COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 9 OCTOBRE 2017

En cause de :

K. G.,
domiciliée à 1000 BRUXELLES, (…),
partie appelante,
représentée par Maître R. S. loco Maître J. M., avocate à (…),

contre :

M. S.,
domiciliée à 1450 CHASTRE, (…),
partie intimée,
représentée par Maître G. S., avocat à (…),

*
* *

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 G. K. contre le jugement rendu le 5 juin 2015 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour, le 2 novembre 2015 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Madame G. K. reçues au greffe de la Cour, le 5 mai 2017 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Madame S. M. reçues au greffe de la Cour le 18 juillet 2017 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 11 septembre 2017 ;

Vu l'avis verbal du Ministère Public, donné à cette même audience ;

Vu les répliques du conseil de Madame K. à cet avis.

I. RECEVABILITÉ DES APPELS.

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

II. L'OBJET DES APPELS.

Madame K. a été engagée par Madame M. le 1 er septembre 2009 en qualité d'aide puéricultrice dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel.

Il est important de rappeler que le contrat de travail conclu entre les parties est un contrat « ouvrier ». Selon ce contrat, Madame K. avait pour tâches la surveillance des enfants au sein de la crèche. Madame K. devait également suppléer aux besoins des enfants, assurer leurs repas et assurer leur sécurité. Madame K. devait aussi effectuer des tâches ménagères, et notamment des tâches d'entretien des locaux de la crèche.

Madame K. s'est vu notifier son licenciement moyennant une indemnité de rupture, par courrier du 28 novembre 2012.

Les motifs du licenciement repris sur le formulaire C4 qui fut délivré à Madame K., sont le non-respect de la hiérarchie ainsi qu'un comportement déplacé vis-à-vis de celle-ci, de même que le non-respect du règlement de travail, entraînant une désorganisation du fonctionnement de la crèche.

L'organisation syndicale de Madame K. a, par courrier du 20 décembre 2012, contesté le motif du licenciement invoqué par Madame M., et invité celle-ci à payer une indemnité pour licenciement abusif, invoquant pour justifier cette demande l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Madame M. a maintenu sa position, sans verser l'indemnité réclamée.

Madame K. a dès lors saisi le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, du différend l'opposant à Madame M., par citation du 27 novembre 2013, afin de voir celle-ci condamnée à lui payer:

- 3.003,44 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction du montant de 1.702,92 euros bruts déjà payé ;

- à titre principal, 6.006,89 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif, en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

- à titre subsidiaire, 6.006,89 euros bruts à titre d'indemnité réparant le préjudice subi en raison d'un abus de droit de licencier fondé sur une discrimination en raison de son état de santé et vu son contexte vexatoire ;

- un euro provisionnel à titre de prime de fin d'année ;

- les intérêts légaux et judiciaires sur les montants dus ;

Madame K. a également sollicité la condamnation de Madame M. à lui délivrer les documents sociaux, notamment les fiches de paie en rapport avec les demandes, le certificat de travail, le formulaire C4 dûment rectifié, la fiche fiscale 281.10 sous peine d'une astreinte de 25 euros par document et par jour de carence.

Aux termes du jugement rendu le 5 juin 2015, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a débouté Madame K. de l'ensemble de ses demandes, et a délaissé à chaque partie ses propres dépens.

Le Tribunal a en effet d'abord estimé que, contrairement à ce que Madame K. soutient, celle-ci n'a pas exercé des tâches intellectuelles de façon prépondérante de sorte qu'elle n'établit pas que la manière dont le contrat de travail a été exécuté serait incompatible avec la qualification d'aide puéricultrice, et ne justifie partant pas la qualité d'employée en vertu de laquelle elle estimait pouvoir prétendre à un solde d'indemnité compensatoire de préavis de 3.003,44 euros.

Le Tribunal considérant donc que Madame K. avait bien presté au service de Madame M. en qualité d'ouvrière, a estimé que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail était d'application en l'espèce.

Il a toutefois estimé que les conditions d'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif prévues par cet article n'étaient pas remplies.

