

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2017 / 2479.
Date du prononcé
17 octobre 2017
Numéro du rôle
2015/AB/652

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000758196-0001-0013-01-01-1





I. RECEVABILITÉ DES APPELS.

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

II. L'OBJET DES APPELS.

Il sied de rappeler que Madame J est entrée au service de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT le 11 juillet 2012 en qualité de « *juriste-médiatrice de dettes dans le cadre du service pour la médiation de dettes* ».

Le contrat de travail signé par les parties, était un contrat à durée indéterminée comprenant une clause d'essai prévue pour une période de six mois.

Le 20 décembre 2012, l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT a notifié à Madame J la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis de sept jours expirant le 1^{er} janvier 2013.

La lettre de licenciement était libellée comme suit:

« Lors de notre entretien de la semaine passée, vous avez clairement fait état d'un manque de motivation pour remplir la fonction qui vous a été attribuée et vous avez reconnu que vous recherchiez un autre emploi et vous m'avez également donné le conseil de chercher un remplaçant.

Pour ces raisons, je souhaite mettre un terme au contrat de travail que vous avez signé le 11 juillet 2012 pour une entrée en fonction au 20 août 2012.

Le contrat prévoit une période d'essai de six mois. Cette période d'essai est toujours en cours et, tenant compte de la période de préavis de sept jours calendrier, votre contrat prendra fin le 1^{er} janvier 2013.

À partir du 27 décembre 2012, vous ne devrez plus vous présenter au travail et pour cette date, les clefs des bureaux devront être restituées au directeur ou à son représentant et l'ordinateur, que vous avez utilisé pendant l'exécution du contrat de travail devra demeurer sur le bureau libre de tout mot de passe et avec tous les documents sauvegardés.

J'espère pouvoir compter sur votre collaboration pour les derniers jours (...)» (traduction)



Madame J. a répondu à ce courrier le 22 décembre 2012, contestant son licenciement et le motif de celui-ci, précisant par ailleurs que la motivation pour son travail ne lui avait jamais manqué, celle-ci ne pouvant être confondue avec les doutes qu'elle a exprimés relatifs à la poursuite des relations contractuelles.

Le vendredi 21 décembre 2012, l'ordinateur de Madame J. a disparu, ayant été enlevé de son bureau.

Par mail du 24 décembre 2012, Madame J. et deux de ses collègues font savoir à l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT qu'elles avaient constaté l'absence de PC sur le bureau de Madame J. et qu'une recherche sur les autres bureaux et étagères accessibles n'avait pas permis de le retrouver.

Une plainte a dès lors été déposée à la police, le 28 décembre. Cette plainte fait état de soupçons à l'égard de Madame J. Il y est en effet notamment mentionné que « *Je déclare que le système d'alarme de l'immeuble de l'ARMÉE DU SALUT (...) n'a pas été débranché cette semaine. Je n'ai par ailleurs constaté aucune trace d'effraction, ni de traces de fouille. Seul un membre du personnel peut être en possession de cet ordinateur ou l'a détourné et j'ai pensé automatiquement à Madame J. J'ai éliminé les autres membres du personnel du fait de leur absence ou aussi parce qu'il n'y avaient aucun intérêt (...)* ». (traduction)

L'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT a adressé un courrier à Madame J. le 31 décembre 2012, lui faisant part notamment de ce qu'un montant de 750 euros correspondant à la valeur de l'ordinateur disparu, ne lui sera pas payé et sera retenu de son pécule de vacances de sortie, précisant toutefois que ce montant sera placé sur un compte d'attente jusqu'à ce que l'ordinateur soit retrouvé.

Madame J. a répondu à ce courrier le 4 janvier 2013, contestant la retenue annoncée invitant par ailleurs l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à lui proposer « *une correcte indemnisation* ». Dans ce même courrier, Madame J. sollicite également le retrait par son employeur de la plainte qu'il a déposée contre elle à la police.

Le conseil de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT a réagi à ce courrier, et a informé Madame J. par lettre du 11 janvier 2013, que sa cliente qui entendait maintenir son point de vue tant sur les motifs du licenciement repris dans son courrier du 20 décembre 2012, que sur les circonstances de la disparition de l'ordinateur et les conséquences de celle-ci, avait cependant décidé « *pour faire bref procès* », de lui payer la somme litigieuse de 750 euros.

Il n'est pas contesté que cette somme fut versée à Madame J.



