



| |
|--|
| Chambre 3 |
| Numéro de rôle 2019/AM/172 |
| EDEN SERVICES SA / V. M. |
| Numéro de répertoire 2020/ |
| Arrêt contradictoire, définitif |

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
23 juin 2020**

Contrat de travail – Ouvrier – Rupture – Licenciement manifestement déraisonnable.

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

La S.A. EDEN SERVICES,

Appelante, ayant pour conseil Maître O. Haenecour, avocat à Le Roeulx ;

CONTRE :

V. M., domiciliée à

Intimée, ayant pour conseil Maître Deghoÿ, avocat à Tournai ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel déposée au greffe de la cour le 8 mai 2019, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 1^{er} mars 2019 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle de la cause prise le 11 juin 2019 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu l'absence d'opposition des parties à la prise en délibéré sans plaidoiries (arrêt royal n° 2 du 9 avril 2020) ;

FAITS ET ELEMENTS DE PROCEDURE

Mme V.M. est entrée au service de la S.A. EDEN SERVICES le 19 avril 2006 en qualité de technicienne de surface, d'abord dans le cadre de deux contrats d'ouvrier à durée déterminée et à temps partiel, ensuite, depuis le 3 juillet 2006, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, toujours à temps partiel (15 h/semaine).

En date du 7 octobre 2015, la S.A. EDEN SERVICES a adressé à Mme V.M. une lettre recommandée libellée comme suit :

*« Suite à une réorganisation, par la présente, nous vous notifions votre **préavis (préavis d'heures)**.*

Celui-ci prendra cours le lundi 12 octobre 2015 et ce, pour une durée de 28 jours + 11 semaines.

Vous souhaitant bonne réception (. . .) ».

Mme V.M. explique qu'à la réception de ce courrier elle a interpellé sa responsable qui lui a indiqué qu'il s'agissait simplement d'un remaniement du contrat suite à la perte de quelques heures sur un chantier et qu'il n'y avait pas lieu de s'inquiéter.

Le 29 janvier 2016, Mme V.M. s'est vue réclamer ses clefs à la fin de son service.

Un formulaire C4 a été établi le 5 février 2016, actant la fin de l'occupation à la date du 29 janvier 2016 et indiquant comme motif précis du chômage « réorganisation du personnel ».

Mme V.M. a, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, contesté le licenciement par lettre recommandée du 10 février 2016 :

« Par courrier recommandé daté du 07.10.2015 vous notifiez à Mme V.M. un préavis (préavis d'heures) prenant cours le 12.10.2015 pour une durée de 28 jours et 11 semaines.

Etonnée de recevoir ce courrier elle téléphone directement à sa responsable qui lui répond « de ne pas s'inquiéter et que c'est suite à la perte de quelques heures sur un chantier qu'il faut remanier le contrat. »

Quelle ne fut pas sa surprise quand en date du 29 janvier 2016 une responsable l'accoste à la fin de son service en lui réclamant ses clefs, etc....

Elle demande alors ce qui se passe et on lui répond que « son contrat est terminé et qu'on ne sait pas la reprendre car suite à la perte d'un gros chantier il a fallu replacer une déléguée syndicale à sa place ».

Sur le formulaire C4 qu'elle reçoit début février, est mentionné comme motif précis du chômage : « Réorganisation du personnel ».

Plus tard, lorsqu'elle se rend sur le site du Forem, elle constate qu'une offre d'emploi émanant d'EDEN y est reprise depuis le 29.01.2016 et que l'on recherche 1 poste de technicien de surface à temps partiel pour l'arrondissement de Ath pour les mêmes tranches horaires que celles qu'elle prestait.

Dès lors, nous contestons le licenciement de Mme V.M. et réclamons sa réintégration immédiate, Mme V.M. a toujours effectué son travail de manière consciencieuse et elle n'a jamais reçu le moindre reproche sur son travail ou son comportement.

