

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 07 MAI 2013

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif
Renvoi à Monsieur le Procureur du Roi (faux civil incident)

En cause de:

Madame A L

faisant élection de domicile au cabinet de son
conseil Maître Philippe Destree, avocat, dont le cabinet est situé à
4870 Trooz, rue Rondfontaine, 29 ;

Appelante,

représentée par Maître Jean-Eric Sacre loco Maître Philippe Destree,
avocat à Trooz.

Contre :

LA S.A. LONE STAR CAPITAL MANAGEMENT, dont le siège
social est établi à 1050 Bruxelles, Boulevard De La Plaine, 9 ;

Intimée,

représentée par Maître Marie Schlögel loco Maître Pieter De Koster
et par Maître Vincent Vandenkerckhove, avocats à Bruxelles.

★

★

★

Indications de procédure

Madame A L a fait appel le 26 octobre 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 8 mars 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 décembre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

La SPRL Lone Star Capital Management a déposé ses conclusions le 15 février 2012, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 15 juin 2012 et ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 17 septembre 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame A L a déposé ses conclusions le 29 mars 2012 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 30 juillet 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 mars 2013.

Monsieur Eric de Formanoir de la Cazerie, substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 5 mars 2013. Les parties n'ont pas répliqué à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

La SPRL Lone Star Capital Management est active dans le secteur financier. Elle occupe une vingtaine de travailleurs.

Madame A L a été engagée à partir du 4 octobre 2005 en qualité d'assistante administrative dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Elle s'est trouvée en repos de maternité à partir du 2 avril 2007. Elle a ensuite bénéficié d'un congé parental complet jusqu'au 19 septembre 2007.

Madame A L a repris le travail à mi-temps à partir du 20 septembre 2007, bénéficiant d'un congé parental à mi-temps jusqu'au 19 novembre 2007. À partir du 20 novembre 2007, elle a travaillé à 4/5^{ème} temps, bénéficiant d'un congé parental à raison de 1/5^{ème} temps.

Madame D a été engagée pour remplacer Madame A L durant son repos de maternité et son congé parental. Elle a été maintenue en service après que Madame A L ait repris progressivement le travail.

Le 12 décembre 2007, à l'occasion de l'entretien d'évaluation annuelle, la direction a communiqué à Madame A L sa décision de lui accorder un bonus annuel mais pas d'augmentation salariale.

Par un courriel du 13 décembre 2007, Madame A L a fait part de son mécontentement concernant cette décision et de son intention de s'adresser à la personne de confiance, Madame M

Le 17 décembre 2007, Madame A L a eu un entretien avec la personne de confiance, Madame M

Par un courrier de ses conseils du 14 janvier 2008, Madame A L a contesté les modifications qu'elle estime avoir été apportées à ses attributions depuis son retour de congé parental en raison d'un glissement de ses attributions vers Madame D . Elle a également reproché l'absence d'augmentation salariale alors que Madame D a bénéficié d'une augmentation de salaire, réduisant quasi totalement la différence de rémunération entre elles alors qu'elle considère son ancienneté, son expérience et ses compétences professionnelles supérieures à celles de sa collègue. Les conseils de Madame A L ont indiqué que leur cliente avait le sentiment de faire l'objet de discrimination et de harcèlement, qu'elle avait sollicité une réunion avec la personne de confiance et qu'avant d'engager une procédure officielle fondée sur les agissements dont elle est victime, elle souhaitait tenter de rétablir le dialogue afin d'envisager des solutions.

Par un courrier recommandé du 15 janvier 2008, la SPRL Lone Star Capital Management a notifié à Madame A L son licenciement moyennant une indemnité de préavis de 4 mois. Ce courrier est libellé comme suit :

« Madame L

Début décembre 2007, la Société a constaté que votre motivation au travail s'était fortement dégradée et qu'une attitude assez négative était née chez vous. Pensant que la répartition des tâches entre vous et votre collègue n'était pas bien établie et était la cause de votre malaise, la Société a alors décidé de formaliser, avec votre collaboration, une répartition officielle des tâches entre vous et votre collègue. Ceci n'a en rien amélioré votre attitude. La société a alors pensé que les deux semaines de congé de Noël vous permettraient de revenir avec de nouvelles dispositions. Hélas, force est de constater que l'ambiance entre vous et votre collègue est détestable à la limite du savoir-vivre de votre part ; ce qui est très néfaste pour l'ensemble du personnel de la Société.