Madame J. a, par courrier du 14 janvier 2013, rappelé les divergences de vue qu'elle avait eues avec Monsieur L au sujet de l'application de la loi sur le règlement collectif de dettes, et soutenu être étrangère à la disparition de son ordinateur précisant à ce propos que l'ensemble des circonstances qu'elle développait « *contribue à rendre son attitude [celle de Monsieur L] fort suspecte* ».

Le lendemain, soit le 15 janvier 2013, Madame J. a adressé un courrier au conseil de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT, lui précisant notamment que l'accusation qui a été portée contre elle l'a profondément affectée. Dans ce courrier, Madame J. fait par ailleurs état de sa conviction « *que ce qui m'arrive est la résultante directe de la constatation que j'ai faite au sujet des irrégularités relatives à l'application de la loi sur le règlement collectif de dettes au sein du service* ».

En ce qui concerne la procédure judiciaire initiée par Madame J., on rappellera que celle-ci a saisi le Tribunal du travail francophone de Bruxelles par requête déposée le 4 janvier, du différend l'opposant à l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT en ce qui concerne la retenue annoncée par cette dernière d'une somme de 750 euros sur son pécule de vacances pour les motifs rappelés ci-avant. Madame J. a en effet utilisé la voie judiciaire pour se voir payer le montant de 750 euros que l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT lui a finalement versé avant l'issue de la procédure.

Madame J. faisait également état dans sa requête d'une demande de réparation pour le dommage qu'elle estime avoir subi suite aux agissements de son employeur.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal, Madame J. a sollicité la condamnation de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à lui payer :

- une indemnité du chef de licenciement abusif d'un montant de 17.400 euros.
- une indemnité du chef de dénonciation calomnieuse d'un montant de 3.000 euros.
- des indemnités du chef de manque de respect, de négligence fautive et d'intention de nuire, évaluées comme suit: 5.000 euros à titre de dommage moral, et 4.000 euros à titre de dommage matériel.

Aux termes de son jugement rendu le 16 mars 2015, le Tribunal a estimé que la demande d'indemnité pour licenciement abusif était fondée.

Le Tribunal a en effet considéré que c'était à raison que Madame J. soutenait que la décision de la licencier était révélatrice « *d'une intention non révélée* », estimant que la divergence de vue opposant celle-ci à Monsieur L dans le cadre du traitement d'un dossier qui lui avait été confié constituait bien le motif du licenciement, et que c'est en vain



que l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT prétendait que la cause du licenciement résiderait dans le manque de motivation de Madame J

Le Tribunal a par ailleurs considéré que la position que Madame J soutenait dans le cadre du traitement du dossier de règlement collectif de dettes qui lui avait été confié, et que Monsieur L contestait, était correcte et justifiée.

Le Tribunal a également justifié sa décision en précisant que la plainte déposée par l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT comportait des affirmations mensongères, et avait été portée dans l'intention de nuire.

Le Tribunal a donc condamné l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à payer à Madame J la somme de 17.400 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif, et a ordonné à l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT d'envoyer à Madame J une lettre d'excuses.

Le Tribunal a également condamné l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT au paiement des dépens de l'instance liquidés par Madame J à la somme de 2.200 euros, étant l'indemnité de procédure.

Il convient de relever enfin que le Tribunal n'a pas fait droit à la demande de réparation du préjudice que Madame J prétend avoir subi pour dénonciation calomnieuse et qu'elle a évalué à la somme de 3.000 euros, considérant que l'indemnité pour dénonciation calomnieuse était comprise dans l'indemnité pour licenciement abusif et que la lettre d'excuses suffira à indemniser moralement Madame J des abus qui ont été commis dans le cadre de ce licenciement.

Le Tribunal a adopté la même position en ce qui concerne la demande de Madame J tendant à la condamnation de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à lui payer une somme de 9.000 euros à titre de dommages et intérêts pour manque de respect, négligences fautives, et intention de nuire. Le Tribunal a en effet considéré à ce propos que « *tout est inclus dans l'indemnité pour licenciement abusif* ».

L'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT a interjeté appel de cette décision, faisant grief au Tribunal d'avoir partiellement fait droit aux demandes de Madame J

Madame J a, quant à elle, formé un appel incident reprochant au Tribunal de ne pas avoir fait droit à l'ensemble de ses demandes. Madame J non seulement sollicite la Cour de faire droit à ses demandes originales, mais modifie celles-ci en invitant la Cour à lui payer 5.000 euros au lieu de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour dénonciation calomnieuse, et 5.000 euros au lieu de 9.000 euros à titre de dommages et intérêts pour manque de respect, négligence fautive, et intention de nuire.



