

Rep. N° 2012/879

R. G. N° 2010/AB/1176

le feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 MARS 2012

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

Madame C K

Appelante,

comparaissant en personne assistée par Maître Serge
Vanwelkenhuysen, avocat à Bruxelles.

Contre :

LA S.A. ADMIRO, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles,
Avenue Louise, 221 bte 4 ;

Intimée,

représentée par Maître Joëlle Lancelot loco Maître Benjamin
Weinberger, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

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

Vu l'appel interjeté par Madame K contre le jugement contradictoire prononcé le 22 novembre 2010 par la troisième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 21 décembre 2010;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions de Madame K, reçues au greffe de la Cour le 28 avril 2011;

Vu les secondes conclusions d'appel de la S.A. ADMIRO reçues au greffe de la Cour le 27 mai 2011;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 25 janvier 2012.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est partant recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il convient de rappeler que Madame K a été engagée par la S.A. ADMIRO dans les liens d'un contrat de travail d'employé à temps plein ayant pris cours le 12 février 2001.

La S.A. ADMIRO expose qu'à l'occasion d'une recherche d'un courriel demandé par un administrateur, une employée de CHEMITEX, société sœur de la S.A. ADMIRO travaillant dans les mêmes locaux, a pris par hasard connaissance d'e-mails à caractère privé, écrits par Madame K se retrouvant dans les dossiers publics, c'est-à-dire accessible à tous, du serveur de la société.

La S.A. ADMIRO précise que ces e-mails contenaient des propos à la fois injurieux et à caractère raciste à l'égard de collègues de travail et de supérieurs hiérarchiques.

L'employée de CHEMITEX qui a découvert ces e-mails, à savoir Madame G a, toujours selon la S.A. ADMIRO, immédiatement prévenu Madame M, responsable des Ressources Humaines, de ce qu'elle avait découvert.

Cette dernière prévenue donc le 16 juin 2008, a à son tour averti sa direction.

Madame K a été invitée par un administrateur de la société à s'expliquer sur les e-mails découverts.

Selon la S.A. ADMIRO, Madame K aurait, au cours de l'entretien qu'elle a eu avec Monsieur E. K le 17 juin 2008, reconnu avoir écrit des e-mails injurieux et à caractère raciste. Madame K aurait également reconnu au cours de cet entretien que ces e-mails s'étaient probablement retrouvés sur le serveur public suite à son inattention.

La S.A. ADMIRO a notifié à Madame K son congé pour motif grave, aux termes d'un courrier daté du 19 juin 2008, libellé comme suit :

« Suite à l'entretien que nous avons eu hier, mardi 17 juin 2008, dans mon bureau en présence de Madame A. M, j'ai le regret de mettre un terme immédiat, sans préavis, ni indemnités, au contrat de travail qui vous lie à notre société, aux motifs suivants :

- *le 16 juin 2008, Madame Mommaerts a informé Monsieur A. K que des mails privés se trouvaient sur le serveur, plus précisément dans le répertoire « Tous les dossiers publics/ Classe/ Mise/ Echanges/ MRLATH ». Ils étaient mêlés à d'autres mails professionnels cette fois, de sorte que l'ensemble de cette correspondance est accessible à tous. Ce qui veut dire que n'importe qui dans la société avait accès à ce répertoire et aurait pu lire ces courriels, ce qui a vraisemblablement été le cas.*

Certains de ces mails privés ont été échangés avec 2 anciennes employées et d'autre part avec une personne toujours occupée par notre société.

- *Ces mails privés, que vous n'auriez jamais dû enregistrer ailleurs que dans votre boîte à messages privée, ont soulevé l'étonnement, puis l'indignation de Madame M qui en a parlé à Monsieur A. K le 16 juin.*
- *Celui-ci étant sur le point de partir pour l'étranger, il m'en a donné connaissance ainsi que Madame M et je vous ai convoqué ce même 17 juin pour en parler.*
- *A l'occasion de cet entretien, vous m'avez confirmé que vous étiez bien l'auteur de ces écrits. Vous ne m'avez donné aucune explication sur le fait que ces courriels se retrouvaient dans des dossiers accessibles à tous.*

Notre entretien a été retranscrit à titre conservatoire.