De plus, en l'induisant en erreur en ajoutant la mention « préavis d'heures » sur votre lettre du 07.10.2015 vous l'avez trompée et de ce fait, elle n'a pas usé de son droit de s'absenter du travail pour la recherche d'un nouvel emploi.

Pour terminer, avec son ancienneté, Mme V.M. devait bénéficier d'un délai de 42 jours et 11 semaines et non de 28 jours et 11 semaines comme mentionné sur votre courrier.

Dès lors, nous vous demandons de revoir votre position dans ce dossier faute de quoi, nous n'hésiterons pas à entamer toutes les procédures nécessaires à la sauvegarde des droits de notre affiliée.

(...) ».

La S.A. EDEN SERVICES a répondu à ce courrier le 12 février 2016 :

« Contrairement aux dires de votre affiliée, nous avons été contraints de déplacer Madame V.M. sur un autre chantier rapidement à la demande de notre client qui ne la souhaitait plus sur son site !

Dès lors, nous avons provisoirement donné à Mme V.M. un autre chantier où elle presterait moins d'heures d'où son préavis de diminution d'heures.

A la fin de son préavis, nous avons proposé à Mme V.M. un nouveau contrat avec moins d'heures, d'autant que nous avons reçu d'autres réclamations sur l'un des chantiers qu'elle prestait. Mme V.M. a refusé ce nouveau contrat.

Dès qu'il y aura possibilité, comme dit à votre affiliée, nous proposerons un nouveau contrat avec un horaire qui serait acceptable à Mme V.M..

Quant à l'offre d'emploi au Forem, ces offres sont des demandes de réserves de recrutement et pas nécessairement pour des emplois vacants, les horaires sont toujours les mêmes, soit le soir, rien en rapport avec son départ.

Aussi, si nous avons dû dans l'urgence la changer de son chantier initial, c'est suite à une demande justifiée du client, nous ne pouvons donc dire que Mme V.M. a toujours fait son travail de manière consciencieuse, d'autres plaintes sont venues sur ses nouveaux chantiers.

Nous restons à votre disposition et vous prions d'agréer, (. . .) ».

Mme V.M. a contesté cette version des faits par lettre du 24 février 2016 :

« (. . .)

Mme V.M. a effectué des prestations sur le chantier « multitel » de juillet 2006 à septembre 2009 sans qu'à aucun moment ne lui soient reprochés des manquements quant à son travail ou des problèmes concernant son comportement.

Mme V.M. a été déplacée vers le Collège Saint-Julien le 21.09.2015 et c'est le 7.10.2015 que vous lui signifiez son préavis d'heures ??? Vous dites avoir proposé un nouveau contrat à Mme V.M. mais il s'agissait d'un contrat de 3h45/semaineComment accepter une telle proposition alors que Mme V.M. n'avait rien à se reprocher et qu'il y avait une offre pour 17h30/semaine qui paraissait sur le site du Forem ?

Elle conteste également le fait qu'il y ait eu des réclamations et dispose d'ailleurs d'attestations en sa faveur et on ne peut que constater que Mme V.M. n'a jamais fait l'objet d'avertissement écrit de votre part et ce en 10 ans de prestations.

Pour revenir à l'offre d'emploi, vous parlez de réserves de recrutement alors que cette mention n'est pas reprise sur l'offre qui est curieusement parue le dernier jour de prestation de Mme V.M. et qui mentionne clairement au point : Nombre de postes demandés : « 1 ».

Enfin, dans notre courrier nous vous faisons part d'une erreur dans le délai de préavis accordé à Mme V.M. mais vous n'en faites aucune mention dans votre réponse.

(. . .) ».

Une dernière mise au point a été faite par la S.A. EDEN SERVICES le 26 février 2016 :

« (. . .)

Madame V.M. a dû être déplacée de son ancien chantier « Multitel » rapidement à la demande du client.