III. EN DROIT.

1. Les dommages et intérêts réclamés pour licenciement abusif.

Si la loi du 3 juillet 1978 contient une disposition relative au licenciement abusif des ouvriers, à savoir l'article 63 de cette loi, le législateur n'a par contre pas prévu de dispositions particulières en ce qui concerne l'abus de droit de licencier un employé.

La base légale d'une réclamation pour licenciement abusif d'un employé repose dès lors sur les termes généraux de l'article 1382 du Code civil ou de l'article 1134 du même Code.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut dès lors se contenter d'invoquer que son licenciement est fondé sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motifs, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture du contrat est constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit encore qu'il détourne le droit de licencier de sa fonction sociale ou révèle un comportement anormal. Il doit par ailleurs justifier l'existence d'un dommage qui ne se trouve pas réparé par l'indemnité compensatoire de préavis qui, comme l'a précisément considéré la Cour de cassation, couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat. (Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410).

En l'espèce, pour justifier le caractère abusif de son licenciement, Madame J soutient que le motif de licenciement invoqué par son employeur ne serait pas conforme à la réalité.

La Cour rappelle d'abord que la loi du 3 juillet 1978 ne prévoit pas d'obligation générale de motivation formelle du congé d'un employé.

Comme le précise Olivier Deprince, si l'employé peut certes recourir à la théorie générale de l'abus de droit pour justifier le caractère abusif de son licenciement, on se situe alors « *sur le plan de la motivation substantielle, c'est-à-dire des raisons du licenciement* » (O.DEPRINCE, « Audition préalable et motivation du licenciement: un état de la question, quelques réflexions », in « *Le droit du travail dans tous ses secteurs* » Anthemis 2008, p.150).

Il importe peu dès lors de savoir si le motif du licenciement invoqué par l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT dans son courrier adressé à Madame J/ correspond à la réalité, mais d'examiner si au vu des éléments de la cause, l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT a licencié Madame J/ pour des motifs laissant apparaître une intention de nuire, une malveillance à l'égard de celle-ci, un comportement révélateur d'une légèreté coupable ou encore, a détourné le droit de licencier de sa finalité économique et sociale.



La Cour constate qu'il ressort des éléments produits et notamment des courriers échangés par les parties et qui ont été déposés par celles-ci, que le licenciement de Madame J. qui était en période d'essai, a été motivé par des divergences de vue qu'elle avait avec son supérieur hiérarchique, Monsieur Martin L., en ce qui concerne la gestion de dossiers qu'elle traitait dans le cadre de la médiation de dettes, divergences qui l'ont clairement amenée à faire état d'un doute en ce qui concerne la poursuite des relations contractuelles, doute qui a été interprété à tort ou à raison par Monsieur L. comme un défaut de motivation au travail.

La Cour relève notamment que, dans la lettre qu'elle a adressée à son employeur, le 22 décembre 2012, Madame J. reconnaît expressément avoir émis des doutes quant à son intention de poursuivre ses prestations au service de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES L'ARMÉE DU SALUT, précisant « (...) *Concernant mon intention de partir, je ne l'ai pas exprimée de cette manière. Il est vrai que j'ai dit que j'étais en période de doute mais cela ne veut pas dire que je cherchais un autre travail* ».

Il ne ressort donc pas des circonstances de la cause que l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT, ait abusé de son droit de licencier Madame J., les divergences de vue relatives à la gestion des dossiers, qui ont manifestement été à l'origine d'un climat de tension et de méfiance réciproque entre Madame J. et Monsieur L., et les doutes dont celle-ci a fait état quant à sa volonté de poursuivre les relations contractuelles apparaissant de toute évidence être à l'origine de la décision de licencier prise par l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT.

Une telle décision, quels que soient les torts et raisons de chacun en ce qui concerne les divergences de vues qui en sont notamment la cause, n'est nullement constitutive d'abus de droit, un employeur n'étant pas tenu de maintenir à son service une employée de surcroît en période d'essai, dont il ne partage pas la manière de travailler, et qui émet pour cette raison, des doutes quant à son intention de poursuivre les relations contractuelles.

La Cour entend relever par ailleurs et pour autant que de besoin, quod non eu égard à ce qui précède, qu'en tout état de cause Madame J. ne justifie pas le montant du dommage qu'elle réclame.

Il résulte de ce qui précède que l'appel de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT est fondé.

2. Les dommages et intérêts réclamés pour dénonciation calomnieuse.

Madame J. sollicitait devant le Tribunal la condamnation de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à lui payer une somme de 3.000 euros pour dénonciation



calomnieuse, reprochant à son employeur, et plus particulièrement à son supérieur hiérarchique, Monsieur Martin L , de l'avoir accusée du vol de son ordinateur.

