



Chambre 3
Numéro de rôle 2016/AM/354
P.SPRL / D. M.
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
14 novembre 2017**

Contrat de travail – Ouvrier – Rupture – Date d’effet du congé – Licenciement manifestement déraisonnable.

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

La S.P.R.L. P., dont le siège social est établi à

Appelante au principal, intimée sur incident, comparaisant par son conseil Maître Voisin, avocate à Braine-le-Comte ;

CONTRE :

D. M., domiciliée à

Intimée au principal, appelante sur incident, comparaisant personnellement assisté de son conseil Maître Pétré, avocate à La Louvière ;

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

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d’appel reçue au greffe de la cour le 19 octobre 2016, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 9 septembre 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière ;
- l’ordonnance de mise en état consensuelle prise le 8 novembre 2016 en application de l’article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu le relevé des dépens de Mme M.D. ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 10 octobre 2017 ;

Faits et éléments de procédure

Mme M.D. est entrée au service de la SPRL P. le 1^{er} septembre 2009 en qualité d'aide-ménagère dans le cadre d'un contrat de travail « titres services » à durée indéterminée et à temps partiel (30 h/semaine). Par avenant du 25 septembre 2012, la durée du travail a été fixée à 34 h/semaine.

A partir du mois de novembre 2012, Mme M.D. s'est vue confier des tâches de gestion de l'atelier de repassage, outre ses propres prestations de repasseuse, et sa rémunération horaire brute a été portée à 13 €.

Au cours de l'année 2013 Mme M.D. a suivi une formation de base de conseiller en prévention s'étalant sur 6 jours. Un certificat de réussite lui a été délivré.

En décembre 2013 un problème s'est posé quant aux heures supplémentaires prestées par Mme M.D.. Suite à un entretien qui a eu lieu à ce sujet le 16 janvier 2014, la SPRL P. a adressé à l'intéressée un courrier libellé en ces termes :

« Après notre conversation de ce matin au cours de laquelle je t'ai informée du paiement d'un complément d'heures – heures que tu m'as communiquées par l'intermédiaire d'une collègue le 16 janvier 2014 – relatives à des prestations de 2013, tu m'as manifesté ta désapprobation au sujet des modalités de règlement de ces heures en raison de problèmes privés.

A 11h40, tu as abandonné ton poste de travail sans motif.

Nous déplorons cette situation et te prions de considérer la présente comme un avertissement.

(...) ».

Selon Mme M.D., suite à la discussion du 16 janvier 2014, elle s'est sentie mal et a dû quitter le travail pour se rendre chez le médecin, après avoir prévenu ses collègues. Son médecin lui a délivré un certificat d'incapacité de travail du 16 au 24 janvier 2014, qu'elle a adressé par courrier recommandé à son employeur dès le lendemain, 17 janvier 2014.

A partir du 5 mai 2014 Mme M.D. a été en incapacité de travail attestée par son médecin, de manière quasiment ininterrompue jusqu'en août 2014, à l'exception de deux semaines de prestations.

Un problème s'est posé à propos de périodes d'incapacité de travail pour les mois de mai et juin 2014, qui a donné lieu à un échange de courriers entre les parties.

La SPRL P. a adressé à Mme M.D. en date du 8 juillet 2014 un deuxième avertissement :

« Cet après-midi, tu m'as téléphoné pour me dire que ta fiche de paie contenait une erreur au niveau du calcul de ta rémunération en fonction des différents certificats médicaux que tu m'as remis au cours des deux derniers mois.

Alors que j'essayais de comprendre ce qui se passait, tu m'as indiqué que tu ne voulais pas discuter et tu as raccroché le téléphone brutalement.

Une demi-heure plus tard, tu es venue au bureau où je travaillais en présence de G. VDP. pour me demander la copie de plusieurs de ces certificats dont tu disais ne pas avoir pris de copie. Soucieuse de t'apaiser, j'ai photocopié tous les certificats médicaux et te les ai remis.

