabinet en notre absence.

4. En cherchant des documents dans l'ordinateur mis à votre disposition, j'ai constaté la présence de jeux de cartes que j'avais fait supprimer et il m'a été rapporté que vous y consacrez pendant vos heures de travail un temps appréciable alors que vous prétendez être surchargée de travail et refusez d'archiver vos dossiers.

En même temps, j'ai constaté un nombre considérable de correspondances privées étrangères à l'activité du cabinet. De même, sur votre bureau, vous avez abandonné un



nombre appréciable de correspondances relatives à l'atelier Las Meninas, Carmen Ortigosa et M. Cappoen.

5. Vous ne respectez plus votre horaire de travail de 38 heures par semaine. Vous vous absentez ces derniers temps pendant près d'une heure et demie 2 à 3 fois par semaine pendant "l'heure de midi" et quittez systématiquement le bureau à 17 heures.

6. Vous m'avez informée peu après les vacances de Noël de votre désintérêt pour votre travail de secrétariat et souhaitiez mettre fin à votre activité.

Ce souhait ne vous autorise pas à répondre grossièrement au téléphone ou, comme vous l'avez fait le 31 décembre dernier, à renvoyer un technicien que nous avons appelé pour procéder à la réparation du système d'alarme qui venait de tomber en panne.

Ces éléments que je viens de constater sont de nature à retirer la confiance qui doit présider à nos relations.

Nous sommes dès lors contraints de mettre fin à votre contrat de travail pour motifs graves, sans préavis ni indemnité.

5. Par courrier de son conseil du 16.02.2010, Madame BL conteste le licenciement:

Il n'est pas crédible qu'après plus de 29 années de services irréprochables ma cliente perde du jour au lendemain votre confiance.

Non seulement, les griefs exposés se situent à l'évidence en dehors du délai de trois jours mais de surcroît, ils ne sont pas fondés.

1. Quant aux reproches relatifs au classement et à l'encodage des dossiers de la Région Wallonne, à la tenue de l'échéancier et aux récépissés des envois recommandés.

- Les dossiers de la Région Wallonne étaient, comme tous les dossiers faisant l'objet d'un abonnement, classés par ordre alphabétique.

Seuls les dossiers hors abonnement (à savoir une quinzaine de dossiers) gérés par Me T ne l'étaient pas.

Il en a toujours été ainsi sans que cela ne fasse l'objet d'une quelconque remarque.

Votre critique est donc dénuée de tout fondement.

- Les dossiers faisant l'objet d'un abonnement n'étaient plus encodés depuis plusieurs années.



Seuls les dossiers hors abonnement l'étaient lors de la première demande de provision.

Reprocher à ma cliente de ne pas avoir encodé les dossiers de la Région Wallonne est un non sens.

- Tout au long de sa carrière, Madame B a tenu l'échéancier à votre plus grande satisfaction.

La seule erreur qui lui a été reprochée est d'avoir omis de noter un délai dans un dossier géré par Me T. Toutefois, comme ce dernier notait également ses délais dans son agenda électronique, cet oubli n'a eu aucune répercussion.

Ne pas prendre note d'une seule échéance en vingt-neuf ans de service ne constitue certainement pas une faute grave.

De surcroît, vous en aviez fait état à ma cliente avant qu'elle ne tombe en incapacité de travail.

- Les récépissés des envois recommandés étaient habituellement placés dans les dossiers sans que cela ne vous ait jamais posé problème.

2. Quant au déclassement d'une ordonnance fixant un délai pour le dépôt d'un mémoire en intervention devant le Conseil d'Etat et à la non conservation des mémoires et correspondances en format informatique.

- Ma cliente ne voit absolument pas à quoi vous faites allusion concernant le dossier RW/F 159.464/XU]-3631. Vu le numéro de RW, auquel vous faites allusion, elle constate simplement qu'il s'agit d'un vieux dossier.

- Par ailleurs, quand un dossier était terminé, la partie informatique était systématiquement placée dans la "poubelle" de l'ordinateur. Il en a toujours été ainsi.

Le grief n'est pas fondé.