Madame J sollicitait également à ce titre l'envoi par l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT d'une lettre d'excuses.

Le Tribunal a fait droit à cette demande d'envoi d'une lettre d'excuses, mais n'a pas fait droit à la demande tendant à la condamnation de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT au paiement à Madame J. de la somme de 3.000 euros, considérant que « *l'indemnité pour dénonciation calomnieuse est comprise dans l'indemnité pour licenciement abusif et que la lettre d'excuses suffira à indemniser moralement la demanderesse des abus qui ont été commis dans le cadre de son licenciement* ».

Madame J. a formé un appel incident du jugement déferé, reprochant au Tribunal de ne pas avoir fait droit à sa demande de condamnation de l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à lui payer la somme réclamée à titre de dommages et intérêts pour dénonciation calomnieuse, soit la somme de 3.000 euros. Elle postule toutefois actuellement à ce titre, la somme de 5.000 euros, sans préciser les raisons justifiant ce montant ni la différence entre ce montant et celui réclamé devant le Tribunal.

Il convient de rappeler que la Cour de cassation a considéré qu'une dénonciation calomnieuse consiste en l'imputation méchante et spontanée, dans un écrit remis à une autorité quelconque, d'un fait qui pourrait causer préjudice à la personne visée; elle suppose notamment le constat de la fausseté des faits dénoncés ou de l'innocence de la personne à qui ils sont imputés (Cass., 28 mai 2014, arrêt n° P.14.0409.F).

En l'espèce, on rappellera que Monsieur I a clairement suspecté Madame J, du vol de l'ordinateur que celle-ci utilisait dans le cadre de son travail. Madame J. suspecte quant à elle Monsieur L d'avoir subtilisé l'ordinateur pour pouvoir l'accuser. Madame J. soutient que la déclaration de vol faite à la Police, qui selon elle contient de nombreuses inexactitudes, l'a été dans le but de lui nuire.

La Cour relève que l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT fait état dans ses conclusions d'un certain nombre de motifs qui ont amené Monsieur I à suspecter Madame J. le vol, ce dernier ayant notamment déclaré à ce propos lors du dépôt de sa plainte :

« Je déclare que le système d'alarme de l'immeuble de l'ARMÉE DU SALUT (situé à Koekelberg rue de l'Eglise Sainte-Anne 102) n'a pas été débranché cette semaine. Je n'ai par ailleurs constaté aucune trace d'effraction, ni de traces de fouille.



Seul un membre du personnel peut être en possession de cet ordinateur ou l'a détourné et j'ai pensé automatiquement à Madame J. J'ai éliminé les autres membres du personnel du fait de leur absence ou aussi parce qu'il n'y avaient aucun intérêt.

Par contre Madame J. a bien quelque intérêt. Elle y a installé des modèles de calcul dans le cadre du règlement collectif de dettes en langue française via un programme EXCEL, ainsi qu'un certain nombre de lettres standard qui n'existaient qu'en néerlandais et d'importants dossiers pour lesquels il n'existait pas de backup. Tout cela se trouvait sur le disque dur du notebook qui a disparu...

Entre-temps, Madame J. nous a déjà fait savoir par écrit qu'elle n'était pas d'accord avec son licenciement. Le fait de retenir le notebook dont question et les documents concernés pourrait s'expliquer par une tentative de déstabiliser notre service...

Je tiens encore à signaler que j'ai pu constater via SKYNET que tous les e-mails que Madame J. a envoyés et reçus au travail via son adresse mail personnelle sur le notebook, jusqu'au dimanche 23/12/2012 compris ont été effacés... ».(traduction)

Si le raisonnement développé par Monsieur L. lors du dépôt de sa plainte ne constitue qu'une hypothèse, l'argumentation qui sous tend celle-ci est néanmoins cohérente, et il ne peut raisonnablement être reproché à celui-ci de l'avoir tenue, sauf bien entendu s'il était avéré qu'il a lui-même subtilisé l'ordinateur pour accuser Madame J. Une telle hypothèse qui révélerait sans conteste une évidente intention de nuire à Madame J. n'est cependant pas établie.

La Cour constate que la disparition de l'ordinateur utilisé par Madame J. est à ce jour pas élucidée, de sorte qu'aucune hypothèse émise tant par cette dernière que par l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT ne peut être exclue.

Les conditions de reconnaissance d'une dénonciation calomnieuse au sens où cette notion doit être comprise notamment à la lumière de l'arrêt de la Cour de cassation cité ci-avant, ne sont dès lors, au vu de ce qui précède, pas remplies.