Une nouvelle conversation s'est engagée au cours de laquelle tu réclamais une deuxième période de salaire garanti. Comme je t'indiquais que je ne pouvais pas te répondre, tu t'es à nouveau mise en colère. Tu es partie en claquant la porte, en disant que tu en avais « marre » de cette entreprise de « merde » qui paie 9 heures à des gens qui en ont presté 19 (???) et que je pouvais te donner ton préavis, que je verrais !

Tes paroles, que je considère comme injurieuses et menaçantes, sont intolérables. La même situation s'était déjà produite au mois de janvier dernier.

J'attire ton attention sur le fait que nous ne pouvons pas accepter ce genre de comportement. La présente est à considérer comme avertissement.

(...) ».

Mme M.D. a contesté ce deuxième avertissement par lettre recommandée avec accusé de réception du 18 juillet 2014 :

« J'accuse bonne réception de votre courrier du 08/07/2014 .

Courrier, sur lequel je ne peux en aucun cas marquer mon accord ni sur son contenu, ni sur votre version des faits.

Je vous ai effectivement téléphoné en date du 08 juillet, pour vous signaler qu'il me semblait y avoir une erreur sur mon bulletin de paie. Répondant à votre invitation, je me

suis bien rendue au bureau afin d'obtenir les renseignements demandés, à l'aide des copies de certificats médicaux en votre possession .

Au bout de quelques minutes vous avez abrégé la conversation par ces termes, je cite " ça fait longtemps que j'en ai marre de toi, je n'ai plus envie de te parler, tu n'as qu'à aller voir ton syndicat " .

Il ne me restait alors, comme seule alternative, de prendre la porte et de me rendre à mon organisation Syndicale.

Je nie formellement avoir employé les termes " marre de cette boîte de merde " .

Je n'ai non plus, d'aucune façon demandé mon licenciement.

Je vous ai en effet, fait part, bien que n'ayant aucune responsabilité syndicale au sein de votre entreprise, qu'une collègue s'était plainte de ses difficultés financières, car bien qu'ayant un contrat de 19h / semaine, elle ne prestait et n'était rémunérée que 9h / semaine, alors que parallèlement l'on procéda à l'embauche de personnel pour la même fonction .

Il est regrettable que le fait de demander une explication ou simplement le respect de la législation sociale, soit interprété de votre part comme une démarche injurieuse et intolérable .

Souhaiteriez dès lors, que plutôt que de chercher un dialogue constructif, je m'adresse directement à mon organisation syndicale, à l'inspection sociale ou l'inspection du travail ?

Vous faites allusion dans votre courrier à des événements de janvier 2014, il me semble donc opportun de rappeler l'historique des faits.

Vous avez décidé de fermer l'atelier de repassage entre Noël 2013 et le nouvel an, afin d'effectuer des travaux de peinture .

Il me semblait donc que c'était le moment idéal de récupérer les nombreuses heures supplémentaires prestées au cours de l'année 2013.

Vous avez demandé que ces travaux de peinture soient réalisés par les repasseuses et les aides ménagères (bien que ce type de travail ne rentre pas dans le cadre des titres services).

J'ai décliné la proposition et ai fait part de mon intention de récupérer mes heures supplémentaires pendant la fermeture de l'atelier.

Vous m'avez signifié (oralement et par courrier), que vu mon salaire horaire, mes heures supplémentaires, ne devraient être récupérées, que dans le cas contraire, mon salaire horaire serait diminué.

J'ai refusé, ces deux propositions étant l'une comme l'autre illégales .

Vous aviez déjà à ce moment considéré ce refus comme une attitude intolérable.

Depuis janvier, je subis de votre part des reproches réguliers concernant mon salaire, réprimandes et railleries de votre part.

En date du 16 janvier, me sentant craquer nerveusement, suite à vos reproches et pressions constantes, j'ai averti mes collègues que je me rendais chez mon médecin traitant et leur ai demandé de vous en avvertir.