Par ailleurs, au cours des réunions tenues avec vous en décembre 2007, il s'est avéré que vous ne souhaitiez pas travailler dans une autre des divisions de la Société ; la comptabilité ne répondant pas à vos aspirations. De surcroît, l'utilisation de données confidentielles liées en personnel de la société - obtenues dans le cadre de votre fonction - à votre usage personnel ne permet pas à la Société de vous confier des tâches de type « Ressources humaines ».

Par conséquent, la Société se voit dans l'obligation de se séparer de vous et vous notifie, par la présente, sa décision de mettre fin à votre contrat de travail ce 15 Janvier 2008 à 17 heures et vous libère en conséquence de toutes prestations à son égard dès cet instant.

La rupture du contrat de travail est liée à l'impossibilité pour la Société, vu votre attitude et vos aspirations, à vous confier les tâches nécessaires à son bon fonctionnement.

En contrepartie, nous vous allouons une indemnité compensatoire de préavis de 4 mois (grille Claeys). La Société vous versera le montant de cette indemnité et vous transmettra votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux.

Veillez agréer, Madame L nos sincères salutations ».

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame A L a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SPRL Lone Star Capital Management à lui payer :

- six mois de rémunération de plein exercice au titre de dédommagement pour rupture durant le congé parental – sous déduction du montant effectivement acquitté le 28 janvier 2008, soit 6.484,99 €,
- six mois de rémunération de plein exercice au titre de dédommagement pour rupture durant la protection accordée suite à la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article 32tredecies, § 1^{er}, 1^o de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,
- une indemnité dédommageant l'abus de droit qui consistait à la faire travailler dans un contexte de travail harcelant, à la décourager et à la contraindre à quitter son emploi, à l'atteinte publique et diffamante de l'annonce de son licenciement, ainsi que la volonté de jeter un grave discrédit sur ses démarches ultérieures – mentions infâmes sur la lettre de congé et le formulaire C4 –, tout comme le refus d'une lettre de recommandation, préjudice fixé ex aequo et bono à la somme de 25.000€,
- les intérêts et les dépens.

Elle a également demandé au Tribunal du travail d'inviter la SPRL Lone Star Investment Management (n° d'entreprise 0811.214.166), citée en intervention forcée, à intervenir dans la procédure et à y garantir la SPRL Lone Star Capital Management de toute condamnation qui serait prononcée contre elle.

Par un jugement du 8 mars 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

Après avoir entendu l'avis oral de Monsieur L'Auditeur du travail,

Déclare les demandes recevables et partiellement fondées dans la mesure suivante :

Dit n'y avoir lieu à jonction et sursoit à statuer sur la demande d'intervention forcée,

Condamne LONE STAR CAPITAL MANAGEMENT à payer à Madame L la somme brute de 16.591,93€, sous déduction du montant déjà acquitté au titre d'indemnité de rupture de 4 mois, soit 11.061,29€ brut, soit un solde restant dû de 5.530,64€ brut à titre d'indemnité forfaitaire de protection relative au congé parental, dont elle déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes, majorées des intérêts judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 12 janvier 2009,

Déboute Madame L pour le surplus,

Compense les dépens de sorte qu'il reste à LONE STAR CAPITAL MANAGEMENT à payer à Madame L la somme de 900€ au titre d'indemnité de procédure.

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Madame A L n'a pas interjeté appel du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SPRL Lone Star Capital Management à lui payer 16.591,93 euros brut, sous déduction de 11.061,29 euros brut (correspondant à 6.484,99 euros net), soit un solde de 5.530,64 euros brut à titre d'indemnité forfaitaire de protection relative au congé parental. Elle demande la confirmation de cette condamnation. La SPRL Lone Star Capital Management n'a pas interjeté d'appel incident. Le jugement est donc définitif sur ce point et la Cour n'en est pas saisie.

Madame A L interjette appel du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il l'a déboutée de ses demande d'indemnités

- au titre de dédommagement pour rupture durant la protection accordée suite à la mise en œuvre de la procédure prévue à l'article 32tredecies, § 1^{er}, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,
- dédommageant l'abus de droit qui consistait à la faire travailler dans un contexte de travail harcelant, à la décourager et à la contraindre à quitter son emploi, à l'atteinte publique et diffamante de l'annonce de son licenciement, ainsi que la volonté de jeter un grave discrédit sur ses démarches ultérieures – mentions infâmant sur la lettre de congé et le formulaire C4 –, tout comme le refus d'une lettre de recommandation.

Elle demande à la Cour de condamner la SPRL Lone Star Capital Management à lui payer, à ces titres :

- six mois de rémunération de plein exercice, à majorer des intérêts, au titre de dédommagement pour rupture durant la protection,
- 25.000 euros dédommageant l'abus de droit,

ainsi que les dépens des deux instances.