Le Tribunal a en effet considéré que Madame M. établissait la légitimité du licenciement, dès lors d'une part qu'un courrier qui fut adressé à Madame K. et auquel celle-ci n'a pas répondu atteste de problèmes de conduite, et d'autre part qu'il résulte des pièces du dossier que si Madame K. a bien prévenu par courriers de ses différentes absences, plusieurs fois avec retard, elle n'a cependant pas téléphoné à son employeur pour l'aviser de la prolongation de son incapacité comme elle en avait l'obligation notamment en vertu de l'article 9 du contrat de travail, ce qui a empêché celui-ci de prendre les mesures adéquates pour la remplacer.

Le Tribunal a donc estimé que «le licenciement est légitime et est intervenu suite au comportement anormal de Madame K. vis-à-vis de sa hiérarchie mais également aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise en ce sens que le fait de ne pas prévenir l'employeur de la prolongation de son incapacité, entraîne nécessairement une désorganisation de la crèche ».

Le Tribunal n'a pas non plus suivi la thèse soutenue à titre subsidiaire par Madame K., thèse selon laquelle elle aurait été licenciée en raison de son incapacité de travail et aurait ainsi été discriminée sur base de son état de santé par rapport à une autre travailleuse en bonne santé.

Le Tribunal a en effet estimé que la loi du 10 mai 2007 n'était pas applicable à un licenciement justifié par des absences pour incapacité de travail.

Enfin, le Tribunal a considéré que Madame K. ne pouvait prétendre à quelque montant à titre de prime de fin d'année dès lors d'une part que celle-ci n'est pas obligatoire pour les personnes travaillant dans des crèches non subsidiées, et d'autre part que Madame K. n'établit pas qu'il était d'usage dans la crèche où elle travaillait d'octroyer une prime de fin d'année.

Madame K. a interjeté appel de ce jugement.

Madame K. fait grief au premier juge de ne pas avoir correctement apprécié, tant en fait qu'en droit, les éléments de la cause.

En ce qui concerne le solde d'indemnité de préavis réclamé, Madame K. considère que c'est à tort que le Tribunal ne lui a pas reconnu le statut d'employée. Elle soutient que dès lors qu'il ressort des conventions collectives applicables, qu'une personne exerçant la fonction de puéricultrice relève du statut d'employé, elle devait être considérée comme employée même si elle n'était pas titulaire d'un diplôme de puéricultrice vu qu'elle exerçait les tâches inhérentes à cette fonction, tâches dont le Tribunal fait d'ailleurs mention, à savoir celles consistant à changer les enfants, leur servir leur goûter, les aider à manger, les surveiller et jouer avec eux ou lire des livres, tâches qui sont de nature principalement intellectuelle.

Madame K. estime que le Tribunal n'a pas tenu compte des arguments et des pièces figurant dans son dossier, s'étant principalement fondé sur les déclarations unilatérales de Madame M..

Madame K. entend étayer sa thèse et son argumentation en produisant des attestations d'une ancienne collègue, mais aussi de parents d'enfants dont elle s'occupait à la crèche.

En ce qui concerne le caractère abusif du licenciement, Madame K. considère que c'est à tort que le Tribunal a pris en compte l'allégation de Madame M. qui entend justifier le licenciement de Madame K. notamment par le fait que celle-ci aurait autorisé une collègue à quitter son service alors qu'elle n'était pas habilitée à donner cette autorisation.

Madame K. soutient que ce motif de licenciement lié à sa conduite non seulement n'est pas établi, mais est infirmé par l'attestation de Madame A. qui précise que « Madame K. n'a à aucun moment donné l'autorisation de partir un quart d'heure plus tôt. Je suis parti de mon plein grées ».

Madame K. fait grief au premier juge d'avoir considéré les motifs du licenciement liés à sa conduite justifiés notamment par le fait qu'elle n'a pas répondu à la lettre que

Madame M. lui a adressée le 20 novembre 2012 et qui faisait précisément état de problèmes de conduite.