Mon médecin traitant m'a alors prescrit médication et 5 jours de repos .

Bien qu'étant couverte par un certificat médical, certificat que je vous ai transmis par recommandé en temps et en heure, vous m'avez envoyé un avertissement pour abandon de poste sans motif.

Compte tenu de ce qui précède, je vous prierais de considérer votre avertissement comme nul et non avenu.

Pour conclure, je vous fait part de mon intention, de reprendre mon travail dès ma guérison, et ce, dans un climat serein, et vous prie d'agréer mes salutations distinguées ».

Par lettre recommandée du 21 août 2014, la centrale professionnelle de Mme M.D. a informé la SPRL P. de son intention d'instituer une délégation syndicale au sein de l'entreprise et d'y nommer un ou une déléguée.

Par lettre recommandée du 22 août 2014, la SPRL P. a notifié à Mme M.D. sa décision de rompre le contrat de travail avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 35 jours et 6 semaines de rémunération.

Par lettre recommandée du 28 août 2014 Mme M.D. a interpellé la SPRL P. quant aux motifs concrets ayant conduit à son licenciement.

Par lettre recommandée du 17 septembre 2014 la centrale professionnelle de Mme M.D. a sollicité la réintégration immédiate de celle-ci, alléguant que son licenciement ne pouvait avoir d'autre motif que d'empêcher le fait syndical au sein de l'entreprise.

La SPRL P. a fait suite à la demande de communication des motifs du licenciement par lettre recommandée du 20 septembre 2014 :

« Le présent courrier fait suite à votre sollicitation adressée par voie postale le 28/08/2014.

En 2009, nous avons créé notre entreprise active dans le secteur « Titres-services », avec la véritable motivation de participer au bien-être social des travailleurs.

Les maîtres mots de notre action ont toujours été: accueil, respect de la différence, écoute, tolérance, encouragement.

Afin de permettre à chacun de satisfaire ses besoins économiques, nous nous appliquons tous ensemble à fédérer les clients pour engranger les heures de travail. En collaboration avec notre secrétariat social, nous veillons à rétribuer correctement chacun avec la régularité qui s'impose, dans le respect des dispositions légales.

Grâce au travail de tous, les relations sociales au sein de l'entreprise sont restées excellentes au fil du temps malgré la croissance du personnel. La porte de notre bureau est ouverte en permanence. On s'y retrouve, on y défend son point de vue, on aborde les

problèmes avec les clients « difficiles », on rectifie les erreurs inévitables, on s'encourage, on plaisante, chacun avec la confiance et le respect que nos relations ouvertes ont engendrés.

Dans ce cadre, notre collaboration avec vous, a été, les premières années, excellente. En octobre 2012, suite au décès inopiné de Madame M.M. - première collaboratrice engagée par l'entreprise - vous avez souhaité reprendre l'activité que cette dernière avait spontanément assurée : la gestion d'une partie des activités de l'atelier de repassage.

Etant donné l'accroissement des activités de l'atelier et soucieux d'accompagner votre engagement, nous vous avons octroyé en novembre 2012 une augmentation salariale.

Afin de vous aider à progresser vers un poste au sein de notre bureau, vous avez suivi à notre initiative, fin 2013, une formation d'agent de sécurité niveau 1.

Le 16 janvier 2014, un différend nous a opposés quant aux modalités de paiement d'heures complémentaires de travail. Dans ce contexte, étant donné notamment votre comportement agressif inadapté à la situation, un premier avertissement vous a été envoyé le même jour à 12h28 suite à votre abandon de poste. Vous nous avez alors adressé un certificat médical le 17 janvier 2014.

Depuis lors, votre comportement, en contradiction avec la philosophie de notre entreprise, a engendré un mauvais climat au sein de l'atelier de repassage.