3. Quant à la violation du secret professionnel

Ma cliente se doute que vous faites référence à Me L. qui a quitté votre association.



Toutefois, Madame B ne lui a jamais tenu des propos violant le secret professionnel.

Je constate en outre que votre grief manque de précision.

Enfin, si la secrétaire de Me L est venue à votre cabinet c'est à la demande expresse de Me H qui lui avait demandé de reprendre un sac de linge et ce, aux alentours du mois de juin 2009...

4. Quant à la présence de jeux sur l'ordinateur et aux correspondances privées.

Madame B m'informe qu'il y a environ un an, elle avait enlevé tous les jeux de son ordinateur de sa propre initiative. Elle ne les y a pas remis.

Les correspondances privées ne se trouvaient pas sur son bureau mais dans un tiroir.

Vous étiez parfaitement au courant que ma cliente écrivait une dizaine de lettres par an à ses moments libres.

Ma cliente n'a donc commis aucune faute.

5. Quant à l'horaire de travail

Vous aviez exposé à Madame B que tant que le travail était terminé, elle pouvait y aller.

Vous n'avez jamais regardé à l'heure.

Je ne peux que constater que vous indiquez dans votre lettre de rupture que "ces derniers temps" ma cliente s'absentait près d'une heure et demie une à deux fois par semaine à l'heure de midi et quittait systématiquement le bureau à 17 heures.

Le fait que vous ne lui ayez jamais adressé un seul avertissement démontre à suffisance que ces pratiques étaient parfaitement acceptées.

Ma cliente prenait d'ailleurs très régulièrement les pauses de midi, dont vous critiquez actuellement la longueur, en compagnie Me H

6. Quant à l'intérêt pour le travail et à la grossièreté



Ma cliente ne vous a pas déclaré avant les vacances de Noël qu'elle se désintéressait de son travail et qu'elle souhaitait arrêter prochainement. Elle aurait, à tout le moins, voulu travailler jusqu'à ses 55 ans.

Elle n'a pas été grossière au téléphone (avec qui ?) et n'a jamais vu le technicien qu'elle aurait soi-disant renvoyé le 31 décembre dernier.

Je constate d'ailleurs que vous avez envoyé à ma cliente de chaleureux vœux tant pour la Noël que pour le Nouvel An...

J'en déduis que vous avez pris la décision de licencier Madame E avec une grande légèreté.

Je vous mets en demeure de lui payer une indemnité compensatoire de préavis et de lui délivrer un nouveau formulaire C4 rectifié.

A défaut, ma cliente vous assignera devant le Tribunal du travail pour réclamer l'indemnité de rupture ainsi que des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

LES DEMANDES INITIALES ET LE JUGEMENT DONT APPEL

Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Madame B. postule la condamnation de la l'association à lui payer les sommes suivantes:

- | | |
|---|-------------|
| 1. au titre d'indemnité compensatoire de préavis: | 60.098,77 € |
| 2. au titre de dommages et intérêts pour abus de droit: | 5.000,00 € |

augmentées des intérêts et des dépens.

JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement du 04.12.2012, le tribunal du travail de Bruxelles fait droit à la demande de Madame B| en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis.

Il déboute Madame B de sa demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.



LES DEMANDES EN APPEL

Par requête reçue au greffe le 16.04.2013, Monsieur L. et Madame H interjettent appel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles. En leurs dernières conclusions, ils demandent la réformation du jugement du tribunal et de dire la demande originaire non fondée, de même que l'appel incident.

Madame B forme appel incident et demande la réformation du jugement en ce qui concerne les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

DISCUSSION

La Cour fait entièrement sien le raisonnement précis et complet effectué par le premier juge.

I. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS (60.098,77 €)

A. La règle applicable

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que:

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.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.



La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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.

B. Application au litige

1. La Cour examine tout d'abord les faits fautifs dont les associés pourraient n'avoir eu connaissance que dans les trois jours ouvrables précédant la notification du congé pour motif grave.

a. Violation du secret professionnel.