Mme V.M. ne convenait plus et, visiblement, profitait de son ancienneté sur ce chantier pour faire des remarques déplacées et avait un comportement qui nuisait à la bonne réalisation de son travail.

Nous avons donc été contraints de lui octroyer provisoirement un autre chantier, le Collège Saint Julien et un autre petit chantier, l'école Saint François.

C'est sur ce dernier que nous avons eu des plaintes à son sujet.

Vous constaterez donc, que contrairement aux dires de votre affiliée, celle-ci avait bien des « choses à se reprocher ».

Nous confirmons, cependant, que dès qu'une possibilité d'un horaire correspondant à son souhait est disponible, nous la réengagerions en espérant qu'elle donnera satisfaction.

Pour les annonces au Forem, nous n'indiquons jamais « réserve de recrutement » car les candidats potentiels seraient moins enclins à y répondre.

Nous pouvons vous démontrer que très ponctuellement, durant l'année, nous faisons passer de telles annonces ».

Mme V.M. a soumis le litige au tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, par citation du 20 janvier 2017. Sa demande avait pour objet la condamnation de la S.A. EDEN SERVICES au paiement de la somme de 4.737,26 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 29 janvier 2016 et des frais et dépens de l'instance.

Par jugement prononcé le 1^{er} mars 2019, le premier juge a fait droit à cette demande. Il a considéré que la S.A. EDEN SERVICES n'apportait pas la preuve des faits sous-tendant selon elle le licenciement de Mme V.M. et que même à les supposer établis, il n'était pas démontré que ce sont ces faits qui avaient justifié le licenciement et l'avait rendu nécessaire.

La S.A. EDEN SERVICES a relevé appel de ce jugement par requête introduite le 8 mai 2019.

OBJET DE L'APPEL

La S.A. EDEN SERVICES demande à la cour de réformer le jugement entrepris et de débouter Mme V.M. de sa demande originaire. Le licenciement est selon elle fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, mais également sur le comportement de Mme V.M. qui ne travaillait pas correctement « sur les chantiers dont la direction se plaignait de son travail ». Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable. En ordre subsidiaire, la S.A. EDEN SERVICES fait grief au premier juge d'avoir accordé le maximum de l'indemnité sans motiver sa décision.

DECISION**Recevabilité**

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement**Principes**

1.

En vertu de l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur, laquelle correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

2.

L'article 8 de la même convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Une lecture à la lettre de cette disposition impliquerait d'écarter l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable si l'une des propositions énoncées fait défaut, ce qui serait en contradiction avec les enseignements évolutifs de la Cour de cassation relatifs à l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Il convient de considérer que l'utilisation de la conjonction de coordination « *et* » dans l'article 8 est malheureuse et de privilégier une autre lecture, sous la forme positive, de cette disposition : le licenciement sera régulier s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.

3.

Le commentaire l'article 8, contenu dans la convention collective de travail, indique que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable ;
- l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable ; il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;
- le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose) ; l'ajout du mot « *manifestement* » à la notion de « *déraisonnable* » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge ; ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

4.

L'article 10 règle la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur :

- si l'employeur a communiqué le motif du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas

introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

5.

L'article 6 prévoit que l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

En l'espèce

1.

La S.A. EDEN SERVICES notifie à Mme V.M., par lettre du 7 octobre 2015, son préavis d'une durée de 28 jours et 11 semaines prenant cours le 12 octobre 2015 « suite à une réorganisation ». Elle indique qu'il s'agit d'un « préavis d'heures » sans autre précision quant au régime de travail présent ou futur de l'intéressée. Cette formulation pour le moins curieuse est de nature à induire le travailleur en erreur, ce qui semble avoir été le cas puisque Mme V.M. déclare que selon sa responsable qu'elle interpellait à ce sujet, il s'agissait simplement d'un remaniement du contrat suite à la perte de quelques heures sur un chantier.