Madame K. précise à ce propos que si elle n'a effectivement pas répondu à la lettre d'avertissement du 20 novembre 2012, c'est parce qu'elle n'en a pas eu le temps, ayant reçu le second courrier lui notifiant son licenciement, le 28 novembre 2012.

Madame K. considère également que c'est à tort que le Tribunal a retenu le motif de désorganisation de la crèche invoqué par Madame M., désorganisation dont elle serait responsable pour ne pas avoir averti à temps cette dernière des prolongations de son incapacité de travail.

Madame K. qui rappelle que Madame M. reconnaît que les certificats médicaux justifiant ses absences pour incapacité de travail ont été transmis dans les délais légaux, soutient que celle-ci ne prouve pas qu'elle n'a pas été informée en temps utiles de la prolongation de ses absences.

Madame K. fait également grief au Tribunal d'avoir considéré que les moyens et arguments qu'elle a développés à titre subsidiaire en invoquant un motif de licenciement discriminatoire et un contexte vexatoire pour justifier sa demande de condamnation de Madame M. à lui payer des dommages et intérêts, n'étaient pas fondés au motif que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ne serait pas applicable à un licenciement justifié par des absences pour incapacité de travail.

Elle invoque à ce propos notamment l'avis donné le 20 mars 2015 par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, qui considère que lorsque le licenciement intervient pendant une période d'incapacité de travail en cours et prolongée, il s'agit bien de « l'état de santé actuel ou futur » au sens de l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 précitée.

Elle entend également faire observer qu'alors que Madame M. n'a fait aucune observation lorsque les trois premiers certificats médicaux justifiant son incapacité lui ont été adressés, celle-ci lui a soudainement notifié un avertissement à l'occasion du dépôt du dernier certificat sans qu'aucune circonstance particulière ne soit intervenue entre-temps. Madame K. en déduit qu'il est manifeste que son licenciement n'a été motivé que par sa seule incapacité de travail.

Enfin, Madame K. fait grief au Tribunal d'avoir considéré qu'elle ne justifiait pas le droit de bénéficier d'une prime de fin d'année dans la mesure où elle n'établissait pas que le versement de cette prime constituait un usage au sein de la crèche. Elle estime que le Tribunal ne pouvait à cet égard se contenter des allégations de Madame M. celle-ci s'étant abstenue de collaborer à l'administration de la preuve en ne produisant pas les éléments de nature à vérifier ces allégations. Madame K. invite par conséquent la Cour à ordonner à Madame M. de produire les comptes individuels de l'année 2012 du personnel, afin de pouvoir vérifier si ce personnel a reçu une prime de fin d'année cette année-là.

Madame K. sollicite partant la réformation du jugement entrepris, et invite la Cour à faire droit à ses demandes originaires. Madame K. a néanmoins formé par voie de

conclusions déposées devant la Cour une nouvelle demande à titre infiniment subsidiaire. Celle-ci tend à la condamnation de Madame M. à lui payer la somme nette de 3.650,72 euros, à titre de dommage moral pour «licenciement manifestement déraisonnable». Madame K. postule enfin la condamnation de Madame M. au paiement des dépens des deux instances.

Madame M. a pour sa part formé un appel incident, faisant grief au Tribunal d'avoir délaissé à chacune des parties ses propres dépens alors que Madame K. est la partie succombante au sens de l'article 1017 du Code judiciaire, ayant été déboutée de l'ensemble de ses demandes.

Pour le surplus Madame M. sollicite la confirmation du jugement déféré, et invite également la Cour à débouter Madame K. de sa nouvelle demande introduite par voie de conclusions. Elle postule également la condamnation de Madame K. au paiement des dépens des deux instances.

III. EN DROIT.

1. Quant à la requalification du contrat de travail et à l'indemnité compensatoire de préavis réclamée.

Madame K. sollicite la condamnation de Madame M. à lui payer un complément d'indemnité compensatoire de préavis, soutenant avoir été employée et non ouvrière. La Cour qui constate que le contrat de travail de Madame K. stipule qu'elle a été engagée en qualité d'ouvrière, rappelle qu'il appartient au travailleur qui conteste la conformité de la qualification d'ouvrier avec la réalité, d'établir que la manière dont son contrat de travail a été exécuté est incompatible avec cette qualification.