- *Dans le fichier public (Echanges MRI_ATH) donc, 65% des +/- 580 e-mails sont de nature privés. Ces mails ont été échangés pendant les heures de travail, ce qui n'est pas acceptable et dénote un manque certain d'assiduité au travail.*
- *A leur lecture, il apparaît que des propos gravement injurieux et racistes ont été tenus à l'égard de vos collègues de bureaux et de votre*

supérieure hiérarchique, Madame Muriel R , tout au long d'une période qui s'étend du mois de mars au mois de mai 2007.

- Ainsi, et sans que cette énumération soit exhaustive, vous traitez vos collègues et votre supérieure hiérarchique de « mouche à merde », « mouche à merde en chef », « peau de merde », « boule de pu », « merde 10T (étage) », « conne », « pire qu'un crapaud », « grosse dinde », « face de pet ».

D'autre part, vous y tenez des propos raciste à l'égard de ces collègues en reprochant à Madame F d' « ouvrir sa gueule de sale portos de merde » ou encore vous faites allusion d'une manière très péjorative à la couleur de sa peau. De tels propos sont proprement scandaleux.

Nous avons fait un backup complet du fichier, que nous conservons à titre probatoire.

- Ainsi que vous l'avez reconnu à l'occasion de notre entretien du 17 juin, ces propos sont non seulement complètement déplacés mais encore sont inacceptable dans une entreprise où plusieurs dizaine de personnes sont amenées à travailler quotidiennement ensemble.

Tout aussi graves sont les propos injurieux que vous proférez à l'égard de votre supérieure hiérarchique avec laquelle vous êtes tous les jours amenée à travailler. Ce manque de respect et le caractère xénophobe sont à la fois intolérables et de nature à empêcher toute vie sociale normale et épanouissante au sein de la société. En outre de tels propos sapent l'autorité patronale et créent une atmosphère irrespirable.

- C'est pourquoi je vous confirme la décision déjà exprimée hier, le 17 juin, selon laquelle la poursuite des relations contractuelles est devenue totalement impossible par suite de votre faute grave, laquelle a entraîné votre licenciement sur le champ.
Vous ne devez donc plus vous présenter au travail.
Les documents sociaux vous parviendront par prochain courrier.
La présente vous est envoyée sous toute réserve et sans reconnaissance préjudiciable.

Nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.

E. K
Administrateur-Délégué

M. K
Administrateur-Délégué

PS : Nous sommes surpris que vous soyez au travail ce 19 juin à 9h24, accompagnée d'un huissier de justice, pour faire acter votre intention de reprendre le travail.

Monsieur F. K vous avait cependant expressément précisé à l'issue de l'entretien du 17 juin 2008 que vous étiez licenciée sur le champ et que vous ne deviez plus vous présenter au travail.
Nous avons bien reçu en retour le badge d'accès au bureau ».

Madame K a contesté les faits qui lui sont reprochés et a, faute d'accord avec son employeur, cité celui-ci devant le Tribunal du travail afin de le voir condamné à lui payer, une indemnité compensatoire de préavis, un double pécule de vacances, le solde de la rémunération du mois de juin 2008, soit une somme totale de 39.233,22€ ainsi qu'une somme complémentaire de 1.250€ à titre de frais de défense.

Le Tribunal a considéré que le licenciement avait été notifié dans le délai légal et que les preuves du motif grave allégué avaient été obtenues régulièrement.

Il a par ailleurs estimé que Madame K avait « *manifestement manqué d'égards vis-à-vis de ses collègues de travail et supérieurs hiérarchiques (...)* » et que « *Ce n'est donc pas à tort que la Société a rompu le contrat de travail de Madame K pour motif grave, sans préavis ni indemnité* ».

Le Tribunal a par conséquent débouté Madame K de sa demande d'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis. En ce qui concerne les pécules de vacances, le Tribunal a considéré, mais seulement dans les motifs du jugement que seuls les montants figurant sur les attestations de vacances remises à Madame K pouvaient être alloués à celle-ci, sous déduction de toute somme qui aurait été payée à ce titre.

Le Tribunal a condamné Madame K aux dépens de l'instance qu'il a fixés à la somme de 1.000€.

Madame K fait grief au premier juge d'avoir mal apprécié en fait et en droit les éléments de la cause.