A l'issue du préavis, un formulaire C4 est établi, confirmant le motif de « réorganisation du personnel » et le fait que la notification du 7 octobre 2015 était bien celle d'un congé et non l'annonce d'un avenant.

2.

Le 10 février 2016, l'organisation syndicale de Mme V.M. n'introduit pas de demande sur base de l'article 4 de la convention collective de travail n° 109, mais conteste le motif invoqué, faisant état notamment d'une offre d'emploi de la S.A. EDEN SERVICES parue sur le site du FOREM le 29 janvier 2016, pour un poste de technicienne de surface à temps partiel pour l'arrondissement de Ath et pour les mêmes tranches horaires que celles que prestait son affiliée. La réintégration immédiate de celle-ci est réclamée.

3.

Les explications pour le moins vagues et quelque peu contradictoires fournies dans les courriers subséquents de la S.A. EDEN SERVICES peuvent être résumées comme suit : elle a été contrainte de retirer Mme V.M. du chantier MULTITEL, client très insatisfait, et de l'affecter sur un autre chantier, le Collège Saint-Julien, et un autre petit chantier, l'école Saint-François, sans qu'aucune précision de date ou de volume horaire ne soit donnée quant à ces modifications. C'est l'école Saint François qui a émis des plaintes à l'encontre de Mme V.M..

4.

Dans ses conclusions d'appel (pages 7 et 8), la S.A. EDEN SERVICES résume les faits de la manière suivante :

- *elle a dû déplacer Madame V.M. de son chantier MULTITEL suite à la demande de son client car elle avait un comportement inacceptable (elle bavardait énormément avec les employés et critiquait la direction de MULTITEL) ;*
- *la concluyente a donc dû en urgence déplacer Madame V.M. sur un chantier à ATH, une école, le Collège Saint Julien ;*
- *au sein de cette école, il y a eu des problèmes rencontrés avec l'intimée relativement à la qualité de son travail ;*
- *la concluyente lui a donc remis un préavis d'heures car rapport à son chantier de MULTITEL, son horaire était réduit ;*
- *suite au comportement de l'intimée, la concluyente n'a pas souhaité reconduire son contrat à la fin de son préavis ;*
- *elle a donc dû indiquer sur son C4 de façon complaisante 'réorganisation du personnel' afin qu'elle puisse bénéficier sans souci d'allocations de chômage ;*
- *le témoignage de Madame S., inspectrice de la concluyente, a rédigé son courrier alors qu'elle ne faisait plus partie du personnel de la concluyente et donc en toute liberté. Celle-ci atteste que Madame V.M. ne correspondait plus à la concluyente.*

5.

Il s'agit d'apprécier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement à la date du 7 octobre 2015.

Ainsi que relevé ci-dessus, la S.A. EDEN SERVICES ne fournit aucune précision quant aux dates des changements d'affectation ni quant aux heures de prestations sur les différents chantiers.

Dans sa lettre du 24 février 2016, l'organisation syndicale de Mme V.M. indique que celle-ci a été déplacée vers le Collège Saint Julien le 21 septembre 2015, ce qui n'a pas été démenti de part adverse.

6.

La S.A. EDEN SERVICES produit aux débats :

- *une lettre de l'ASBL MULTITEL datée du 27 avril 2017 : « Suite à votre demande et pour bien préciser les choses, nous vous confirmons ce qui suit : Madame V.M. a décidé de sa propre initiative de vous contacter pour vous demander de l'affecter à un autre chantier, et ceci après une remarque,*

justifiée, sur la manière dont son travail était effectué, et qu'elle estimait non fondée (travail bâclé en raison de bavardages très nombreux).

Elle devait être déplacée dans les semaines à venir chez un autre de vos clients, le temps qu'une remplaçante lui soit trouvée.

Son travail ne s'étant pas amélioré pendant les jours suivants, et son attitude étant de plus en plus négative, Multitel a demandé un remplacement immédiat de cette personne.