S'il n'est pas contesté au vu des dispositions légales et conventionnelles applicables, qu'une puéricultrice est une employée, il convient de rappeler que Madame K. n'est pas détentrice d'un diplôme de puéricultrice et a été engagée comme aide puéricultrice.

Madame K. soutient toutefois que si elle n'avait certes pas de diplôme de puéricultrice, elle exerçait cependant les fonctions de puéricultrice. Elle entend justifier sa position en rappelant que ses tâches essentielles consistaient à changer des enfants, leur servir le goûter, les surveiller et les aider à manger, jouer avec eux et lire des livres à leur disposition. Madame K. produit par ailleurs une série d'attestations notamment de parents d'enfants fréquentant la crèche, précisant qu'elle effectuait des tâches de puéricultrice pour lesquelles elle donnait entière satisfaction, et était fort appréciée des enfants.

Madame M. ne nie pas que Madame K. exerçait les tâches reprises ci-avant. Elle rappelle cependant qu'outre ces tâches qu'elle n'estime pas pouvoir toutes être considérées comme intellectuelles, Madame K. avait également des tâches d'entretien des locaux, tels que le dépoussiérage de ceux-ci, leur nettoyage à l'eau, vider les poubelles et les sortir etc.. Madame M. entend également préciser que Madame K. n'effectuait aucune tâche d'éveil, exerçant elle-même ces tâches ou les confiant à des personnes extérieures à la crèche,

La Cour considère d'abord que si les attestations produites par Madame K. ont sûrement été établies de toute bonne fol, elles ne constituent cependant pas des éléments probants suffisants pour étayer et justifier les prétentions de celle-ci. En effet, si les parents des enfants dont Madame K. s'occupait font état de leur satisfaction de son travail, ils n'étaient cependant pas présents durant les heures de prestations de celle-ci, et ne peuvent par conséquent pas valablement attester des différentes tâches manuelles et intellectuelles qu'elle effectuait, ni de la proportion dans laquelle elle exerçait des fonctions plutôt manuelles ou plutôt intellectuelles.

Les fonctions que Madame K. soutient avoir exercées reprises par le Tribunal dans son jugement, et dont Madame K. s'étonne qu'elles n'aient été considérées comme un travail intellectuel, comprennent certes des tâches intellectuelles. Toutefois, comme l'a pertinemment considéré le Tribunal à la lumière de la jurisprudence de la Cour de cassation, lorsque le travail manuel et le travail intellectuel sont mêlés, il y a lieu de se référer à l'élément déterminant et prépondérant de l'exécution du contrat de travail pour déterminer si le travailleur est ouvrier ou employé. Or, Madame K. ne rapporte pas la preuve de ce qu'elle exerçait de façon principale des tâches intellectuelles.

Il n'y a par conséquent pas lieu de faire droit à la demande de Madame K. tendant à voir son contrat requalifié en contrat de travail d'employé, ni partant à sa demande tendant au paiement par Madame M. d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.003,44 euros.

2. Quant au caractère abusif du licenciement, et aux indemnités et dommages-intérêt réclamés à ce titre.

Madame K. sollicite la condamnation de Madame M. à lui payer une indemnité pour licenciement abusif.

Elle entend d'abord justifier cette demande en invoquant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail lequel dispose notamment qu'« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur. (...) ».

Madame K. soutient que Madame M. n'établit pas que son licenciement a été motivé par un des motifs repris dans la disposition précitée.

Madame M. invoque pour sa part d'abord l'inapplicabilité de l'article 63 précité qui selon elle serait inconstitutionnel, et soutient ensuite à titre subsidiaire, qu'en tout état de cause elle établit non seulement un motif de licenciement de Madame K. lié à la conduite de celle-ci, mais également un motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de la crèche.