Elle nie d'abord être l'auteur des e-mails litigieux.

Elle soutient ensuite que ces e-mails étant datés des mois de mars, avril et mai 2007, l'employeur eût dû en avoir connaissance avant le 16 juin 2008.

Madame K soutient également que la notification des motifs du licenciement a été faite en dehors du délai prescrit, le cachet apposé par la Poste sur le courrier contenant ces motifs, mentionnant la date du 20 juin 2008.

Madame K invoque enfin la violation de la vie privée et du secret de la correspondance privée, considérant que le premier juge n'a pas fait une correcte application des articles 8 de la convention des Droits de l'Homme, 22 et 29 de la Constitution et 124 de la loi du 13 juin 2005.

Madame K invite partant la Cour à réformer le jugement déféré et à faire droit à sa demande originaire.

La S.A. ADMIRO sollicite pour sa part la confirmation du jugement prononcé le 22 novembre 2010.

A titre subsidiaire, elle invite la Cour à réduire l'indemnité compensatoire de préavis à un montant équivalent à six mois de rémunération.

A titre infiniment subsidiaire, elle demande à la Cour de réduire cette indemnité à un montant équivalent à neuf mois de rémunération.

III. EN DROIT

La Cour constate d'emblée que c'est à tort que Madame K invoque une violation de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Certes le cachet figurant sur l'enveloppe du courrier notifiant les motifs de la rupture du contrat indique la date du 20 juin 2008.

Toutefois le cachet apposé sur l'accusé de réception dudit courrier, précisément destiné à faire preuve, mentionne la date du 19 juin 2008.

Il en résulte que la lettre contenant les motifs de la rupture a bien été notifiée dans le délai légal.

En ce qui concerne le respect du délai afférent à la connaissance même des faits litigieux par l'employeur, s'il est certes très étonnant que des e-mails rédigés aux mois de mars, avril et mai 2007 aient seulement été découverts au mois de juin 2008, aucun élément ne contredit cependant l'affirmation de l'intimée qui allègue que la personne habilitée à licencier n'en a été valablement informée que le 16 juin 2008, et que la décision de licencier ne fut prise qu'à la suite de l'audition de Madame K, le 17 juin 2008.

Il n'apparaît pas dès lors que l'article 35 ait été violé en ce qui concerne le respect de ce second délai.

Pour ce qui concerne le fond, on rappellera que Madame K nie être l'auteur des mails litigieux.

La Cour entend préciser d'emblée à ce propos, qu'ainsi que l'a justement considéré le premier juge, on ne peut déduire quelque aveu du « compte-rendu » de l'entretien que Madame K a eu avec son employeur le 17 juin, ce « compte-rendu » étant un document non signé qui ne peut faire foi.

Le premier juge a néanmoins estimé que Madame K devait être considérée comme l'auteur des e-mails dont la S.A. ADMIRO fait état, non pas eu égard au fait qu'elle aurait joué sur deux tableaux en niant d'une part avoir rédigé les e-mails et en invoquant d'autre part l'atteinte à sa vie privée, comme elle en fait grief au Tribunal, mais compte tenu d'une série d'éléments afférents au contexte de la cause et notamment le fait que les destinataires de ces e-mails ne paraissent pas avoir été étonnés de les recevoir, de manière à pouvoir attester de l'usurpation de l'identité de leur auteur.

Madame K qui nie toujours être l'auteur des e-mails litigieux ne rencontre pas valablement la motivation du jugement déféré à ce propos.

Elle soutient que des manipulations ont pu être effectuées sur son ordinateur dès lors que celui-ci était accessible à d'autres personnes notamment lorsqu'elle devait s'absenter pour effectuer des démarches pour son employeur.

Cette hypothèse certes plausible n'apporte cependant aucune explication valable de nature à rencontrer la motivation du premier juge lequel a précisément considéré, ainsi que cela fut évoqué ci-avant que :

« Madame K doit bien être considérée comme l'auteur de ces courriels.

Si Madame K n'en était pas l'auteur, le tribunal ne s'expliquerait pas les échanges soutenus avec des collègues ou ex-collègues, qui traduisent des relations sinon amicales, à tout le moins régulières et conviviales, concernant des sujets liés à leurs vies professionnelles et privées.