(...) » ;

- un rapport d'inspection du 21 janvier 2016 de Mme A. S. et une attestation de celle-ci datée du 5 juillet 2017.

7.

La lettre de l'ASBL MULTITEL, laquelle répond à une sollicitation de la S.A. EDEN SERVICES dans le cadre du litige, ne contient aucune indication quant à la date à laquelle Mme A. S. a été mutée ni quant au régime horaire en vigueur.

Par ailleurs les déclarations de Mme A. S. sont à prendre avec la plus grande circonspection. En effet, ainsi que l'a relevé le premier juge, dans son « rapport d'inspection journalier » rédigé le 21 janvier 2016, soit 8 jours avant l'expiration du préavis, celle-ci déclare que suite à la plainte de M. T. (lire T.), elle s'est engagée à faire une inspection afin de contrôler le travail de Mme V.M., alors que selon son attestation du 5 juillet 2017, elle aurait constaté « à chacun de ses passages » que le travail était nettement bâclé.

8.

Mme V.M. produit pour sa part deux documents datant des 11 mars et 22 février 2016, le premier émanant de M. T.T., directeur de l'Ecole fondamentale Saint-François, lequel déclare ne pas avoir déposé de plainte écrite concernant le travail de Mme V.M., le second émanant de M. C. et M. Fabrice CA., respectivement conseiller en prévention et directeur du Collège Saint-Julien, selon lesquels « *Le Collège Saint-Julien n'a pas émis de plainte quant au travail de Madame V.M.. Le Collège Saint-Julien regrette la non concertation de ce changement sans pour autant intervenir dans l'organisation de la Société Eden Services* ».

9.

Ainsi que le fait valoir Mme V.M., il se déduit de l'argumentation confuse de la S.A. EDEN SERVICES que celle-ci n'est pas en mesure d'expliquer si elle a licencié Mme V.M. pour des besoins de réorganisation, comme indiqué dans la lettre de rupture et le formulaire C4, ou pour des raisons liées au comportement inadéquat et/ou à l'incompétence de l'intéressée, comme elle l'a invoqué ultérieurement.

Force est de rappeler que la S.A. EDEN SERVICES ne donne aucune indication quant aux dates de changements d'affectation et quant aux heures prestées sur les différents

chantiers et ne produit aucune pièce à cet égard (alors que ces lacunes étaient déjà soulignées par le jugement entrepris), de sorte qu'il est impossible de vérifier la réalité de la réorganisation invoquée à l'appui du licenciement. Par ailleurs Mme V.M. n'a fait l'objet, depuis son entrée en service en avril 2006, d'aucun avertissement ou reproche quant à son comportement ou la qualité de son travail. Il résulte des attestations de l'Ecole fondamentale Saint-François et du Collège Saint-Julien, au service desquels l'intéressée travaillait au moment de son licenciement, qu'aucune plainte n'a été formulée à l'encontre de Mme V.M., le Collège Saint-Julien allant jusqu'à déplorer l'absence de concertation quant au départ de celle-ci. Il y a lieu de s'interroger sur la cohérence de la position de la S.A. EDEN SERVICES, laquelle, dans ses courriers des 12 et 26 février 2016, se déclare prête à réengager Mme V.M., et, en termes de conclusions d'appel, écrit que « *suite au comportement de l'intimée, la concluante n'a pas souhaité reconduire son contrat à la fin de son préavis* ».

10.

En conséquence il n'est pas établi que le licenciement de Mme V.M. est basé sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de celle-ci ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

La S.A. EDEN SERVICES est redevable d'une indemnité en application de l'article 9, § 1^{er}, de la convention collective de travail n° 109.

11.

L'article 9, § 2, prévoit une gradation de l'indemnité de 3 à 17 semaines de rémunération, mais ne prévoit aucun critère auquel le juge pourrait se référer. Les partenaires sociaux ont précisé, lors de l'adoption de la convention collective de travail n° 109, que le montant de l'indemnisation dépendait de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement (commentaire de l'article 9).