Madame A L réitère par ailleurs sa demande d'inviter la SPRL Lone Star Investment Management (n° d'entreprise 0811.214.166) à intervenir dans la

procédure et à y garantir la SPRL Lone Star Capital Management de toute condamnation qui serait prononcée contre elle.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité de protection liée à un harcèlement moral

La SPRL Lone Star Capital Management ne doit pas payer d'indemnité de protection dans ce cadre.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, insérées par la loi du 11 juin 2002 et modifiées par la loi du 10 janvier 2007.

Parmi les mesures prévues, figure une protection contre les représailles en cas de plainte : en vertu de l'article 32^{tredecies} de la loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, dont la preuve incombe à l'employeur. Si celui-ci ne démontre pas de tels motifs de licenciement, il est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois.

Cette indemnité ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral.

En vertu de l'article 32^{tredecies}, § 1^{er}, la protection contre le licenciement est conférée aux travailleurs suivants :

« 1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice. »

Au sujet de la plainte, l'article article 32^{nonies} de la loi du 4 août 1996 dispose que :

« Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Le travailleur visé à l'article 1^{er} peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément à la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution ».

L'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail dispose que :

- article 25 :

« Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32tredecies de la loi ».

- article 27 :

« La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes :

1° La description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ;

3° l'identité de la personne mise en cause ».

1.2. Application des principes en l'espèce

La protection contre le licenciement étant subordonnée au dépôt d'une plainte motivée conformément aux dispositions qui viennent d'être rappelées, il y a lieu de vérifier si Madame A. L. a déposé une telle plainte.

À juste titre, Monsieur l'avocat général a relevé que le courriel adressé le 13 décembre 2007 par Madame A L à son supérieur hiérarchique, Monsieur I ainsi qu'à Madame M , personne de confiance, ne constitue pas une plainte motivée au sens de la loi et de l'arrêté royal précités. En effet, il n'a pas été précédé d'un entretien personnel avec la personne de confiance ou le conseiller en prévention comme l'exige l'article 25 de l'arrêté royal. L'entretien avec la personne de confiance a eu lieu postérieurement, le 17 décembre 2007.

Madame A L affirme dans ses conclusions avoir été reçue au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction de Bruxelles-Capitale du service de Contrôle du bien-être au travail au début du mois de novembre 2007 (page 44 des conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 30 juillet 2012).

Elle indique avoir reçu du SPF, par courriel du 11 novembre 2007, le formulaire qu'elle produit devant la Cour du travail après l'avoir complété. Il s'agit d'un questionnaire en rapport avec une plainte en matière de violence, harcèlement moral ou sexuel sur le lien de travail, par lequel le plaignant est invité à décrire les faits constitutifs de harcèlement ou de violence et à préciser le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés et l'identité des personnes mises en cause. Dans le dossier de Madame A L ce formulaire se trouve annexé à une lettre sur papier à entête du SPF indiquant : « *Votre plainte nous est bien parvenue par le biais de madame S. LAMBOT, conseiller en prévention psychologique auprès de nos services, et votre demande d'intervention a été enregistrée dans notre service sous le numéro de référence CBE/6/07/HARSE/298/SL en date de ce jour. Il vous faudra confirmer cette plainte par laquelle vous estimez être la victime de violence au travail / d'un harcèlement moral / d'un harcèlement sexuel sur les lieux de travail* » (pièce 22 du dossier de Madame A L).

Madame A L affirme avoir remis le formulaire en question lors de l'entretien personnel qu'elle a eu le 17 décembre 2007 avec Madame M personne de confiance au sein de l'entreprise. Sur cette base, elle considère avoir déposé une plainte motivée (le formulaire) après avoir eu un entretien personnel avec la personne de confiance, et répondre ainsi aux conditions lui permettant de bénéficier de la protection contre le licenciement.

La SPRL Lone Star Capital Management reconnaît l'existence de l'entretien entre Madame A L et Madame M le 17 décembre 2007, mais conteste que des documents aient été remis à cette occasion. Selon elle, aucune plainte motivée n'a été déposée.

Il incombe à Madame A L d'établir qu'elle répond aux conditions fixées par la loi et la réglementation pour bénéficier de la protection contre le licenciement. Elle n'apporte pas cette preuve.