Il ne ressort d'aucune pièce du dossier de Madame K que les destinataires de ces mails, y compris les personnes ne faisant pas ou plus partie de la société ADMIRO, auraient soutenu avoir échangé ces courriels avec une autre personne que Madame K qui se serait servie de l'adresse de Madame K et, en quelque sorte, aurait usurpé son identité.

Plus fondamentalement, la lettre du 18 juin 2008 ne mentionne à aucun moment que Madame K contesterait avoir écrit ces e-mails ».

Par ailleurs les explications relatives aux faits de la cause données par la S.A. ADMIRO n'apparaissent pas plus vraisemblables.

Il est en effet difficilement imaginable que les e-mails litigieux se soient trouvés sur son serveur ou répertoire public et n'aient été découverts par une employée, plus d'un an après leur rédaction.

C'est partant avec pertinence que le premier juge a considéré que :

« S'il peut paraître étrange que personne n'ait eu accès à ce répertoire avant le mois de juin 2008 (c'est-à-dire pendant plus d'un an), il n'est pas contesté que le répertoire visé existait bien (sans que sa date de création ne soit autrement précisée ou débattue) et qu'il était effectivement utilisé pour archiver les échanges de mails entre Madame R et Madame T

Par contre, il est pour le moins surprenant que ce répertoire, censé constituer la "mémoire" d'échanges professionnels suffisamment importants pour être conservés, ne paraisse contenir qu'un seul mail émanant de Madame T. tous les autres émanant de Madame K.

L'employeur n'indique pas quelle manipulation ces mails archivés auraient subie.

Que des mails de Madame K aient bien eu un caractère professionnel ne change rien à ce constat interpellant : pour quel motif Madame K devait-elle enregistrer ou archiver ses mails sous ce répertoire, alors qu'ils ne concernaient pas les échanges entre Madame R et Madame T mais surtout, où se trouvent ces mails entre Madame R et Madame T ?

Au vu de cette circonstance, l'argument avancé par l'employeur pour justifier le caractère fortuit de sa prise de connaissance de ces courriels

paraît d'autant plus insolite.

En effet, si Madame G était à la recherche d'un mail qui aurait dû être archivé sous ce répertoire, force est de constater qu'il n'aurait pu s'agir que du seul e-mail du 12 novembre 2007.

En outre, le programme « OUTLOOK » dispose d'une fonction de recherche qui ne requiert pas que nécessairement tous les répertoires ou sous-répertoires soient ouverts.

Enfin, au jour d'aujourd'hui, le fameux courriel qui aurait fait l'objet d'une recherche demeure un mystère (a-t-il été trouvé, où se trouvait-il, était-ce sa place normale,...).

Ces explications de l'employeur ne peuvent résister à l'analyse ».

La Cour qui fait siennes les pertinentes considérations du premier juge reprises ci-avant, entend relever que l'intimée ne rencontre pas l'argumentation de Madame K lorsque celle-ci précise en termes de conclusions « (...) comment peut-on imaginer un seul instant qu'un employé ait sciemment utilisé le serveur public des deux sociétés (S.A. ADMIRO et sa filiale CHEMITEX) pour divulguer des messages d'insultes sur des supérieurs hiérarchiques de surcroît et/ou certains employés, ce qui aurait évidemment entraîné son licenciement sur le champ ! ».

La Cour relève encore que le fait que les messages litigieux se trouvaient sur le serveur public de la société suite à une inattention voire même à une erreur de Madame K est d'autant plus difficilement compréhensible qu'il s'agit non pas d'un e-mail ou de deux e-mails mais bien de 580 e-mails...

La Cour relève enfin que les pertinentes interrogations du premier juge relatives au caractère prétendument fortuit de la découverte des e-mails litigieux n'apparaissent pas non plus valablement rencontrées par la S.A. ADMIRO lorsqu'elle fait état de ce que le répertoire sur lequel se trouvaient ces e-mails n'était que très rarement visité.

En effet cette affirmation va à l'encontre même de ce que la S.A. ADMIRO allègue quand elle précise dans ses conclusions à propos de la découverte des e-mails par Madame G que « De par sa fonction, Madame G est fréquemment (c'est la Cour qui souligne) amenée à rechercher des e-mails dans sa boîte de réception et dans les différents répertoires (c'est également la Cour qui souligne) ».