Ce fait n'est plus invoqué par les associés.

b. L'absence de classement d'une ordonnance fixant les délais pour déposer un mémoire, dans un dossier pendant devant le Conseil d'Etat

Ce fait aurait été découvert le 18.01.2010, après avoir reçu (le 18.01.2010 également) un rapport de l'Auditorat précisant que la Région Wallonne n'a pas déposé de mémoire en intervention.

Ce fait est contesté.

Les employeurs n'établissent pas que Madame B ! aurait déclassé ou n'aurait pas classé une ordonnance de fixation dans l'affaire en question. En effet, il ne résulte pas du seul fait que Me H ait omis de déposer un mémoire en intervention, que Madame B a, nécessairement, commis un quelconque manquement en rapport avec cette omission.

Ce fait n'est donc pas établi.

La Cour ajoute que l'ordonnance éventuellement mal classée date du 18.04.2005, soit près de 5 ans avant le licenciement¹.

¹ pièce 11 E du dossier de l'associés



c. La découverte de 151 récépissés d'envois recommandés.

Les employeurs indiquent que ces récépissés se trouvaient "sur le bureau de Madame B" (et non dans les dossiers, agrafés aux documents ad hoc). Il n'est pas vraisemblable que les employeurs n'aient eu connaissance de ce fait que le 18 janvier 2010, alors qu'il n'est pas contesté que les récépissés en question se trouvaient sur le bureau de Madame B depuis un certain temps (sur une assiette) et qu'il n'est pas davantage contesté que Me H venait discuter avec elle, quotidiennement, dans son bureau; les employeurs ne précisent pas comment cet élément aurait pu, dans ces conditions, échapper à l'attention d'un des associés.

d. La découverte de 106 courriers et/ou documents non classés.

S'il est exact que ce fait n'est pas mentionné dans la lettre de congé pour motif grave, la Cour peut y avoir égard, dans la mesure où il serait de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué.

Ce fait est cependant contesté par Madame B qui explique qu'il est possible que quelques documents à traiter se soient trouvés sur son bureau, mais non le nombre vanté par les employeurs. Ces derniers déposent uniquement une liste de courriers établie par eux-mêmes qui n'a donc pas de valeur probante.

En outre, il ne résulte d'aucun élément que ce fait aurait été découvert le 18.01.2010.

e. L'absence de classement par ordre alphabétique de 30 dossiers "hors abonnement".

Les employeurs n'expliquent pas comment ils auraient pu ne pas voir ou ne pas savoir qu'une trentaine de dossiers n'étaient pas classés par ordre alphabétique, alors que ces mêmes dossiers se trouvaient dans le secrétariat, dans lequel ils passaient tous les jours.

D'autre part, les employeurs n'établissent pas avoir jamais donné à Madame B l'instruction de procéder à un classement par ordre alphabétique des dossiers "hors abonnement"; aucun fait fautif n'est dès lors établi à ce titre.

f. La découverte de la correspondance de Madame E relative à son activité complémentaire de secrétaire de l'association 'Las Meninas' et d'un collectif d'artistes.



Il n'est pas davantage vraisemblable que les employeurs aient pu ignorer, jusqu'au 18.01.2011, l'existence de papier à en-tête de cette association, qui, de l'aveu même des employeurs, se trouvait sur le bureau de leur secrétaire, dans le secrétariat dans lequel ils passaient chaque jour.

Pour le surplus, Madame B. conteste avoir utilisé le moindre timbre appartenant à ses employeurs.

D'une manière générale, la Cour estime que l'utilisation du courriel par Madame B. à des fins privées, telle qu'elle ressort des pièces déposées par l'association, paraît bien trop limitée pour mériter d'être qualifiée de motif grave de rupture ou même pour être considérée comme fautive.

Ce grief n'est donc pas établi.

g. L'utilisation de l'outil informatique à des fins ludiques.

Les employeurs n'établissent pas l'utilisation par Madame B. de "jeux de cartes" installés sur l'ordinateur durant ses heures de travail. Il ne peut se déduire du seul fait que des jeux soient installés, qu'ils sont utilisés, en dehors du temps de pause convenu dans le contrat de travail.

Il ne résulte d'aucun élément que quiconque ait vu Madame B. y jouer durant ses heures de travail. Les attestations de Madame D. et de Madame W.² ne font pas état d'une connaissance personnelle de ce fait. Ces attestations sont insuffisantes pour constituer une preuve.