Le but premier de la convention collective de travail n° 109 est de sanctionner la faute de l'employeur qui ne se serait pas comporté comme un employeur normal et raisonnable, de sorte que l'ampleur de l'indemnité dépend principalement de l'intensité de la faute commise. Il reste que l'indemnité vise aussi inévitablement à réparer le dommage subi par le travailleur. L'ampleur de ce dommage, conditionnée par la situation du travailleur concerné, constituera également et accessoirement un paramètre influençant la fixation du *quantum* de l'indemnité.

La difficulté résultant de l'absence de critères objectivement définis conduit à rechercher une ligne de conduite évitant autant que possible l'arbitraire.

La méthode d'évaluation suivante paraît conforme à cet objectif : dans l'hypothèse où le licenciement est jugé manifestement déraisonnable, le montant de l'indemnité est – provisoirement et par défaut – fixé à 10 semaines de rémunération. Il y a lieu ensuite

d'examiner si les parties démontrent des « facteurs atténuants » (faible ancienneté, comportement critiquable du travailleur, relations tendues, menace pesant sur l'employeur, etc.) ou des « facteurs aggravants » (faux motifs, voies de fait, grande ancienneté, atteinte à l'image du travailleur, etc.). L'indemnité de base est alors réduite ou augmentée en conséquence. A défaut pour les parties d'avancer des arguments et d'étayer leur position quant à leur demande de voir l'indemnité de 10 semaines augmentée ou diminuée dans la fourchette de 3 à 17 semaines, ce serait l'indemnité de 10 semaines « par défaut » qui serait retenue (A-V. MICHAUX, S. GERARD et S SOTTIAUX, « *Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109) – Analyse d'une jurisprudence naissante* », T.S.R.-R.D.S., 2018, p. 385).

12.

Le premier juge a accordé à Mme V.M. le maximum de 17 semaines, sans motiver cette évaluation, laquelle était contestée par la S.A. EDEN SERVICES.

Le jugement du 28 juin 2016 du tribunal du travail de Gand, invoqué par Mme V.M., concerne un licenciement pour motif grave et n'est pas transposable en la présente cause. Par ailleurs la circonstance que l'intéressée a été licenciée sans raison et que la S.A. EDEN SERVICES ne démontre pas que les faits qu'elle invoque ont rendu nécessaire ce licenciement a été prise en considération pour retenir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et n'a pas en soi d'incidence sur l'ampleur de l'indemnité.

Pour sa part la S.A. EDEN SERVICES se limite à invoquer l'absence de motivation du jugement entrepris sur ce point et l'absence de justification dans le chef de Mme V.M. de la réclamation du maximum de l'indemnité.

Dans ces conditions il est équitable de fixer l'indemnité à 10 semaines de rémunération. Celle-ci s'élève à 2.786,63 €.

L'appel est partiellement fondé dans cette mesure.

13.

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète. L'alinéa 4 du même article dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

L'application de cette disposition ne requiert toutefois pas que les parties aient introduit des demandes réciproques.

En l'espèce l'appel est partiellement fondé en ce qui concerne le *quantum* de l'indemnité uniquement.

Dans ces circonstances, il y a lieu de compenser les dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel ;

Le dit partiellement fondé ;

Confirme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a condamné la S.A. EDEN SERVICES à payer à Mme V.M. la somme de 4.737,26 € à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 29 janvier 2016 jusqu'au complet paiement ;

Condamne la S.A. EDEN SERVICES à payer à Mme V.M. la somme de 2.786,63 € à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 29 janvier 2016 jusqu'au complet paiement ;

Compense les dépens d'appel ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Damien ABELS, conseiller social au titre d'employeur,
Fabian CACI, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Stéphane BARME, greffier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité

dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux Damien ABELS et Fabian CACI, par Madame Joëlle BAUDART, président, assistée de Monsieur Stéphan BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 23 juin 2020 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.