La Cour constate au vu de ce qui précède que les explications fournies par la S.A. ADMIRO sont tout aussi problématiques que les dénégations de Madame K quant à sa paternité des écrits litigieux.

Le fait que la clarté ne puisse être apportée en ce qui concerne les circonstances et les éléments examinés ci-avant, n'est toutefois pas déterminant pour la solution du litige dès lors qu'en toute hypothèse, la preuve que la S.A. ADMIRO entend rapporter des faits constitutifs selon elle de motif grave de licenciement au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, doit être écartée n'ayant pas été recueillie de façon licite.

Il convient de rappeler d'abord que si la Cour de cassation a estimé qu'une preuve illicitement recueillie au vu de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, pouvait être admise, elle a toutefois précisé que :

« Sauf en cas de violation d'une formalité prescrite à peine de nullité, la preuve illicitement recueillie ne peut être écartée que si son obtention est entachée d'un vice qui est préjudiciable à sa crédibilité ou qui porte atteinte au droit à un procès équitable.

Le juge qui procède à cette appréciation peut notamment tenir compte d'une ou de plusieurs des circonstances suivantes : le caractère purement formel de l'irrégularité, sa conséquence sur le droit ou la liberté protégés par la règle violée, la circonstance que l'autorité compétente pour la recherche, l'instruction et la poursuite des infractions a commis ou n'a pas commis l'irrégularité intentionnellement, la circonstance que la gravité de l'infraction excède manifestement celle de l'irrégularité, le fait que la preuve illicitement recueillie porte uniquement sur un élément matériel de l'infraction, le fait que l'irrégularité qui a précédé ou contribué à établir l'infraction est hors de proportion avec la gravité de l'infraction » (Cass. 3^{ème} ch., 10 mars 2008, R.C.J.B., 2009, p. 325).

Le droit au procès équitable implique notamment une exigence de loyauté entre autres dans la collecte de preuve. Cette exigence n'est pas sans limites.

Comme le précise Fabienne Kéfer dans son commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation précité *« Le juge devra procéder à la pesée des intérêts en présence, à la comparaison des fautes, pour apprécier si le droit au procès équitable a été violé »* (F. KEFER, « Antigone et Manon s'invitent en droit social. Quelques propos sur la légalité de la preuve », note sous Cass., 3^{ème} ch. 10 mars 2008, R.C.J.B., p. 345).

En l'espèce le premier juge a considéré que :

« Il n'en demeure cependant pas moins que, même si ces pièces ont été recueillies de manière irrégulière, voire même auraient été recherchées à dessein (auquel cas pourrait également se poser la question de la connaissance effective des faits constituant le motif grave par l'employeur), cette seule circonstance n'est pas suffisante pour les écarter automatiquement des débats (Cass., 10 mars 2008, R.C.J.B., 2009, p. 325, avec la note de F. KEFER, « Antigone et Manon s'invitent en droit social. Quelques propos sur la légalité de la preuve — Note sous Cass. 10 mars 2008 »).

Selon cette jurisprudence, seules des considérations essentielles (telles que le respect des droits de la défense, ou encore le respect du principe de proportionnalité) justifieraient qu'il ne soit tenu aucun compte de ces preuves.

En l'espèce, ces pièces sont manifestement soumises à la contradiction et font l'objet—d'un débat (acharné), de sorte que le respect des droits de la défense ou du droit à un procès équitable n'est en rien mis à mal.

De plus, compte tenu du nombre de courriels concernés et de leur intitulé parfois explicite, il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir voulu prendre connaissance de leur contenu et ce contenu justifie que le caractère peu orthodoxe de la collecte de ces informations ne puisse pas mener à leur écartement des débats.

En effet, si un employeur ne peut contraindre un travailleur à l'apprécier, tout comme un collègue n'est pas toujours un ami, il n'en demeure pas moins qu'une certaine retenue et certains égards peuvent être exigés dans le cadre de telles relations professionnelles, mais surtout et avant tout interpersonnelles.

La gravité d'un tel manquement absout l'irrégularité commise lors de la prise de connaissance de ces mails.

Les courriels doivent être admis comme éléments que l'employeur est autorisé à utiliser dans le devoir qui lui incombe de justifier de la gravité du motif invoqué ».

