



Expédition

Numéro du répertoire 2019 /
Date du prononcé 18 novembre 2019
Numéro du rôle 2017/AB/398
Décision dont appel 16/555/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire en vertu de l'article 747 du C.J.
Définitif

En cause de :

Madame S.,

NN ,
domiciliée à ,

partie appelante, qui ne comparaît pas à l'audience publique et qui n'est pas représentée,

contre :

La SPRLFS MKCLEAN,

BCE 0836.073.682,

dont le siège social est établi à 1040 BRUXELLES, Place Saint-Antoine, 39,

partie intimée,

représentée par Maître Harold SAX loco Maître Frédéric GOYENS de HEUSCH, avocat à 3090
OVERIJSE,

★

★ ★

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

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

Vu l'appel interjeté par madame S. contre le jugement contradictoire prononcé le 14 mars 2017 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 16/555/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 27 avril 2017;

Vu l'ordonnance du 12 juin 2017 entérinant les délais de conclusions déterminés de commun accord par les parties et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu la sprl à finalité sociale Mkclean à l'audience publique du 21 octobre 2019 ;

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes originaires formées par madame S. avaient pour objet de condamner la sprl à finalité sociale Mkclean à lui payer:

- la somme de 506 € bruts à titre d'indemnité de rupture;
- la somme de 5.000 € nets à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice moral faisant suite à l'abus de droit de licencier ;
- 616 € bruts à titre de rémunération du mois de janvier 2015 sous déduction de 305,41 € nets perçus ;
- 22 € bruts à titre de régularisation du salaire du mois de novembre 2014;
- 500 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier faisant suite à l'absence de réaction de la société concernant la feuille de renseignements mutuelle.

Par jugement du 14 mars 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

“Dit la demande recevable et partiellement fondée comme suit;

Condamne la SPRL MKCLEAN à:

-payer la somme de 506 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires à dater du 19 janvier 2015, sous déduction des retenues légales obligatoires ;

-payer la somme de 616 € bruts à titre de rémunération du mois de janvier 2015 sous déduction des montants déjà payés (305,41 € nets), à majorer des intérêts moratoires à dater du 19 janvier 2015, sous déduction des retenues légales obligatoires ;

-délivrer une fiche de paie ainsi qu'un formulaire C4 conformes à la présente décision sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant à compter d'un

mois suivant la signification du jugement sans que, ce faisant, le total des astreintes puisse dépasser la somme maximale de 1.000 €.

Condamne la SPRL MKCLEAN à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de Madame S. à l'exclusion de l'indemnité de procédure ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel au principal formé par madame S. a pour objet de:

- Confirmer le jugement attaqué en ce qu'il condamne la sprl à finalité sociale Mkclean à payer à madame S. la somme de 506 € bruts au titre d'indemnité de rupture, montant à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- Confirmer le jugement attaqué en ce qu'il condamne la sprl à finalité sociale Mkclean à délivrer une fiche de paie et un formulaire C4 reprenant le paiement d'une indemnité de rupture, à peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à dater d'un mois suivant la signification de l'arrêt ;
- Réformer le jugement attaqué en ce qu'il déclare non fondée la demande en paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral faisant suite à l'abus de droit de licencier et condamner l'intimée au paiement de 5.000,00 € nets à ce titre;
- Confirmer le jugement attaqué pour le surplus.

L'appel incident formé par la sprl à finalité sociale Mkclean a pour objet :

- Réformer le jugement entrepris en ce qu'il condamne la sprl à finalité sociale Mkclean au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- Débouter madame S. de sa demande de condamnation de la sprl à finalité sociale au paiement d'une somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts ;
- Condamner madame S. au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de base de 349,80 € ;
- Confirmer le jugement dont appel pour le surplus;
- Avant-dire droit, à titre subsidiaire, dans la mesure où la Cour de céans l'estime nécessaire à la manifestation de la vérité sur la gravité du motif, convoquer mesdames D. et B. à la prochaine audience utile sur base des articles 915 et suivants du Code judiciaire afin d'entendre leurs témoignages.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 25 novembre 2014, un contrat de travail titres-services est conclu entre l'asbl Mkclean et madame S. au terme duquel cette dernière est engagée à durée indéterminée à partir du 26 novembre 2014 pour travailler en qualité d'aide-ménagère.