Ce fait n'est pas établi.

h. La suppression des fichiers et dossiers électroniques.

Il est invraisemblable de reprocher à Madame E. d'avoir détruit (électroniquement), pendant une longue période et contrairement aux instructions, des dossiers archivés sans que les associés s'en rendent compte et ne découvrent cette pratique avant le 18.01.2010.

Comme les associés le soutiennent d'ailleurs, la consultation et la reproduction d'actes de procédure de dossiers archivés devait être de pratique courante, comme dans tous les cabinets d'avocats, particulièrement dans les contentieux à caractère

² pièces 9 et 10 du dossier des associés

répétitif. On imagine mal que les employeurs ont pu ignorer l'effacement de ces dossiers archivés pendant une longue période.

Le reproche formulé à l'égard de Madame B est en outre contradictoire avec ce qui semble avoir été encore la pratique du cabinet d'avocats qui consistait à recourir au "copier-coller" physique (avec des ciseaux, du papier et de la colle)³ ou au scannage. Le recours à l'une et l'autre de ces techniques semble confirmer que l'absence d'archivage électronique en format texte était la règle.

En toute hypothèse, les associés ne prouvent pas l'existence d'instructions communiquées à Madame B à ce sujet, aucun manquement n'est établi dans son chef.

i. L'absence d'encodage de certains dossiers.

Il s'agit, selon les employeurs, de 28 dossiers "hors abonnement" qui n'auraient pas été encodés dans un logiciel particulier.

Madame B précise à ce sujet que tous ces dossiers "hors abonnement" étaient encodés lors de la première demande de provision. Les employeurs n'établissent pas avoir jamais donné la moindre instruction à Madame B en sens contraire.

Quoi qu'il en soit, la Cour ne peut imaginer que 28 dossiers aient pu demeurer non encodés sans que les associés ou l'avocat traitant ne s'en rende compte avant le 18.01.2010.

j. La non tenue de l'échéancier.

Madame E critique à juste titre l'imprécision du libellé du motif invoqué dans la lettre de rupture: *"l'échéancier dans lequel vous avez été invitée à noter le calendrier d'échange des conclusions n'est plus tenu à jour depuis plusieurs semaines"*. Un tel libellé général ne permet en effet pas à Madame B d'identifier les fautes qu'elle aurait commises et d'y répondre. Ce n'est que dans la requête d'appel, et plus encore dans les conclusions d'appel déposées près de quatre ans après le licenciement, que les employeurs vont effectuer un relevé plus précis des dates et échéances que Madame B aurait omises dans l'échéancier et déposer des pièces complémentaires.

³ Conclusions additionnelles et de synthèse, p. 27



A défaut de préciser dans la lettre de rupture les dossiers concernés et les échéances omises, l'énoncé du motif de rupture ne répond pas à l'exigence de précision du motif requise par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁴. Ce grief doit être écarté.

Au demeurant, Madame B expose, sans être contredite, qu'elle n'a jamais été chargée de tenir l'échéancier des dossiers "hors abonnement" alors que les dossiers concernés par les pièces déposées dans le cadre de la procédure d'appel par les employeurs (pièces 15A à 15E) ne concernent que des dossiers de cette nature.

La Cour estime dès lors que, même après les précisions fournies tardivement par les employeurs, ce grief n'est pas établi.

2. Il résulte de ce qui précède que les employeurs n'établissent pas de fait fautif ou suffisamment grave dont ils n'auraient eu connaissance que dans les trois jours ouvrables précédant le congé pour motif grave notifié le 19 janvier 2010.

Par ailleurs, les employeurs ne prétendent pas n'avoir eu connaissance que dans ces trois jours des autres faits invoqués, à savoir le non-respect des horaires de travail, la grossièreté et la démotivation de Madame B. Les employeurs n'abordent d'ailleurs pas ces griefs en conclusions.

Au surplus, en ce qui concerne le non-respect des horaires, la lettre de rupture fait état d'un manquement constaté "*ces derniers temps*" sans autre précision. Outre qu'aucune mise en demeure n'a précédé ces manquements prétendus, ils ne peuvent, par nature, être postérieurs au début de la période d'incapacité de travail de Madame B l'incapacité qui a débuté le 12.01.2010.