Le 8 juillet 2014, une nouvelle situation qui pouvait se régler facilement - traitement d'une période de maladie dont la prise en charge par l'entreprise demandait une justification que vous ne nous aviez pas fournie - a provoqué de votre part un nouveau comportement agressif et l'envoi, par nous, d'un deuxième courrier d'avertissement.

Après réception d'un courrier inapproprié que vous aviez sollicité de votre mutuelle SOLIDARIS, nous vous avons demandé par courrier du 19 août 2014 de nous faire parvenir la justification par un médecin. Vous avez fourni cette information par courrier le 25 août 2014 et nous avons respecté nos obligations légales en la matière.

Votre courrier du 18 juillet 2014, par l'ensemble des fausses allégations qu'il contient, a engendré la perte définitive de la confiance que nous avions placée en vous et de ce fait, l'impossibilité de poursuivre notre collaboration.

Les pièces justificatives font partie intégrante du présent courrier.

(...) ».

Le 23 septembre 2014 le conseil de la SPRL P. a opposé une fin de non-recevoir à la demande de réintégration de Mme M.D..

Mme M.D. a soumis le litige au tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière, par requête contradictoire introduite le 17 avril 2015. Sa demande avait pour objet la condamnation de la SPRL P. au paiement de :

- la somme nette de 7.664,28 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme brute de 450,84 € au titre de rémunération pour la période du 23 au 31 août 2014 ou à titre subsidiaire la somme nette de 450,84 € au titre de dommages et intérêts ;
- la somme provisionnelle de 1 € au titre de toutes autres sommes qui lui resteraient dues du fait des relations de travail ou de la rupture de celles-ci ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité ;
- les frais et dépens de l'instance.

Par le jugement entrepris du 9 septembre 2016 le premier juge a :

- donné acte à Mme M.D. de son désistement de la demande relative à la somme provisionnelle de 1 € ;
- dit pour droit que le licenciement de Mme M.D. était manifestement déraisonnable et a condamné la SPRL P. à lui payer la somme de 7.664,28 € au titre d'indemnité, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- dit pour droit qu'il n'y avait pas lieu à rémunération pour la période du 23 août au 31 août 2014 et débouté Mme M.D. de ce chef de demande ;
- condamné la SPRL P. aux frais et dépens de l'instance non liquidés.

Objet des appels – Demande reconventionnelle introduite en degré d'appel

La SPRL P. demande à la cour :

- en ordre principal : de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a considéré que le licenciement de Mme M.D. était manifestement déraisonnable et de confirmer ledit jugement en ce qu'il a dit pour droit qu'il n'y avait pas lieu au paiement d'une rémunération pour la période du 23 au 31 août 2014 ; en conséquence de déclarer la demande originaire non fondée ;
- en ordre subsidiaire : de l'autoriser avant dire droit à rapporter la preuve par toutes voies de droit, témoignages compris, des faits suivants :
 - o du temps de son occupation, Mme M.D. se permettait des pauses cigarettes toutes les heures ;

- du temps de son occupation, Mme M.D. perturbait le bon fonctionnement de l'atelier de repassage ;
- du temps de son occupation, Mme M.D. perturbait la bonne entente entre collègues en formant des clans entre les ouvrières, en incitant aux moqueries ou à enfreindre le règlement notamment quant aux pauses cigarettes ;
- en ordre plus subsidiaire :
 - de limiter la sanction au bas de l'échelle telle que déterminée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 ;
 - de rectifier le calcul du montant de la sanction ; le premier juge ayant condamné à un montant qu'il considère comme étant le net correspondant à 17 semaines de rémunération, « tout porte à penser que le montant dont condamnation est un montant brut, et que Madame Mme D. ne recevra que le net correspondant (déduction du précompte professionnel) » ;

Mme M.D. a formé appel incident dans le cadre duquel elle demande à la cour de faire droit à sa demande ayant pour objet la condamnation de la SPRL P. au paiement de la somme brute de 450,84 € au titre de rémunération pour la période du 23 au 31 août 2014 ou à titre subsidiaire la somme nette de 450,84 € au titre de dommages et intérêts.