Le fait qu'elle ait eu un entretien avec la personne de confiance le 17 décembre 2007 et la production d'un formulaire de plainte motivée ne permet pas de présumer que ce formulaire ait été remis par Madame A L à la personne de confiance lors de cet entretien ni à un autre moment. Aucun élément du dossier n'établit non plus que le formulaire, complété par Madame A L , ait été renvoyé au SPF Emploi et Travail.

Au contraire, dans leur courrier adressé à la SPRL Lone Star Capital Management le 14 janvier 2008, les précédents conseils de Madame L ont indiqué que « *avant d'engager une procédure officielle fondée sur les agissements dont notre cliente est victime, celle-ci souhaite que nous tentions de rétablir le dialogue* ». Ceci contredit l'allégation de Madame A L selon laquelle elle aurait déposé une plainte motivée dès le 17 décembre 2007.

Le dépôt d'une plainte pour harcèlement n'étant pas établi, Madame A L ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement établie par l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996.

C'est à juste titre que le Tribunal a déclaré sa demande d'indemnité de protection non fondée.

1.3. Quant à l'authenticité de la pièce 22 du dossier de Madame A L

La SPRL Lone Star Capital Management affirme que la pièce 22 du dossier de Madame A L est un faux document (page 18 des secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la SPRL).

Avec Monsieur l'avocat général, la Cour constate certaines anomalies de nature à jeter le doute sur l'authenticité de ce document :

- En réponse à une demande du conseil de la SPRL Lone Star Capital Management, Monsieur J , attaché au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a répondu par écrit que plusieurs éléments indiquent que le document n'est pas authentique. Il indique notamment que le numéro du dossier correspond à un autre dossier (pièces 43 et 44 du dossier de la SPRL).
- La lettre d'accompagnement à l'entête du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est datée du 12 novembre 2007 mais fait référence à une communication de Madame A L du 7 décembre 2007, soit une date postérieure à celle de la lettre elle-même.
- Cette lettre d'accompagnement ne porte pas de signature.
- Madame Alla Leonova, qui affirme avoir reçu cette lettre par courriel, ne produit pas le courriel en question, dont la lettre serait l'annexe. Le SPF affirme par ailleurs ne jamais envoyer cette lettre par courriel lorsque l'adresse postale du destinataire est connue, ce qui est le cas en l'espèce puisqu'elle est indiquée sur la lettre (pièce 43 du dossier de la SPRL).

Il n'y a pas lieu de diligenter la procédure en faux civil incident, car il peut être statué sans tenir compte de la pièce en question (article 897 du Code judiciaire). En effet, comme il a déjà été exposé, Madame A L ne démontre pas avoir remis cette pièce à la personne de confiance ni aux services du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Or, le dépôt de la plainte motivée est une condition de la protection.

Cela étant, s'il s'avérait que ce document n'est pas authentique, la situation serait grave, car cette pièce a été produite et invoquée par Madame A L devant le Tribunal du travail et devant notre Cour dans le but d'obtenir l'indemnité de protection prévue par l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Or, cette loi fait obligation aux travailleurs de s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte (article 6, alinéa 2, 7° de la loi). Un usage abusif de la procédure de plainte est de nature à mettre en péril l'équilibre du dispositif légal destiné à protéger les travailleurs contre le harcèlement moral au travail.

Conformément à l'article 29 du Code d'instruction criminelle, tout fonctionnaire ou officier public, qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquerra la connaissance d'un crime ou d'un délit, sera tenu d'en donner avis sur-le-champ au procureur du Roi, et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.

La Cour du travail s'estime tenue, en vertu de cette disposition, de communiquer au Procureur du Roi les indices sérieux d'infraction portés à sa connaissance dans le cadre de l'examen d'un litige relevant de sa compétence.

En l'espèce, les éléments qui viennent d'être relevés constituent l'indice de possibles infractions en matière de faux et d'usage de faux, dont les autorités répressives compétentes doivent être informées.

La Cour communique dès lors à Monsieur le Procureur du Roi l'inventaire des pièces déposées par les parties, la pièce 22 du dossier déposé par Madame A L les pièces 43 et 44 du dossier déposé par la SPRL Lone Star Capital Management ainsi qu'une copie certifiée conforme des conclusions déposées par les parties devant le Tribunal du travail et devant notre Cour.

2. La demande de dédommagement pour abus de droit

La SPRL Lone Star Capital Management ne doit pas payer à Madame A L de dédommagement pour abus de droit.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Les principes

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment sans conditions ni formalités particulières, hormis le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

En vertu des règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les

limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

Si une faute est établie dans le chef de l'employeur, l'employé doit encore prouver l'existence d'un dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

2.2. Application des principes en l'espèce

Madame A L fait valoir, à l'appui de sa demande, d'une part le fait qu'elle a été licenciée alors qu'elle attendait les suites réservées à l'introduction de sa plainte interne pour harcèlement, d'autre part la manière dont son licenciement a été présenté à ses collègues, et enfin la motivation apposée sur la lettre de licenciement.