Si le premier juge, se référant à l'arrêt précité rendu par la Cour de cassation le 10 mars 2008, a très justement considéré que la production des éléments de preuve invoqués par la S.A. ADMIRO ne mettait pas à mal le respect des droits de la défense, son analyse, en l'espèce, du principe de proportionnalité qui constitue également selon notre Cour suprême un motif d'écartement des preuves irrégulièrement recueillies, ne peut être suivie.

En effet, il sied de rappeler que la connaissance des e-mails litigieux par l'employeur de Madame K résulte de la dénonciation faite par une employée laquelle fréquemment amenée à rechercher des e-mails dans les différents répertoires, selon les dires mêmes de la S.A. ADMIRO, aurait découvert un an après leur rédaction les e-mails litigieux à l'occasion d'une recherche d'un e-mail dont on ignore tout et qui comme le précise très pertinemment le premier juge « demeure un mystère ».

Cette employée, Madame G bien que recherchant prétendument un e-mail précis, a ouvert délibérément des e-mails dont les noms des auteurs et destinataires permettaient de savoir sans ambiguïté qu'ils ne lui étaient pas destinés et ne pouvaient être celui ou ceux qu'elle recherchait, à supposer toujours qu'elle était chargée d'en rechercher, ce qui n'est de surcroît nullement établi.

Le fait que ces e-mails se trouvaient dans un répertoire public n'en ôtait pas, au vu des mentions des noms de leur auteur et de leurs destinataires, leur caractère privé.

L'attitude de Madame G relève d'une ingérence manifeste et d'une intrusion tout à fait inacceptable dans la vie privée de Madame K

Ce comportement intolérable et pénalement sanctionnable, auquel s'ajoute une attitude délatrice peu honorable, est d'autant plus répréhensible qu'il ne se trouvait justifié par aucun mobile, ni aucune nécessité.

Il eût pu en être autrement si Madame G avait été chargée par son

employeur d'effectuer une recherche visant précisément les e-mails de Madame K dans l'hypothèse où cette dernière aurait été valablement et légitimement soupçonnée de comportements gravement délictueux que ces e-mails auraient pu confirmer, voire même pour reprendre l'exemple donné par Fabienne Kéfer, soupçonnée d'accomplir des actes de concurrence déloyale (voy. F. KEFER, *op. cit.*, p. 350).

Or, en l'espèce, la découverte des e-mails litigieux ne résulte pas d'une surveillance valablement mise en place du courrier électronique en vue d'empêcher la poursuite d'un comportement culpeux grave, mais d'un acte tout à fait gratuit non commandé ni nécessité par quelque motif sérieux, accompli et réitéré par pure curiosité à l'occasion d'une recherche dont Madame G aurait été chargée, recherche dont ni l'objet, ni la teneur ne sont justifiés, ni même seulement précisés.

La preuve qui est rapportée dans un tel contexte ne peut être considérée comme licite, la transgression opérée pour l'obtenir étant de toute évidence hors proportion avec le fait d'avoir à l'occasion d'un échange de courriels, utilisé pour dénommer l'un ou l'autre collègue ou supérieur hiérarchique dont il était question, des sobriquets, ceux-ci fussent-ils grossiers et totalement irrévérencieux à l'égard de celles et ceux qu'ils étaient censés désignés, mais non destinés à les blesser, ces mails ne leur ayant pas été adressés.

Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être déclaré fondé en ce qu'il tend à la condamnation de la S.A. ADMIRO à payer à Madame K une indemnité compensatoire de préavis.

Celle-ci est tout à fait correctement évaluée par Madame K

La Cour n'estime pas pouvoir faire droit aux demandes formées à titre subsidiaire et infiniment subsidiaire par la S.A. ADMIRO tendant à la réduction de cette indemnité.

En effet, si la S.A. ADMIRO soutient que la position de la Cour de cassation est trop rigoriste en ce qu'elle exclut la prise en compte d'éventuels manquements du travailleur, dans l'évaluation du délai de préavis et partant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle celui-ci est en droit de prétendre, force est de constater que cette position reflète les termes mêmes de la loi qui entend seulement voir pris en compte les éléments de nature à influencer la possibilité pour ce travailleur de retrouver un emploi équivalent (Cass., 23 février 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128, et aussi Cass., 22 juin 1977, *J.T.T.*, 1978, p. 6).