Par ses dernières conclusions d'appel la SPRL P. introduit une « demande nouvelle » dans le cadre de laquelle elle demande à la cour de :

- condamner Mme M.D. à l'indemniser du préjudice subi, moral et financier, estimé à 10.000 € *ex aequo et bono*, du fait de ses publications « publiques » sur facebook, calomnieuses, diffamatoires, à tout le moins injurieuses à l'égard de la société et de ses gérants ;
- condamner Mme M.D. à supprimer la publication, dans les 8 jours de l'arrêt à intervenir, sous peine d'astreinte de 100 € par jour de retard ;
- interdire à Mme M.D. toute nouvelle publication dénigrante, sous peine d'astreinte de 1.000 € par manquement constaté.

DECISION

Recevabilité

1. L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.
2. L'appel incident, introduit conformément aux articles 1054 et 1056 du Code judiciaire, est recevable.

3. La « demande nouvelle » telle que qualifiée par la SPRL P. est en réalité une demande reconventionnelle, soit une demande incidente par laquelle le défendeur originaire tend à faire condamner le demandeur originaire.

Lorsque le défendeur originaire introduit pour la première fois en degré d'appel une demande reconventionnelle, il formule seulement à ce moment l'objet de prétentions qu'il entend obtenir du demandeur originaire, alors même qu'il a eu toute latitude pour le définir en première instance. Dès lors la demande reconventionnelle introduite en degré d'appel n'est recevable que dans le respect des conditions de l'article 807 du Code judiciaire (en ce sens : Cour const., 4 décembre 2014, J.T. 2014, p. 834).

En l'espèce la demande reconventionnelle introduite par la SPRL P. en degré d'appel n'est pas fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation. Elle est en conséquence irrecevable.

Fondement

Appel principal

1. Le jugement entrepris a condamné la SPRL P. au paiement de la somme de 7.664,28 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable telle que prévue par la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

2. Selon l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur, laquelle correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

L'article 8 de la même convention collective de travail définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

L'article 10 règle la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur :

- si l'employeur a communiqué le motif du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

3. En l'espèce Mme M.D. a demandé à connaître les motifs concrets du licenciement par lettre recommandée du 28 août 2014, à laquelle la SPRL P. a répondu le 20 septembre 2014, ceci dans les délais prévus aux articles 4 et 5 de la convention collective de travail n° 109.

Dans cette hypothèse, il appartient à chacune des parties de prouver les faits qu'elle allègue, en application de l'article 870 du Code judiciaire.

4. Il résulte de la lettre du 20 septembre 2014 de la SPRL P. que selon celle-ci la décision de mettre fin au contrat de travail serait motivée par le contenu de la lettre que lui a adressée Mme M.D. en date du 18 juillet 2014 : « *Votre courrier du 18 juillet 2014, par l'ensemble des fausses allégations qu'il contient, a engendré la perte définitive de la confiance que nous avons placée en vous et de ce fait, l'impossibilité de poursuivre notre collaboration* ».

Selon Mme M.D., la véritable raison de son licenciement est l'intention notifiée le 21 août 2014 à la SPRL P. d'instaurer une délégation syndicale au sein de l'entreprise.

5. La thèse défendue par la SPRL P. ne peut être suivie. La lettre par laquelle Mme M.D. contestait le bien-fondé des avertissements qui lui avaient été adressés les 16 janvier et 8 juillet 2014 et présentait sa vision personnelle de la situation date du 18 juillet 2014. A ce moment le contrat de travail était suspendu de manière ininterrompue depuis le 13 juin 2014 du fait de l'incapacité de travail de l'intéressée et il l'était toujours le 22 août 2014, date de notification du congé.