Par lettre recommandée du 14 janvier 2015, l'asbl Mkclean a notifié à madame S. son licenciement moyennant un préavis de 14 jours calendrier expirant au 31 janvier 2015.

Par lettre recommandée du 19 janvier 2015, l'asbl Mkclean a notifié à madame S. son licenciement pour motif grave libellé comme suit :

« Nous faisons suite à notre entretien au 16/01/2015 et sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour faute grave, compte tenu des éléments suivants :

-ce vendredi 16/01/2015, agression et insultes envers votre employeur Mme M., gérante, en présence d'une employée de la société, et de deux aide-ménagères. Ces agressions n'étaient pas motivées par une raison particulière.

-votre attitude et votre comportement laissaient fortement soupçonner que vous étiez à ce moment-là sous l'emprise de l'alcool ou d'une substance altérant votre jugement.

Les explications que vous avez tenté de nous donner sur votre attitude vis-à-vis de nous étaient totalement incohérentes

- perdre de la confiance.

Ces faits sont d'une telle gravité qu'ils rendent immédiatement impossible la poursuite de nos relations professionnelles.

Nous sommes à présent dans l'obligation de mettre fin au contrat qui nous unit pour motif grave.

Votre licenciement intervient donc à la date du 19 janvier 2015 sans préavis ni indemnité de licenciement ».

Par lettre du 30 janvier 2015 notifiée par un envoi recommandé du 3 février 2015, le syndicat de madame S. a exprimé son désaccord avec le motif du licenciement en ces termes :

« Elle n'est pas d'accord avec le motif du licenciement. Elle conteste avoir commis une faute grave. Elle signale que le 16/01/2015, elle a effectué une prestation de 4 heures le matin. Elle s'est rendue directement au bureau après. Elle conteste avoir consommé de l'alcool ou toute autre substance pouvant altérer son comportement ou son jugement. Elle affirme avoir parlé poliment et que c'est la gérante qui s'est emportée. Elle affirme qu'elle devait encore travailler l'après-midi. Elle n'était dans aucune circonstance lui permettant de consommer une substance quelconque. Selon elle, elle était parfaitement sobre ».

Le 12 février 2015, L'asbl Mkclean a répondu en expliquant les circonstances du licenciement comme suit :

« 16/01/2015 troisième fois Mme S. furieuse reviens au bureau. Assise sur le canapé ne voulait parler à personne sauf Mme R. . Il y avait deux travailleuses en attendant et une employée.

Quand Mme R. était libre, Mme S. en criant dit qu'elle est sans argent et critique le système de fonctionnalité de notre bureau. Folle furieuse elle ne voulait rien écouter et dit que Mme R. est non compétente et l'insulte de manque de classe.

Mme S. prétend que Mme R. l'obligeait d'aller travailler malade (ce qui est faux) et qu'elle l'envoyait de menaces en sms.

Nous avons eu la nette impression que Mme S. était sous l'emprise de l'alcool ou autre substance altérant son jugement car sa colère est inexplicable. Les personnes présentait dans le bureau ont cru comme nous, car son façon de comportement était anormale.

(...).

Le motif du licenciement n'a jamais été l'alcool mais sa façon folle furieuse devant autrui dans le bureau ».

Des courriers ont encore été échangés entre le syndicat de madame S. et l'asbl Mkclean.

En date du 19 janvier 2016, la requête introductive d'instance a été déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité compensatoire de préavis.

Les principes.

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :
« 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 et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :
« 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 ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

“Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

“Lorsque les faits qui justifieraient la résiliation pour motif grave du contrat de travail constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur” (Cass., 23 mai 2005, R.G. S.04.0138.F, www.juridat.be ; Cass., 28 mai 2001, R.G. S.000080.F, www.juridat.be).

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ».

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *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* ».

Dans plusieurs arrêts, la Cour de cassation décide que « *les motifs graves... doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui reçoit le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui* » (Cass.,24 mars 1980,Pas.,1980,I,p. 900; Cass.,27 février 1978,Pas.,737 ; Cass.,2 avril 1965,Pas.,p.827).

La jurisprudence admet que la précision ne doit pas résulter du seul écrit, si les objectifs recherchés, déjà mentionnés, sont atteints.