La Cour qui relève de surcroît que la plainte déposée par Madame J. du chef de dénonciation calomnieuse a été classée sans suite, constate au vu des motifs développés ci-avant, que la demande formée par celle-ci du chef de dénonciation calomnieuse n'est pas fondée, et qu'il n'y a dès lors pas lieu de condamner l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à lui payer l'indemnité réclamée, ni d'ordonner à l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT de lui adresser une lettre d'excuses.

L'appel incident formé par Madame J. n'est par conséquent pas fondé sur ce point.



3. Les dommages et intérêts réclamés pour manque de respect, négligence fautive et intention de nuire.

Il convient de rappeler que l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 dispose notamment que «*L'employeur et le travailleur se doivent le respect et les égards mutuels*».

La Cour considère, en l'espèce, que s'il ne peut être reproché à Monsieur L. d'avoir déposé plainte à la Police pour le vol de l'ordinateur, et «*suspecté*» Madame J. du vol de celui-ci, c'est néanmoins à tort qu'il l'a «*accusée*» de ce vol, n'ayant aucune preuve certaine de sa culpabilité.

Cette accusation de culpabilité résulte non seulement du fait qu'il n'a pas porté plainte contre x, mais a directement porté plainte contre Madame J., mais également du fait qu'il a annoncé à Madame J., le 31 décembre 2012, la retenue du montant du prix de l'ordinateur sur les sommes qui lui étaient dues à titre de pécule de vacances de sortie.

Il n'est toutefois pas établi que Monsieur L. ait agi avec une intention méchante ou malveillante, sa bonne foi résultant des explications cohérentes qu'il a données à la Police pour justifier sa conviction de la culpabilité de Madame J.

Il n'en demeure pas moins qu'en agissant avec précipitation, sans diriger d'abord sa plainte contre x, et surtout en annonçant à Madame J. la retenue de sommes qui lui étaient dues, même si en réalité celles-ci lui furent versées avant même l'issue de la procédure mue devant le Tribunal, Monsieur L. a adopté un comportement inapproprié manquant de respect à l'égard de Madame J.

Madame J. est partant en droit de se voir octroyer des dommages et intérêts à ce titre.

Madame J. les évalue, aux termes de ses conclusions d'appel, à la somme de 5.000 euros, cette somme couvrant son dommage matériel et son dommage moral.

La Cour rappelle que Madame J. n'a subi aucun préjudice matériel, s'étant vu payer la somme de 750 euros correspondant à son pécule de vacances de sortie, avant même l'issue du procès en première instance.

Seul le dommage moral de Madame J. doit par conséquent être indemnisé à ce titre.

La Cour considère que ce dommage moral peut être raisonnablement évalué *ex æquo et bono* à 2.000 euros.



Il y a partant lieu de dire l'appel incident de Madame J sur ce point partiellement fondé, et de condamner l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à lui payer la somme de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect du prescrit de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978.

4. Les dépens.

L'appel principal étant fondé et l'appel incident l'étant partiellement, la Cour estime devoir compenser les dépens des deux instances, en délaissant à chacune des parties les siens propres.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraire,

Vu la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Reçoit l'appel principal et l'appel incident.

Dit l'appel principal fondé en ce qu'à tort le Tribunal a condamné l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à payer à Madame J une indemnité pour licenciement abusif de 17.400 euros et les dépens de l'instance.

Dit l'appel incident formé par Madame J partiellement fondé, uniquement ce qu'à tort, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles n'a pas fait droit à sa demande de dommages et intérêts pour non-respect et négligence fautive, celle-ci devant être déclarée partiellement fondée, Madame J étant en droit de se voir octroyer à ce titre des dommages et intérêts d'un montant de 2.000 euros.

Réforme par conséquent le jugement déféré dans la mesure du fondement des appels précisée ci-avant, et condamne l'ASBL ŒUVRES SOCIALES DE L'ARMÉE DU SALUT à payer à Madame J la somme de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts en application de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978, et déboute Madame J de tous les autres chefs de sa demande originaire.

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens de première instance et d'appel.



Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Président,

P. WOUTERS,

Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

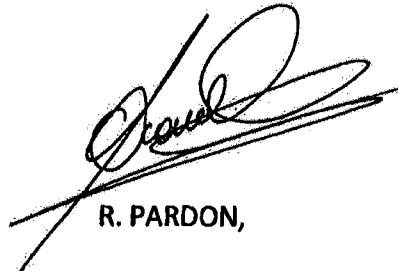
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier,



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



P. WOUTERS,



X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 octobre 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN,