Il n'est pas crédible que la SPRL P. ait eu besoin d'un temps de réflexion de plus d'un mois – au cours duquel il n'y a pas eu de prestations de travail et donc pas de possibilité de constatation d'un comportement inadéquat dans le chef de Mme M.D. – pour considérer que le contenu de la lettre du 18 juillet 2014 rendait impossible la poursuite des relations de travail.

En revanche la chronologie des faits accrédite la version de Mme M.D.. La SPRL P. a notifié sa décision de rompre le contrat de travail le lendemain de l'envoi de la lettre par

laquelle la centrale professionnelle annonçait son intention d'instituer une délégation syndicale au sein de l'entreprise et d'y nommer un ou une déléguée.

A la même date du 21 août 2014, la centrale professionnelle informait Mme M.D. de sa démarche : « *Comme convenu lors de notre entretien de ce lundi, vous trouverez en annexe une copie du courrier que nous avons envoyé à votre employeur* ». Ceci accrédite également l'allégation de Mme M.D. selon laquelle, bien que son nom ne figure pas dans la lettre du 21 août 2014, son employeur avait compris qu'elle était la seule travailleuse ayant le profil pour se porter candidate au poste de déléguée syndicale (ce qui s'est d'ailleurs confirmé par la suite, puisque la SPRL P. indique que la procédure des élections sociales a dû être interrompue faute de candidats).

Il existe suffisamment d'éléments pour considérer que la véritable cause du licenciement n'est pas le contenu de la lettre du 18 juillet 2014, ni le « comportement inadéquat » de Mme M.D., mais bien le souci d'éviter que l'intéressée se porte candidate à la délégation syndicale.

Ce constat étant posé, il n'y a pas lieu d'avoir égard aux diverses attestations produites aux débats par la SPRL P. ni de faire droit à sa demande d'enquêtes formulée en ordre subsidiaire dans ses dernières conclusions, les faits cotés n'étant pas pertinents, outre qu'ils manquent de précision.

6. Le licenciement intervenu dans le contexte et pour le motif décrits ci-dessus est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 et est adéquatement sanctionné par l'octroi de l'indemnité maximale prévue par l'article 9, § 2.

Cette indemnité s'élève effectivement à la somme brute de 7.664,28 €, non soumise aux cotisations sociales mais passible du précompte professionnel. Il n'y a toutefois pas lieu de rectifier sur ce point le jugement entrepris, lequel ne précise pas qu'il s'agit d'un montant net.

7. L'appel principal n'est pas fondé.

Appel incident

1. En vertu de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée prennent fin par la volonté de l'une des parties. Aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé à des règles de formes déterminées, notamment les formalités prévues à l'article 37, § 1^{er}, alinéa 4, de cette loi qui ne concernent que le préavis.

Le congé est l'acte définitif et unilatéral par lequel une partie informe l'autre partie qu'elle a décidé de mettre fin au contrat de travail qui les lie.

Lorsque la rupture intervient moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, le contrat est rompu le jour de la notification du congé.

2. En l'espèce la rupture du contrat était acquise dès le 22 août 2014, de sorte que la rémunération afférente à la période du 23 au 31 août 2014 n'était pas due.

3. L'appel incident n'est pas fondé.

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 les appels principal et incident ;

Les dit non fondés ;

Confirme le jugement entrepris ;

Dit irrecevable la demande reconventionnelle introduite par la SPRL P. en degré d'appel ;

Fixe à 1.080 € les dépens de première instance au paiement desquels a été condamnée la SPRL P. ;

Condamne la SPRL P. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Mme M.D. à la somme de 1.080 € ;

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

Joëlle BAUDART, président,

Benoît LEFRANCO, conseiller social au titre d'employeur,

Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :

Stéphan BARME, greffier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social B. LEFRANCO, par Madame J. BAUDART, président, et Monsieur Chr. VIROUX, conseiller social, assistés de Monsieur S. BARME, Greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 14 novembre 2017 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.