La Cour entend faire l'économie de l'examen du moyen d'inconstitutionnalité de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 soulevé par Madame M., dès lors qu'à supposer même que

cet article soit d'application en l'espèce comme le soutient Madame K., il ressort de la seule circonstance de fait relative aux avertissements tardifs par Madame K. des prolongations de ses incapacités de travail pour raisons médicales, que se trouve établi un motif légitime de licenciement au sens de cette disposition.

S'il n'est pas contestable ni d'ailleurs contesté que Madame K. a justifié ses absences pour incapacité de travail liée à des raisons médicales, par le dépôt de certificats, il ressort des éléments de la cause et des pièces du dossier que Madame K. n'a pas prévenu son employeur de son absence dans les délais utiles alors qu'elle en avait la possibilité, et n'a dès lors pas respecté le prescrit de l'article 2 de son contrat de travail qui dispose que « L'impossibilité faite à l'ouvrier de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident doit être justifiée par un certificat médical envoyé à l'employeur dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité de travail, le cachet de la poste faisant foi, ou, encore, être remis en mains propres de l'employeur dans le même délai. Le travailleur doit, de plus, avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Les mêmes obligations incombent au travailleur en cas de prolongation de l'incapacité de travail », entraînant ainsi une désorganisation du fonctionnement de la crèche.

En effet, on relèvera à titre d'exemple que Madame K. reconnaît elle-même dans ses conclusions, n'avoir adressé à Madame M. son certificat médical établi le 11 octobre 2012 couvrant la période du 10 octobre 2012 au 9 novembre 2012, que le 15 octobre alors qu'elle n'était couverte par un certificat médical que jusqu'au 12 octobre.

Madame K. ne contredit pas valablement par ailleurs Madame M. qui précise dans ses conclusions « Qu'entre le jeudi 11 octobre - date à laquelle Madame K. savait qu'elle ne reviendrait pas travailler - et le mardi 16 octobre - date de la réception du certificat, Madame K. n'a pas donné signe de vie pour prévenir l'employeur de son absence durant un mois ».

Madame K. soutient certes que « Madame M. ne prouve pas qu'elle n'a pas été informée à l'avance de la prolongation des absences de Madame K. ». Si la preuve des motifs de licenciement incombent certes à l'employeur, force est de relever que Madame K. qui a la charge de la preuve du respect des obligations qui sont les siennes en vertu du contrat de travail qu'elle a signé, ne s'est, en toute hypothèse, pas conformée à l'obligation d'envoi de son certificat médical dans le délai de deux jours prescrit par l'article deux de son contrat de travail.

La Cour relève par ailleurs que si Madame K. soutient que Madame M. ne prouve pas ne pas avoir été informée à l'avance de ses absences, elle ne précise cependant pas quand et comment elle aurait informé son employeur de ses absences, se contentant d'alléguer un défaut de preuve de celui-ci, sans justifier de son côté avoir respecté les obligations contractuelles qui lui incombaient.

Il résulte de ce qui précède que la preuve de la désorganisation de l'entreprise est rapportée par Madame M..

La demande formée par Madame K. tendant à la condamnation de Madame M. à lui payer une indemnité pour licenciement abusif par application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 devant être déclarée non fondée dès lors que les motifs du licenciement

fondés sur le fonctionnement de l'entreprise sont établis, il est sans intérêt d'examiner la réalité des motifs liés à la conduite de Madame K. invoqués par Madame M. ceux-ci étant, à les supposer établis, surabondants.

La Cour entend préciser pour autant que de besoin que si Madame K. fait état de ce qu'il ne lui a pas été donné le temps de répondre à la lettre d'avertissement qui lui a été adressée par Madame M. le 20 novembre 2012, ayant été licenciée le 28 novembre, non seulement les termes de ce courrier ne permettent pas de le considérer comme une lettre d'avertissement, mais aussi qu'une réaction à ce courrier n'eût pas nécessité un temps considérable et eût pu faire l'objet de contestations dans les jours qui ont suivi sa réception.

La Cour considère également que le licenciement ne peut être non plus considéré comme abusif au regard des articles 1134 ou encore 1382 du Code civil, l'abus de droit allégué par Madame K. n'étant nullement établi.