La Cour constate toutefois que Madame KIFFER ne rencontre pas l'argument de la S.A. ADMIRO qui soutient en ce qui concerne les pécules de vacances et indemnités de congés sollicités.

« Madame K postule 2.946,79 € à titre de simple et de double pécules de vacances de l'année en cours au moment de son licenciement et 6.158,55 € pour l'année suivante (2009).

Or, selon l'attestation de vacances qu'elle produit et selon le décompte de sortie (pièce 19), les simples et doubles pécules de l'année en cours et suivante lui ont déjà été payés.

ADMIRO dépose aussi les pièces attestant du parfait respect de ses obligations légales. Il ressort desdites pièces que le banquier d'ADMIRO, ING, a payé à Madame K en date du 04/07/2008 1.018,08 € et en date du 05/09/2008, 1.622,71 € sur son compte. Et ce, conformément aux attestations de paie établies par le secrétariat social PARTENA (pièce 24). Il convient donc que ce chef de demande soit déclaré non fondé »

Madame K ne justifie pas davantage sa demande d'indemnité réclamée à titre de dommages et intérêts évalués en citation à 1.250€ et en termes de conclusions à 1.750€.

En effet, elle n'établit pas l'existence de dommages non couverts par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est octroyée, laquelle revêt un caractère forfaitaire.

En ce qui concerne les dépens, la Cour relève au vu de ce qui précède que la S.A. ADMIRO doit être considérée comme « la partie qui succombe » au sens de l'article 1017 du Code judiciaire.

La S.A. ADMIRO est donc redevable des dépens des deux instances.

Toutefois, la S.A. ADMIRO ne succombe pas totalement puisque Madame K est déboutée de ses demandes afférentes au paiement de pécules de vacances et des dommages et intérêts.

Or, la Cour de cassation a décidé que la partie qui n'avait succombé que partiellement ne pouvait être condamnée à tous les dépens (Cass., 25 juin 1992, Pas., p. 959).

La Cour qui constate que Madame K n'a pas liquidé ses dépens, estime que si elle devait les liquider ultérieurement, ils ne pourraient être octroyés qu'à concurrence de deux tiers des montants pouvant légalement être réclamés à ce titre.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel.

Le dit fondé en ce qu'à tort le Tribunal, a admis la preuve irrégulièrement rapportée par la S.A. ADMIRO, tendant à établir la réalité du motif grave allégué, et a partant débouté Madame K de sa demande et l'a condamnée

aux dépens de l'instance.

Réformant le jugement déferé, condamne la S.A. ADMIRO à payer à Madame K la somme de 28.350€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts au taux légal sur ce montant brut à partir du 19 juin 2008 jusqu'à son parfait paiement.

Déboute toutefois Madame K du surplus de ses demandes.

Condamne la S.A. ADMIRO aux deux tiers des dépens auxquels Madame K est en droit de prétendre pour les deux instances, mais non liquidés par celle-ci.

Délaisse à la S.A. ADMIRO ses propres dépens.

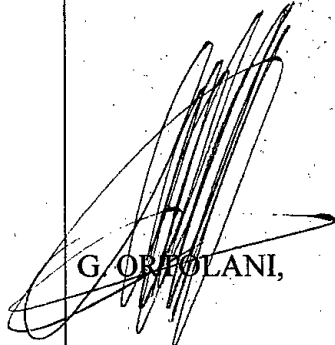
Ainsi arrêté par :

Xavier HEYDEN, conseiller,


Dominique DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,

Michèle SEUTIN, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de Giovanni ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



M. SEUTIN,



D. DETHISE,



X. HEYDEN,

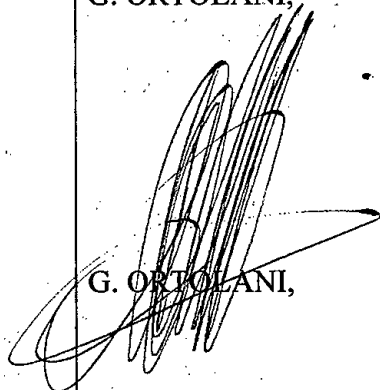
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 mars 2012, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN,