



Chambre 3
Numéro de rôle 2016/AM/257
LA VILLE DE BINCHE / R. P.
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
12 septembre 2017**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail – Employé – Motif grave – Insubordination – Droit de critique – Limites.

EN CAUSE DE :

LA VILLE DE BINCHE, représentée par son Collège Communal,

Partie appelante, comparaisant par son conseil Maître Philippe HERMAN, avocat à MONTIGNIES-SUR-SAMBRE.

CONTRE :

R. P., domiciliée à

Partie intimée, comparaisant personnellement, assistée de son conseil Maître Stéphanie MENNA, avocat à LA LOUVIERE.

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

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 12 juillet 2016 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 8 mars 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche ;
- les conclusions de la partie intimée faxées au greffe le 16 novembre 2016 ;
- les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 16 janvier 2017 ;
- les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du 27 juin 2017.

L'appel, introduit dans les forme et délai légaux, est recevable.

Sa recevabilité n'est au demeurant pas contestée.

1. Les faits et antécédents de la cause

Madame R.P. est engagée par la Ville de Binche en qualité d'employée administrative le 2 octobre 2001.

A dater du 1^{er} août 2010, elle bénéficie d'une interruption de carrière (réduction de ses prestations d'1/4).

Le 18 mars 2014, Madame R.P. adresse à Monsieur G.S., Directeur Général f.f. de la Ville de Binche, une demande de mutation au motif, notamment, d'une situation de stress et de pression exercés par son chef de service.

Le 23 septembre 2014, elle sollicite auprès du Collège communal une modification de son horaire de travail.

Par une note de service du 24 septembre 2004, Monsieur G.S. précise s'opposer à cette demande de modification au motif qu'elle n'est pas motivée et qu'en outre, l'horaire souhaité ne correspond pas à l'intérêt du service enseignement puisqu'il serait en décalage par rapport aux prestations des autres collègues.

Le 25 septembre 2014, Madame R.P. est entendue par son chef de service, Monsieur V., suite à une plainte dirigée contre elle par un candidat à l'emploi, B.G., qui lui reproche de l'avoir appelé pour lui dire qu'il n'y avait pas de poste d'éducateur pour lui à la Ville mais qu'elle voulait quand-même le rencontrer pour autre chose et pas au bureau.

Au cours de cette audition, elle nie farouchement les faits dénoncés par le sieur B.G..

Le 30 septembre 2014, elle adresse respectivement à G.S. et à J-M. V. les deux mails suivants, avec copie au personnel communal :

« Monsieur G.S.,

Ce petit mail pour vous signaler quelques petits problèmes,

- 1 jour après-midi, vous m'avez interpellée (désolée, j'ai oublié la date), mais, Madame VC M. était toujours en fonction au centre administratif, en me demandant si j'étais en congé ce jour- là, alors que je discutais avec Mesdames VC M. et G., vous ignoriez certainement de quoi nous parlions, puisque vous m'avez dit « Tu es en congé aujourd'hui P. », question à laquelle, j'ai répondu non*

- et, vous m'avez dit face aux autres personnes présentes « n'oublie pas d'aller travailler ». Etes-vous «DEVIN», pour savoir de quoi nous discutons.*
- *2 désolée pour la date, mais je ne perds pas mon temps à tout noter sur 1 agenda, un matin, vous êtes venu voir mon « chef de service » et, m'avez convoquée dans son bureau, parce que, d'après vous, je sentais l'alcool, je me suis justifiée en vous expliquant que je prenais un médicament soignant mes articulations, j'ai toujours ce médicament sur moi. Aucune justification n'était nécessaire, vous n'avez aucun droit sur ma santé, mais je l'ai fait.*
 - *3 Quand mon mari, il faut le dire comme ça, puisque nous ne sommes pas encore divorcés, est venu jeter le contenu de mes effets personnels sur le parking «privé» du CPAS, vous m'avez à nouveau convoquée dans votre bureau pour me signaler qu'il fallait absolument que je débarrasse mes effets personnels (désolée, je me répète), pour ne pas donner une mauvaise image de la Ville de Binche. Vous êtes-vous demandé comment j'allais procéder, où j'allais dormir et ce que j'allais manger. Heureusement, les humains existent et, je m'en suis sortie grâce à eux. Vous êtes d'ailleurs venu vérifier si tout était bien débarrassé.*
 - *4 pour votre information; j'ai l'âge d'être votre mère et je crois qu'un minimum de respect s'impose.*
 - *5 je ne vois pas en quoi vous êtes le seul à pouvoir vous opposer à ma demande de modification d'horaire. Le Collège Echevinal existe aussi ne vous déplaie.*
 - *6 Hier matin, j'ai pris rendez-vous avec Monsieur le Bourgmestre et bien que vous me fixiez 1 rendez-vous pour cet après-midi à 14 heures, je refuse tout entretien avant d'avoir rencontré Monsieur le Bourgmestre».*

« Monsieur V.,

Suite à mon audition du 140925, j'ai pris la liberté de prendre rendez-vous avec Monsieur le Bourgmestre, afin de mettre les points sur les i et les barres sur les t. Si vous avez reçu un appel téléphonique le 140924, comme vous me l'avez signalé, me concernant, et mettant en doute ma crédibilité et mon intégrité, j'estime qu'en tant que «chef de service », vous auriez dû m'en parler sur le champ au lieu d'avertir directement le directeur général ff et de me faire subir un interrogatoire digne de la police judiciaire que vous m'avez fait signer et dont vous m'avez fourni copie.

Hormis le syndicat, le SIPP, le tribunal du travail, la médecine du travail, la presse, etc, etc, existent.

Ceci n'est nullement une menace mais une constatation.

Je n'ai nullement l'intention de me faire bafouer par un individu quel qu'il soit et qui il soit.

Je refuse tout entretien avant d'avoir rencontré Monsieur le Bourgmestre.

ALEA JACTA EST

*(Désolée pour ceux qui ne comprennent pas les dates à l'envers, mais cela fait partie des exigences de mon « chef de service »).
Bonne journée ».*

Le 6 octobre 2014, La Ville de Binche notifie à Madame R.P. son licenciement pour motif grave. Les motifs justifiant le congé sont repris en ces termes dans la lettre de congé :

« - Avoir, le mardi 30 septembre 2014 refusé de se présenter à une entrevue avec le Directeur général f.f afin d'être entendue concernant la plainte reçue à son encounter d'un candidat à un emploi,

- Avoir, le mardi 30 septembre 2014, à 13heures adressé un mail au Directeur général f . f . ainsi qu'une copie à tout le personnel dans lequel madame R.P. tient des propos injurieux, constitutifs d'insubordination et de dénigrement envers le Directeur général f.f.

- Avoir, le mardi 30 septembre 2014, à 13heures 12 minutes adressé un mail à son responsable de service ainsi qu'une copie à tout le personnel, dans lequel madame R.P. tient des propos injurieux, constitutifs d'insubordination et de dénigrement envers son responsable de service, Monsieur J-M. V.

En effet, ces faits constituent des actes d'insubordination, de dénigrement et d'injures vis-à-vis de vos supérieurs hiérarchiques ».

A la lettre de licenciement étaient joints deux extraits conformes de la délibération du Collège Communal du 3 octobre 2014.

En date du 2 février 2015, Madame R.P. saisit le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Binche, aux fins d'entendre condamner la Ville de Binche au paiement des sommes brutes suivantes :

1. 41.816,17 € à titre d'indemnité de rupture,
2. 18.358,32 € à titre d'indemnité de protection,

Lesdites sommes, à augmenter des intérêts à dater de leur exigibilité ainsi que des frais et dépens de l'instance, le tout assorti de l'exécution provisoire.

Par le jugement entrepris du 8 mars 2016, le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, :

- dit la demande recevable ;
- la dit non fondée en ce qui concerne l'indemnité de protection ;
- la dit d'ores et déjà fondée à concurrence de 1€ à titre provisionnel en ce qui concerne l'indemnité de rupture ;

- condamne la défenderesse à payer à la demanderesse la somme de 1€ provisionnel à titre d'indemnité de rupture ;
- avant de statuer plus en avant en la cause, ordonne une réouverture des débats aux fins de permettre aux parties de s'expliquer sur le calcul du délai de préavis et de l'indemnité de rupture.

La Ville de Binche relève appel de ce jugement.

2. Objet de l'appel

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que les fautes reprochées à l'intimée n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité alors que :

- en refusant de se présenter à une entrevue avec le Directeur général ff, l'intimée a posé un acte d'insubordination ;
- les mails adressés à ce Directeur et à Monsieur V., son supérieur hiérarchique, le 30 septembre 2014 excèdent la critique admissible et ce d'autant qu'ils ont fait l'objet d'une publicité.

Elle demande à la cour de réformer le jugement querellé sur ce point et de déclarer la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée.

L'intimée sollicite la confirmation du jugement querellé considérant que :

- en ne lui permettant pas d'être entendue dans des conditions optimales, ses droits de la défense ont été violés et qu'elle a, donc, perdu une chance de pouvoir conserver son emploi ;
- les mails litigieux du 30 septembre 2014 n'ont pas un caractère dénigrant et ne contiennent aucun propos injurieux, qu'ils doivent être placés dans un contexte de pression et de manque d'égards à son encontre et que leur diffusion est sans conséquence dès lors que les faits étaient connus de tous.

3. Décision

3.1. Respect des droits de la défense

L'intimée fait valoir que lorsque le congé est donné par une autorité publique, celle-ci doit respecter les principes de bonne administration, dont le principe *audi alteram partem* et le respect des droits de la défense. Elle affirme qu'en l'espèce, ces principes

généraux de bonne administration n'ont pas été respectés et qu'elle a, en conséquence, perdu une chance de conserver son emploi.

Les principes généraux de bonne administration forment, comme l'obligation de motivation formelle, un correctif à la position privilégiée qu'a juridiquement l'autorité publique vis-à-vis de l'administré lorsqu'elle pose un acte juridique unilatéral de portée individuelle qui a pour but de produire des effets juridiques. Il s'agit de la décision d'une autorité publique qui, sans l'approbation de l'administré, crée des droits et obligations qui sont unilatéralement obligatoires, sont exécutoires et bénéficient du privilège du préalable.

L'acte administratif unilatéral s'oppose à l'acte juridique bilatéral, tel le contrat. Lorsque l'autorité publique utilise un procédé de droit privé comme le contrat de travail, elle n'agit plus en tant que puissance publique. Elle n'est plus juridiquement une autorité administrative, elle renonce à ses privilèges et devient un co-contractant. Le travailleur n'est pas un « *administré* », il n'a pas de rapport d'ordre administratif avec l'autorité publique, laquelle doit respecter toutes les règles du contrat. Le caractère public de l'employeur n'autorise pas celui-ci à se prévaloir de la « *loi du changement* » pour modifier unilatéralement de manière importante les éléments essentiels du contrat, ou à se prévaloir de l'intérêt général pour ne pas respecter certaines obligations contractuelles, ou résilier le contrat en dehors des conditions prévues par la loi du 3 juillet 1978.

La rupture unilatérale du contrat de travail est indissolublement liée au contrat de travail. Lorsque l'employeur public prend la décision – unilatérale – de licencier un agent contractuel, il n'agit pas sur base de ses prérogatives exorbitantes de puissance publique mais en tant que titulaire d'un droit contractuel de résiliation unilatérale que lui reconnaît la loi du 3 juillet 1978.

Les garanties offertes par le droit administratif ne s'ajoutent pas à celles que le travailleur puise dans la loi du 3 juillet 1978. Cette thèse est contraire au principe de la prééminence de la loi sur les principes généraux du droit, qui a pour conséquence que ceux-ci ne s'appliquent légalement que lorsque le litige ne peut être réglé sur la base d'un texte légal, soit en l'absence de règle légale soit lorsque celle-ci présente des lacunes. Or, la loi du 3 juillet 1978 règle expressément le régime légal du licenciement, y compris celui d'un agent contractuel au service d'une autorité publique.

C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation dans un arrêt du 12 octobre 2015 (S.13.0026.N) : la réglementation applicable à la rupture des contrats de travail conclus à durée indéterminée, à savoir les dispositions des articles 32, 3^o, 37, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 39, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, dans sa version applicable à l'espèce, n'oblige pas un employeur à entendre un travailleur avant son licenciement. A cette réglementation qui, conformément à l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, s'applique aussi aux contrats des travailleurs occupés par les communes qui ne sont pas

soumis à un régime statutaire, il ne peut être dérogé en recourant aux principes généraux de droit administratif.

Il s'ensuit que l'argumentation de l'intimée suivant laquelle ses droits de la défense auraient été violés n'est pas fondée.

Surabondamment, dans les faits, par courrier du 1^{er} octobre 2014, l'intimée a été convoquée pour être entendue par le Collège communal le 3 octobre 2014. Ladite convocation reprend précisément les trois faits qui lui sont reprochés et qui seront, d'ailleurs, exactement les mêmes que ceux repris dans la lettre de licenciement.

Etant dans l'impossibilité de se présenter (certificat médical), l'intimée s'est fait représenter par son conseil, Maître BASSELIER ; ce dernier a sollicité le report de l'audition, lequel lui a été refusé aux motifs que les faits reprochés étaient clairs et connus de l'intimée.

Le conseil de l'intimée reconnaîtra que les faits incriminés lui sont connus (« *Elle sait ce qui lui est reproché* ») et s'expliquera sur ces faits (P.V. du Collège communal du 3 octobre 2014).

L'audition a, ainsi, eu lieu.

Le moyen n'est pas fondé.

3.2. Existence du motif grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail autorise chacune des parties au contrat à résilier celui-ci, sans préavis ou avant l'expiration du terme prévu, pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et précise qu'est considérée comme constituant un tel motif, « *toute faute grave qui rend immédiatement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il en découle que la notion de motif grave implique la réunion des trois éléments suivants :

- le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif ;
- la faute commise doit être intrinsèquement grave ;
- la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat (M.DAVAGLE, « *La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender* », in Orientations, 2003, n°4, p.16).

Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 28 octobre 1987, Pas., 1988, I, p.238). Des faits antérieurs peuvent, ainsi, constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.140), et ce, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, encore faut-il cependant qu'ils soient invoqués expressément par la partie qui licencie et qu'ils soient de nature à éclairer le juge sur la gravité du motif allégué (Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, p.435).

Aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978, « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. 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* ».

La charge de la preuve de la réalité des faits incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement la gravité de la(des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause.

En l'espèce, le motif grave, invoqué par l'employeur et tel qu'il est explicité dans la lettre de congé, est constitué des comportements suivants :

Avoir le 30 septembre 2014 :

- refusé de se présenter à une entrevue avec le Directeur général ff, pour être entendue concernant une plainte reçue à son encontre par un candidat à un emploi ;
- adressé à ce Directeur et à Monsieur V., son supérieur hiérarchique, avec copie à tout le personnel, un mail contenant des propos injurieux constitutifs d'insubordination et de dénigrement.

Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires ou préposés, en vue de l'exécution du contrat (article 17, 1^o et 2^o, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le travailleur ayant l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont donnés par l'employeur en vue de l'exécution du contrat, l'insubordination peut, selon les circonstances de la cause, constituer une faute et, le cas, échéant, justifier le licenciement sans indemnité ni préavis si la faute est grave et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

Dans un arrêt du 23 mai 2000, la cour du travail de Bruxelles a même considéré que «*l'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail, qui est l'autorité de l'employeur*» (C.T. BRUXELLES, 4^{ème} chambre, R.G. n° 34.532, dont un sommaire est publié au Bull. FEB, 2000, n° 10, p. 118).

Néanmoins, la subordination ne s'assimile pas à une soumission aveugle et muette (B. PATERNOSTRE, Motif grave : les enseignements de la jurisprudence, Kluwer, Études pratiques de droit social, 2008/4, p. 87 et 88).

Ainsi, la subordination ne prive pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. S'il est vrai que la liberté d'expression du travailleur est limitée par la relation de subordination et par l'obligation de loyauté découlant du principe d'exécution de bonne foi des conventions (article 1134, alinéa 3, du Code civil), elle n'est pas pour autant totalement supprimée.

Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution et, d'autre part ses obligations à l'égard de l'employeur fondées sur les articles 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 et 1134, alinéa 3, du Code civil (S. GILSON et F. LAMBINET, « *La liberté d'expression du travailleur salarié* » Anthémis, Les dossiers du BSJ, 2012).

Les différents critères qui permettent de tracer la frontière entre le droit du travailleur de s'exprimer librement dans le cadre professionnel, fut-ce pour critiquer son employeur, et, d'autre part, l'insubordination, dont le travailleur se rend coupable lorsqu'il tient des propos qui heurtent le pouvoir d'autorité de l'employeur sont, notamment, les suivants :

- les responsabilités du travailleur : si la subordination ne prive pas le travailleur d'un droit de critique, il en est *a fortiori* ainsi lorsque cette critique entre dans ses responsabilités et – précise cet arrêt – que la manière de l'exprimer n'est pas disproportionnée (C.T. BRUXELLES, 8 janvier 2013, *Chron. D. S.*, 2014, p. 165) ;
- le contexte privé de l'exercice du droit de critique est pris en considération. La cour du travail de Bruxelles décide que n'est pas fautif le fait, pour un employé, d'avoir tenu à un collègue de travail, au cours d'une conversation privée au domicile du premier, des propos critiques sur la gestion de l'entreprise (C.T. BRUXELLES, 30 mars 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 441 ; C.T. BRUXELLES, 30 mars 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 441) ;
- la façon de formuler les critiques : la jurisprudence opère une distinction entre l'expression verbale, plus volontiers spontanée, et l'expression écrite censée plus réfléchie (CDEH, 21 juillet 2011, Heinisch C/ Allemagne, affaire 28274/08) ;

- l'absence d'intention de nuire est prise en considération et un contrôle de proportionnalité peut être effectué : il faut que l'intérêt public soit concerné par la révélation de l'information (CDEH , op. cit.,).

De manière générale, le droit critique devient gravement fautif si, par l'outrance de sa formulation ou la publicité qui lui est donnée, il sape l'autorité de l'employeur et atteint sa crédibilité.

En l'espèce, s'agissant du refus de l'intimée de se présenter à une entrevue avec le Directeur général ff, le 30 septembre 2014, celui-ci est exprimé en ces termes dans son mail du 30 septembre 2014 :

« ...

Hier matin, j'ai pris rendez-vous avec Monsieur le Bourgmestre et bien que vous me fixiez 1 rendez-vous pour cet après-midi à 14 heures, je refuse tout entretien avant d'avoir rencontré Monsieur le Bourgmestre. »

Certes, ce refus n'est pas définitif ; néanmoins, il permet de constater que l'intimée considérait d'une part, que le Directeur G.S. n'avait aucune autorité directe sur elle – ce qui n'était pas le cas dans la réalité – et d'autre part, que c'était elle qui fixait les règles de cette entrevue sans devoir se soumettre à un quelconque ordre.

L'intimée a, d'ailleurs, très clairement confirmé cette perception dans d'autres propos qu'elle lui a adressés dans le mail du 30 septembre 2014 :

« ...

- *4 pour votre information; j'ai l'âge d'être votre mère et je crois qu'un minimum de respect s'impose.*
- *5 je ne vois pas en quoi vous êtes le seul à pouvoir vous opposer à ma demande de modification d'horaire. Le Collège Echevinal existe aussi ne vous déplaie ».*

S'agissant des termes utilisés dans les mails du 30 septembre 2014 qu'a adressés l'intimée à Monsieur G.S. et à Monsieur V., ses supérieurs hiérarchiques, s'ils ne s'apparentent pas *stricto sensu* à des injures, ils sont manifestement dénigrants et irrespectueux.

Ainsi, outre le fait que l'intimée va systématiquement mettre le terme « *chef de service* » entre guillemets pour faire entendre qu'il n'en n'est pas un, elle va tenir à l'égard des intéressés les propos suivants :

- Monsieur G.S. : « ...Etes-vous DEVIN.... », « ... Heureusement, les humains existent.... », « ...j'ai l'âge d'être votre mère... » ;
- Monsieur V. : « ...j'estime qu'en tant que « chef de service », vous auriez dû... », « ...Désolée pour ceux qui ne comprennent pas les dates à l'envers, mais cela fait partie des exigences de mon « chef de service » ».

Le ton autoritaire, impertinent et moqueur des termes utilisés dans ses mails dénote, incontestablement, un manque total de respect et d'égards à l'égard des supérieurs hiérarchiques tant en ce qui concerne l'autorité qu'il représente qu'en ce qui concerne leur personnalité même (manque d'humanité, exigences supposées farfelues,...).

Un tel comportement fautif est d'autant plus grave que l'intimée a adressé les mails à tous les membres du personnel soumis à l'autorité des sieurs G.S. et V. alors que cette diffusion était sans aucun intérêt public.

Ce faisant, elle a irrémédiablement détruit l'autorité et le respect mutuel indispensables à la poursuite des relations de travail.

Ce comportement ne peut se justifier par la réaction épidermique d'un travailleur sous pression dès lors que les propos ont été formulés dans un écrit censé réfléchi et qu'ils ont été divulgués sans aucun motif, si ce n'est celui de nuire.

De même, c'est en vain que l'intimée prétend que le sieur V. manquait de respect à son égard. Les différents mails et notes de service que ce dernier lui a adressés concernent des remarques sur la mauvaise qualité du travail et des mises au point nécessaires pour y remédier et sont rédigés de manière polie et courtoise.

En réalité, ce qui a ruiné la confiance de manière définitive et immédiate, ce n'est pas tant le refus d'assister à l'entrevue du 30 septembre 2014, c'est le fait d'avoir motivé ce refus en des termes dénigrants et irrespectueux à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques mettant à mal leur autorité et d'avoir donné à cet acte d'insubordination caractérisée une publicité non justifiée.

Il s'ensuit que le licenciement pour motif grave était légalement justifié et qu'aucune indemnité de rupture n'était due.

L'appel est fondé.

Dès lors que l'intimée succombe dans l'intégralité de sa demande originaire et en appel,

il y a lieu de la condamner aux frais et dépens des deux instances, étant les indemnités de procédure.

Aux termes de l'article 1022, alinéa 4 du Code judiciaire, « *si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Le juge motive spécialement sa décision sur ce point* ».

L'article 508/1, 2°, du Code judiciaire dispose que l'aide juridique de deuxième ligne est l'aide juridique accordée à une personne physique sous la forme d'un avis juridique circonstancié ou l'assistance juridique dans le cadre ou non d'une procédure ou l'assistance dans le cadre d'un procès y compris la représentation au sens de l'article 728.

En l'espèce, l'intimée bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne. Par conséquent, il y a lieu de fixer les indemnités de procédure au montant minimum prévu par l'arrêt royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire.

L'appelante n'invoque pas une situation manifestement déraisonnable.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel.

Le déclare fondé.

Réforme le jugement querellé en ce qu'il dit la demande d'indemnité de rupture de l'intimée d'ores et déjà fondée à concurrence de 1€ à titre provisionnel et condamne l'appelante à lui payer la somme de 1€ provisionnel à titre d'indemnité de rupture.

Emendant, dit la demande originaire d'indemnité de rupture de l'intimée non fondée et l'en déboute.

Condamne l'intimée aux frais et dépens des deux instances liquidés à 2.400 € (1.200 € par instance).

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

Pascale CRETEUR, conseiller, président la chambre,
Jacques DE MOORTEL, conseiller social au titre d'employeur,
Thierry DELHOUX, conseiller social au titre de travailleur employé,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Jacques DE MOORTEL, par Pascale CRETEUR, conseiller et Thierry DELHOUX, conseiller social, assistés de Stéphane BARME, greffier.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 12 septembre 2017 par Pascale CRETEUR, conseiller, avec l'assistance de Stéphane BARME, greffier.