La Cour de Cassation a ainsi admis que « *l'écrit puisse être complété par une référence à d'autres éléments, tout en maintenant la condition fondamentale que cet ensemble permette d'apprécier avec certitude et précisions les motifs justifiant le congé* » (Cass.,2.4.1965, Pas.,1965,I,p.827; Cass.,16.12.1970, Pas.,1971,I,p.369, voir aussi Cass.,26 octobre 2009, Arr. Cass.,2009,p. 2486).

A titre d'illustration, dans l'arrêt du 16 décembre 1970, le pourvoi reprochait à la sentence rendue par le conseil de Prud'hommes d'appel de Mons d'avoir admis comme suffisamment précise la lettre de renvoi se limitant à faire référence « *aux événements de ce matin* ».

La Cour de Cassation estima « *qu'en précisant que le congé a été donné à la suite d'événements survenus le jour même, la lettre se réfère sans ambiguïté à l'enquête de police qui a mis en lumière les faits imputés à la demanderesse* », et « *que cette référence permettait au juge d'apprécier la réalité et la gravité des motifs invoqués* ».

Une étude détaillée de la jurisprudence met en évidence que la jurisprudence appréhende au cas par cas l'exigence de précision du motif ; certaines décisions se montrent strictes alors que d'autres s'avèrent plus souples, lorsqu'il s'agit d'apprécier si les motifs ont été décrits d'une manière suffisamment précise (B. Paternostre, Recueil de jurisprudence. Le motif grave, Wolters Kluwer, 2014, en particulier les pages 192 à 198).

Ainsi, par exemple, la Cour de Cassation a considéré (Cass., 8 juin 1977, Pas., I, p. 1032) que : « *en décidant que les motifs (sabotage, négligence dans la finition, agacement des ouvriers à*

un point tel...), étaient imprécis parce qu'ils ne permettaient pas de situer à quelle époque les faits s'étaient passés, l'arrêt a méconnu la portée de la loi ».

De même, la Cour de Cassation a décidé que le motif énoncé « *dans le courant de la matinée, vous avez, sans aucune raison, insulté gravement l'époux de la gérante, en présence d'autres travailleurs* » est suffisamment précis ; il n'est pas nécessaire que la lettre de licenciement précise la nature des injures ni le lieu où elles ont été proférées, si ce lieu n'apparaît pas comme un élément essentiel » (Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, p. 900).

De même, la Cour du travail de Liège a décidé que « *la mention contenue dans la lettre du 25 novembre 1996, à savoir « compte tenu des événements de ce jour », est évidemment laconique mais suffisante compte tenu du fait que lesdits événements ne laissent planer aucun doute puisque non seulement une plainte pénale a été déposée le jour même mais encore que l'actuelle intimée a été entendue dès le lendemain sur les faits en question* » (C. Liège, 21 mai 2001, J.T.T., 2002, p. 180 ; dans le même sens C.T. Liège, 2 août 2004, R.G. n° 5356/95, inédit cité par B. Paternostre, op. cit., p. 186).

Comme le relève Claude Wantiez, la certitude requise « *peut résulter de l'absence de contestation de la partie à qui le congé est donné* » (C. Wantiez, le congé pour motif grave, Larcier, 1998, p.99 et suivantes, voir aussi en ce sens C.T. Mons, 24 novembre 1993, J.T.T., 1994, p.73).

Application.

La Cour estime que les fautes graves mentionnées dans la lettre de congé pour motif grave (agression et insultes envers la gérante, madame R., ce vendredi 16 janvier 2015 en présence d'une employée de la société et de deux aides-ménagères et soupçon qu'elle était à ce moment-là sous l'emprise de l'alcool ou d'une substance altérant son jugement) sont décrites avec suffisamment de précisions que pour permettre à madame S. de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre et de vérifier s'il s'identifie avec ceux qui sont invoqués devant lui.

Cela étant, il n'en reste pas moins que la société Mkclean a la charge de prouver l'agression et les insultes dont madame S. se serait rendue coupable le 16 janvier 2015 et leur caractère de motif grave.

A cet égard, les seuls éléments de preuve déposés et afférents à ce qui s'est passé le 16 janvier 2015 sont :

-une attestation en polonais conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire établie le 26 janvier 2016 par madame Maria D. accompagnée d'une traduction libre en français.

Madame D. précise qu'elle est venue au bureau le 16 janvier 2016 afin de faire les comptes, qu'une employée se trouvait assise à côté du bureau de madame R., qu'après un temps, le ton de la conversation a pris une tournure plus énervée, qu'elle a eu l'impression que l'interlocuteur n'était pas sobre, que la personne a crié qu'elle n'apporterait aucun titre-service, qu'elle se souvient que cette personne (qu'elle appelle alors madame S. par la suite) a dit à madame R. qu'elle manque de classe et que quand elle était malade, sa patronne l'envoyait au travail, que madame S. a claqué la porte et est partie et qu'ensuite la patronne s'est assise et a commencé à pleurer.

-une lettre datée du 17 novembre 2016 rédigée en français par madame B., avec copie de sa carte d'identité, expliquant ce à quoi elle a assisté le 16 janvier.

Madame M. expose que madame S. est venue au bureau le 16 janvier et n'a pas voulu qu'elle s'occupe d'elle. Elle n'était pas comme d'habitude (ses cheveux n'étaient pas frais, elle n'était ni maquillée ni bien habillée) et madame M. a eu l'impression qu'elle était en état d'ivresse. Elle n'a pas fait attention à la conversation entre madame S. et madame R. jusqu'au moment où Marta (c'est-à-dire madame S.) a crié. Elle était fort énervée, furieuse, ses yeux avaient l'air sauvage, elle tremblait. En sortant, elle a crié à la gérante qu'elle manque de professionnalisme et de classe. Madame R. a ensuite commencé à pleurer.

L'attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire établie en polonais le 10 février 2016 par madame K. et accompagnée d'une traduction libre en français ne concerne pas les faits du 16 janvier 2015 mais une situation ultérieure au 5 février 2015. Cette personne écrit que la conversation entre madame S. et la patronne n'avait pas de ton d'intimidations ou de menaces.

Il n'est accordé aucune valeur probante à l'attestation établie le 7 février 2018 par madame R. qui n'apparaît pas comme un tiers au sens de l'article 961/1 du Code judiciaire. En effet, cette personne, gérante de la société Mkclean, est renseignée comme l'employeur dans la lettre de congé pour motif grave et est à ce titre la partie et non pas un témoin au sens de l'article 961/2 du Code judiciaire. Il ne sera donné aucun crédit aux commentaires postés sur Facebook et annexés à cette attestation, dont la plupart ne renseignent même pas l'identité de la personne dont ils font état et qui ne sont que de simples propos émanant de personnes en contact avec la gérante et qui n'ont aucun intérêt ni valeur probante pour juger de la réalité du motif grave.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'enquêtes sollicitée par la société Mkclean qui ne porte pas sur des faits précis. La Cour n'estime pas que des enquêtes visant à interroger

près de 5 ans après les faits mesdames D. et B. (qui ont établi les écrits précités) sont pertinentes pour clarifier la situation.

Les écrits de mesdames D. et B. lus ensemble mettent en évidence que les prétendues insultes que madame S. aurait proférées envers la gérante de la société Mkclean, madame R. en date du 16 janvier 2015, dont il est fait grief dans la lettre de congé, ont consisté à lui dire qu'elle manquait de classe et de professionnalisme. De tels propos certes déplacés ne constituent pas des insultes et n'ont pas le caractère d'un motif grave. Le fait d'avoir accusé sa patronne de la faire travailler quand elle était malade ne constitue pas davantage une insulte ou un fait susceptible d'être qualifié de motif grave.

La Cour retient surtout des deux écrits précités qu'il n'y a eu aucune agression physique le 16 janvier 2015 mais que le ton est monté lors de la conversation entre madame S. et madame R. (intervenue quelques jours après que madame S. se soit vue notifier son licenciement moyennant préavis) et que cette dernière s'est ensuite mise à pleurer.

L'impression des témoins que madame S. était ivre ou sous l'effet d'une substance n'est qu'une impression et ne permet pas d'établir que madame S. était dans un état d'imprégnation alcoolique ou similaire. La société Mkclean a d'ailleurs expliqué dans sa lettre du 12 février 2015 qu'il ne s'agissait pas du motif du licenciement.

La perte de confiance dont il est encore fait état dans la lettre de congé sans autre précision n'est pas comme tel un fait retenu comme motif grave mais ne semble être qu'une conséquence des faits reprochés.

Les faits démontrés sont certes fautifs mais ne permettent pas de retenir l'existence d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle qui était censée se terminer 15 jours plus tard au vu du licenciement moyennant préavis notifié par courrier du 14 janvier 2015.