La Cour a déjà constaté que Madame A L n'établit pas avoir déposé une plainte motivée pour harcèlement moral. Elle ne peut dès lors reprocher à la SPRL Lone Star Capital Management de l'avoir licenciée alors qu'elle attendait les suites réservées à cette prétendue plainte, dont l'existence n'est pas démontrée.

Il ressort de plusieurs attestations que le licenciement de Madame A L a jeté un trouble dans l'entreprise, notamment parce qu'il a été question du fait qu'elle avait utilisé des informations confidentielles à des fins personnelles. La SPRL Lone Star Capital Management établit cependant que dès le lendemain de l'annonce du licenciement, une mise au point écrite a été adressée à tout le personnel par la direction, précisant que Madame A L n'avait pas été licenciée pour motif grave et que les informations confidentielles en question concernaient uniquement le salaire (il s'agit des informations relatives à la rémunération de Madame D , sur lesquelles Madame A L s'est fondée pour réclamer elle-même une augmentation salariale). Dans ces conditions, il n'est pas établi que la SPRL Lone Star Capital Management ait voulu nuire à Madame A L ni qu'elle ait porté atteinte à sa réputation.

Le fait d'avoir motivé la lettre de licenciement ne saurait être considéré comme une faute, d'autant plus que cette motivation n'est pas publique et ne saurait donc nuire à la réputation de Madame A L.

En conclusion sur ce point, Madame A L ne démontre pas que la SPRL Lone Star Capital Management ait fait un usage abusif de son droit de licencier. La demande de dédommagement n'est pas fondée.

3. La mise en cause de la SPRL Lone Star Investment Management

La SPRL Lone Star Investment Management n'a pas été mise à la cause devant notre Cour. Aucune décision ne peut dès lors être prise pour ce qui la concerne à ce stade de la procédure.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ;

Condamne Madame A I à payer à la SPRL Lone Star Capital Management les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 2.421,40 euros (indemnité de procédure : 2.200 € + frais de signification : 221,40 €) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

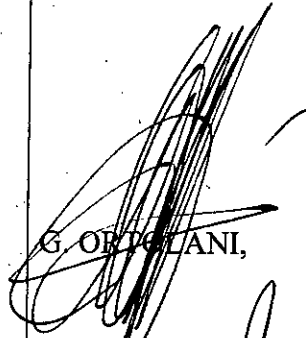
Conseillère sociale au titre d'employeur,

R. PARDON,

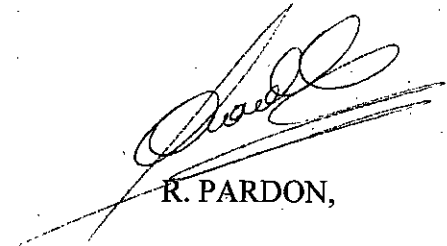
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

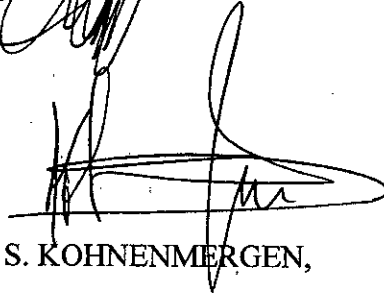
Greffier



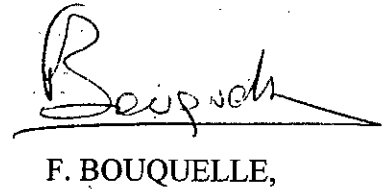
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



F. BOUQUELLE,

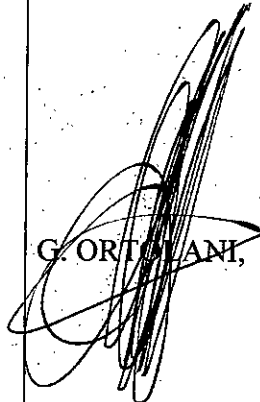
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 07 mai 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

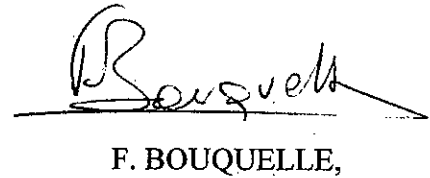
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