On rappellera à ce propos que la Cour de cassation définit l'abus de droit comme l'usage d'un droit d'une manière excédant manifestement les limites d'un exercice normal dans le chef d'une personne prudente et diligente (Cass., 16 novembre 2007, n° C.06.0349.F, www.juridat.be}.

Le caractère abusif de l'exercice du droit de licencier s'apprécie notamment à la lumière des critères tels que l'intention de nuire, la malveillance, l'usage de ce droit causant un dommage à autrui en l'absence d'intérêt légitime, l'usage de ce droit qui entre plusieurs manières de l'appliquer constitue la manière la plus dommageable de l'exercer, et le détournement de ce droit de sa finalité économique et sociale.

Aucun de ces critères ne se trouve valablement établi en l'espèce par Madame K..

Madame K. entend également invoquer, à titre infiniment subsidiaire, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, pour soutenir qu'elle aurait été victime d'une discrimination basée sur son état de santé.

Le Tribunal a considéré que la loi du 10 mai 2007 n'était pas applicable à un licenciement justifié par des absences pour incapacité de travail.

Madame K. conteste l'interprétation que le Tribunal a faite de cette loi, et soutient que celle-ci est bien applicable en l'espèce, se référant pour justifier sa position sur ce point, à un avis que lui a adressé à sa demande le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations. Faisant donc application de cette loi, Madame K. soutient qu'au vu des circonstances de fait de la cause, « Tout porte à croire que le licenciement de Madame K. était uniquement justifié par sa seule incapacité de travail ».

La Cour estime qu'il est sans intérêt, en l'espèce, d'examiner si la loi du 10 mai 2007 est applicable ou non à un licenciement justifié par des absences pour incapacité de travail, dès lors qu'à supposer qu'elle le soit, Madame K. n'apporte pas, en tout état de cause, la preuve de ce que son licenciement ait été justifié par sa seule incapacité de travail comme elle le soutient.

Il ressort au contraire, des motifs développés plus avant, que le licenciement de Madame K. a une cause tout à fait étrangère à son incapacité de travail.

La Cour rappelle enfin que Madame K. invoque, également à titre infiniment subsidiaire, pour la première fois en degré d'appel, la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement conclue le 12 février 2014 au sein du Conseil national du travail, et soutient que son licenciement doit être considéré comme « manifestement déraisonnable » au sens de l'article 8 de cette convention collective.

Madame K. sollicite à ce titre la condamnation de Madame M. à lui payer une somme nette de 3.650,72 euros.

Madame M. soutient pour sa part, que cette demande est irrecevable dès lors que Madame K. a été licenciée le 28 novembre 2012, c'est-à-dire bien avant l'entrée en vigueur le 1 er avril 2014, de la CCT n° 109.

À titre subsidiaire, Madame M. soutient que cette nouvelle demande de Madame K. est prescrite au regard de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Madame M. soutient, à titre plus subsidiaire encore, que cette nouvelle demande de Madame K. n'est pas fondée.

La Cour qui constate que Madame K. n'a pas rencontré en termes de conclusions les moyens d'irrecevabilité et de prescription élevés par Madame M., relève que ces moyens sont tout à fait pertinents et justifiés.

Madame K. doit par conséquent être déboutée de sa demande.

3. Quant à la demande de paiement d'une prime de fin d'année.

Madame M. fait pertinemment observer dans ses conclusions, qu'aucune loi, aucune convention collective de travail sectorielle, ni encore aucune clause du contrat ne prévoient le paiement d'une prime de fin d'année.

Madame K. précise toutefois que « Même si aucune CCT n'accordait de prime de fin d'année en 2012, il reste que si Madame M. l'a accordé à tout le personnel, il n'y a aucune raison que Madame K. n'ait pas eu droit à cette prime, dès lors qu'elle a été en service une année presque complète en 2012 ».

La Cour qui constate que Madame K. semble vouloir justifier sa demande sur base d'un usage, lequel constitue une source d'obligation dès lors qu'il est constant et généralisé, relève que celle-ci n'apporte précisément pas la preuve de l'usage constant et généralisé du versement d'une prime de fin d'année à l'ensemble du personnel de la crèche.