En conclusion, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié légalement et madame S. a droit à l'indemnité compensatoire accordée par le premier juge. Le jugement doit dès lors être confirmé en tant qu'il accorde à madame S. une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 506 € bruts.

2. L'indemnité de licenciement abusif

Les principes.

La notion d'abus de droit a été définie par la Cour de Cassation par plusieurs arrêts cités ci-après dont la Cour partage l'interprétation.

L'exercice d'un droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. Joassart ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G n° C.09.118.F, www.juridat.be ; Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juridat.be ; Cass., 30 janvier 2003, R.G. C.00.0632.F, www.juridat.be), ce qui est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass., 17 février 2012, R.G. n° C.10.0651.F, www.juridat.be : la Cour de cassation ajoutant dans cet arrêt : dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause ; Cass., 17 janvier 2011, R.G. n° C.10.0246.F, www.juridat.be; Cass., 14 octobre 2010, R.G. n° C.09.0608.F, www.juridat.be; Cass., 9 mars 2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain ; Cass., 17 mai 2002, R.G. n° 01.0101.F, www.juridat.be, Cass., 30 novembre 1989, RG n° 8458, www.juridat.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63).

En application de l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, c'est à l'employé qui invoque avoir été victime d'un abus de droit qu'il incombe de le démontrer.

L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410 et suiv. note C. Wantiez).

Application.

Madame S. reproche à la société Mkclean d'avoir invoqué avec une légèreté coupable dans la lettre de congé pour motif grave l'impression qu'elle était sous l'emprise de l'alcool ou d'une substance altérant son jugement. Elle y voit une intention de nuire qu'elle estime confirmée par l'allégation sans le moindre fondement dans les conclusions déposées en 1^{ère} instance par la société Mkclean qu'elle aurait été licenciée d'un précédent emploi en raison de problèmes liés à l'alcool. Elle estime que cela a porté atteinte à son honorabilité.

La preuve de l'abus de droit de licenciement n'est pas rapportée à suffisance.

Le fait pour la société Mkclean d'invoquer qu'elle a eu l'impression que madame S. était sous l'emprise de l'alcool ou d'une substance altérant son jugement, en déposant deux

écrits de témoins qui ont assisté à la scène et qui confirment cette impression, ne peut suffire à démontrer une intention de nuire ou une quelconque faute dans le cadre de la rupture du contrat de travail. Le fait que dans sa lettre du 12 février 2015, la société Mkclean ait admis qu'il ne s'agissait pas du motif du licenciement ne conduit pas à une conclusion différente. Il n'est fait du reste état d'aucune publicité donnée à la lettre de licenciement. Le simple fait que la société Mkclean ait écrit sans élément preuve dans ses conclusions déposées en 1^{ère} instance et dont le juge et madame S. étaient les seuls destinataires, que cette dernière a été licenciée par son précédent employeur pour les mêmes motifs (sans d'ailleurs qu'il soit précisé si sont visées une agression ou des insultes ou une impression d'imprégnation alcoolique) ne peut suffire à démontrer une intention de nuire ou une offense.

La demande d'obtention de dommages et intérêts de 5.000 € en raison du caractère offensant du licenciement n'est pas fondée. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

3. Les dépens

L'appel est non fondé. L'appel incident est non fondé en tant qu'il vise à réformer la condamnation de la sprl Mkclean au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, même si la Cour estime contrairement au premier juge que les faits décrits dans la lettre de congé sont suffisamment précis mais refuse de reconnaître le caractère de motifs graves aux faits démontrés, conduisant finalement au même résultat que le premier juge, à savoir que la société Mkclean est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à madame S.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

Il se justifie de condamner chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant par un arrêt contradictoire par application de l'article 747§4 du Code judiciaire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé;

Confirme le jugement mais pour d'autres motifs s'agissant de condamnation de la société Mkclean à payer une indemnité compensatoire de préavis à madame S. ;

Condamne chaque partie à supporter ses dépens d'appel.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
V. PIRLOT, conseillère sociale au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué,

J. ALTRUY

O. WILLOCX

P. KALLAI

Madame V. PIRLOT, conseillère sociale au titre d'ouvrier, qui était présente lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur P. KALLAI Conseiller et Monsieur O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,

J. ALTRUY

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6e Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **18 novembre 2019**, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller
J. ALTRUY, greffier délégué,

J. ALTRUY

P. KALLAI