Le grief de "*grossièreté*", s'il devait être établi, serait lui aussi antérieur au 12.01.2010. Il n'est en outre aucunement établi.

Enfin, en ce qui concerne la démotivation alléguée, rien ne l'établit et un tel grief, non appuyé par des éléments concrets, ne constitue pas un motif grave de rupture.

3. En conclusions, la Cour considère que les différents éléments invoqués par les employeurs à l'appui du congé notifié le 19.01.2010, à supposer même que l'un ou plusieurs de ces éléments soient fautifs et découverts dans les trois jours précédant le licenciement, ne peuvent, séparément ou ensemble, constituer un motif grave de rupture du contrat de travail.

⁴ Cass, 3^{ème} ch., 02.06.1976, Pas., 1976, I, 1054



4. La Cour partage au surplus le sentiment du premier juge.

Tous les éléments repris par les employeurs ont trait à une insatisfaction par rapport à la manière dont Madame B. exécutait ses prestations; cette insatisfaction s'est manifestée après 29 années de services, années dont les parties reconnaissent qu'elles se sont déroulées de manière satisfaisante.

Eu égard à ce contexte et à la nature des reproches, l'association n'établit pas qu'il était de manière immédiate et définitive, impossible de poursuivre la relation de travail. Une discussion entre les parties, voire une mise en demeure ou un avertissement, aurait pu mettre au point certains manquements réels ou supposés, avant d'envisager la sanction suprême que constitue le congé pour motif grave.

5. Madame B. a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Elle réclame, à ce titre, le montant, non contesté, correspondant au solde du préavis restant à courir, soit 60.098,77 €. Ce montant paraît juste et doit lui être accordé.

II. DOMMAGES ET INTERETS POUR ABUS DE DROIT DE LICENCIER

1. Le travailleur qui s'estime victime d'un licenciement abusif doit établir que l'employeur a commis une faute qui lui a causé un dommage distinct de celui que répare l'indemnité compensatoire de préavis.

En outre, le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci ni, le cas échéant, de la seule inexactitude du motif invoqué⁵.

2. En l'espèce, Madame B. n'établit pas que la seule appréciation erronée des employeurs quant à l'existence d'un motif grave de rupture constitue un manquement à l'origine d'un dommage distinct de celui qui est couvert par l'indemnité de rupture accordée par la Cour.

Ce chef de demande originaire n'est pas fondé de même que l'appel incident.

⁵ C.trav. Bruxelles, 21.04.1993, J.T.T. 1994, p.82



**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les appels, principal et incident, non fondés;

Confirme le jugement du tribunal du travail de Bruxelles dans toutes ses dispositions.

**Condamne Monsieur L et Madame H à payer Madame B les frais
et dépens de la procédure liquidés comme suit:**

- indemnité de procédure cour du travail: 3.300,00 €

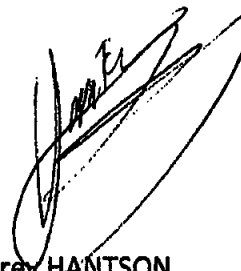


Ainsi arrêté par :

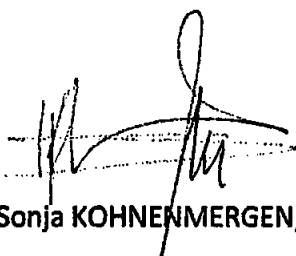
Jean-Marie QUAIRIAT, conseiller,
Sonja KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Geoffrey HANTSON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Geoffrey HANTSON,



Sonja KOHNENMERGEN,

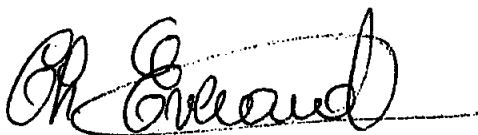


Jean-Marie QUAIRIAT,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 février 2015, où étaient présents :

Jean-Marie QUAIRIAT, conseiller,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Jean-Marie QUAIRIAT,