Madame K. soutient certes qu'elle ne peut apporter cette preuve n'étant pas en possession des comptes individuels 2012 du personnel. Elle sollicite par conséquent la Cour d'ordonner à Madame M., sur pied des articles 877 et suivants du Code judiciaire, la production des comptes individuels 2012 du personnel.

La Cour ne peut faire droit à cette demande, dans la mesure où Madame K. n'apporte aucun élément constituant ne fût-ce qu'un commencement de preuve du versement à l'ensemble du personnel d'une prime de fin d'année en 2012. On peut, en effet, légitimement s'interroger sur le fondement en fait de l'allégation de Madame K. relative au prétendu versement d'une prime de fin d'année à l'ensemble du personnel de la crèche, dès lors d'une part qu'elle ne fournit aucun nom d'un membre du personnel dont elle aurait connaissance qu'une prime de fin d'année lui aurait été versée en 2012, et d'autre part qu'elle ne précise pas davantage quand ni comment elle aurait eu connaissance des versements d'une telle prime à l'ensemble du personnel de la crèche.

L'appel n'est par conséquent pas non plus fondé quant à ce.

4. Quant à la demande tendant à la délivrance des documents sociaux.

Madame K. sollicite « la délivrance de documents sociaux conformes aux motifs et aux condamnations du jugement à intervenir ».

Cette demande est sans objet dès lors qu'il résulte des motifs du présent arrêt qu'aucune condamnation ne peut être infligée à Madame M., la Cour confirmant le jugement déféré aux termes duquel Madame K. a été déboutée de l'ensemble de ses demandes.

5. Quant à l'appel incident.

La Cour considère que c'est à raison que Madame M. fait grief au Tribunal d'avoir compensé les dépens en délaissant à chaque partie ses propres dépens.

En effet, dès lors qu'aux termes du jugement entrepris, Madame K. succombait à l'ensemble de ses demandes, les dépens devaient entièrement être mis à sa charge conformément au prescrit de l'article 1017 du Code judiciaire.

L'appel incident est par conséquent fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant 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,

Entendu Monsieur le Substitut général H. F., en son avis oral à l'audience publique du 11 septembre 2017,

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Dit l'appel principal non fondé, et en déboute Madame K..

Déboute également Madame K. de sa nouvelle demande introduite par conclusions déposées au greffe de la Cour de céans le 5 mai 2017, celle-ci étant irrecevable.

Dit l'appel incident fondé, et condamne partant Madame K. au paiement des dépens de première instance liquidés par Madame M. à la somme de 1.210 euros, ramenée toutefois par la Cour à la somme de 990 euros, étant le montant de base pour les affaires dont le montant se situe entre 5.000,01 euros et 10.000 euros, prévu par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, tel qu'indexé au moment où l'affaire a été plaidée devant le Tribunal ; condamne également Madame K. au paiement des intérêts judiciaires sur ce montant.

Confirme partant le jugement déféré, excepté en ce qu'il a statué sur les dépens, et le réforme dès lors sur ce point dans la mesure du fondement de l'appel incident précisée ci-avant.

Condamne en outre Madame K. au paiement des dépens d'appel liquidés par Madame M. à la somme de 1.320 euros, mais ramenée par la Cour à la somme de 1.080 euros, étant le montant de base pour les affaires dont le montant se situe entre 5.000,01.euros et 10.000 euros, prévu par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, tel qu'indexé le 1 er juin 2016; condamne également Madame K. au paiement des intérêts judiciaires sur ce montant.

Délaisse à Madame K. ses propres dépens,

Ainsi arrêté par :

X. H., président
P. W., conseiller social au titre d'employeur
O. W., conseiller social au titre d'employeur
L. P., conseiller social au titre d'ouvrier
F. T., conseiller social au titre d'employé
Assistés de R. B., greffier

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de le 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 09 octobre 2017, où étaient présents :
X. H., président
R. B., greffier