



Chambre 3
Numéro de rôle 2020/AM/117
Pxx ET Sxxxx SPRL / Rxxxx Axxx-Sxxxxx
Numéro de répertoire 2021/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
02 mars 2021**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail – Employé – Motif grave – Délai de trois jours ouvrables – Régularité des preuves – Conversation *messenger* - Droit de critique – Limites.

EN CAUSE DE :

La S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx, (BCE xxxxxxxxxx), société en réorganisation judiciaire, dont le siège social est sis à xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Partie appelante au principal, intimée sur incident, comparissant par son conseil Maître Vxxxxxxxx substituant Maître Hxxxxx, avocat xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

CONTRE :

Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxxx, (RRN xxxxxxxxxx), domiciliée à la xx,

Partie intimée au principal, appelante sur incident, comparissant par son conseil Maître Mxxxx, avocat xxxxxx,

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 6 avril 2020 et visant à la réformation d'un jugement rendu contradictoirement en cause d'entre parties par le tribunal du travail du Hainaut, division Mons, y siégeant le 20 janvier 2020.

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel.

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire rendue le 17 juillet 2020 fixant les délais pour conclure et la date d'audience de plaidoiries au 2 février 2021.

Vu les conclusions pour MadameRxxxx Axxxx-Sxxxxx reçues au greffe de la cour le 18 août 2020 formant un appel incident.

Vu les conclusions pour la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx y reçues le 12 octobre 2020.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour MadameRxxxx Axxxx-Sxxxxx y reçues le 26 janvier 2021.

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries à l'audience publique du 2 février 2021.

Vu les dossiers des parties.

Les appels, introduits dans les forme et délai légaux, sont recevables.

1. Faits et antécédents de la cause

MadameRxxxx Axxxx-Sxxxxx est entrée au service de la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx en qualité d'infirmière brevetée, dans le cadre d'un contrat de travail :

- a) d'étudiante à dater du 3 juillet 2016,
- b) à durée déterminée du 15 septembre 2006 au 15 janvier 2017,
- c) à durée indéterminée à partir du 16 janvier 2017.

Par courrier recommandé du 21 février 2019, la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx met fin à leur relation de travail pour motif grave.

Par courrier recommandé du 25 février 2019, la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx lui notifie les motifs de son licenciement en ces termes :

« ...

Le 19 février 2019, une de vos collègues, Madame Wxxxxxxxx Wxxxxx, nous a fait part de propos inacceptables que vous tenez sur un groupe Facebook secret « Les drôles de dames » et nous a procuré des copies des conversations que vous entretenez avec d'autres travailleuses, pour certaines, à partir des GSM de fonction.

A notre estime, « paraphraser » votre employeur en lui attribuant des paroles offensantes envers son personnel et selon lesquels (sic) ce dernier n'aurait pas de considération pour la vie privée des travailleuses constitue un motif grave de rupture (mardi 19 février).

De même, lorsque samedi 16 février, lorsque vous incitez vos collègues à quitter le service de la société en précisant que la société « est un poison » pour la vie personnelle des travailleuses.

Dimanche 17, vous expliquer (sic) que votre employeur ne considère les travailleuses que « comme des marionnettes ».

Chacun de ces griefs constitue en lui-même et indépendamment des autres un motif grave de rupture qui justifie la cessation de toute collaboration pour motif grave ».

Par courrier recommandé du 3 avril 2019, via son organisation syndicale, Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxxx demande à la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx de lui transmettre les preuves concrètes des faits reprochés et de leur prise de connaissance le 19 février 2019 et par ailleurs, conteste l'existence d'une quelconque faute grave.

Un rappel est adressé à la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx le 6 mai 2019.

Ces courriers étant restés sans réaction, une mise en demeure est adressée à la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx par courrier recommandé du 12 juin 2019 aux fins d'obtenir le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à un délai de préavis de 12 semaines ainsi qu'un formulaire C4 rectifié.

Par courrier du 19 juin 2019, le conseil de la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx communique à l'organisation syndicale de Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxxx une attestation de la travailleuse Wxxxxxxx qui lui a révélé les conversations *messenger* litigieuses ainsi que les *screenshots* sur lesquels se base la décision de licenciement ; par ailleurs, il commente les différentes déclarations de Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxxx et conclue que ces déclarations justifiaient le licenciement pour faute grave.

Par requête contradictoire déposé au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, le 14 novembre 2019, Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxxx poursuit la condamnation de la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx à lui payer les sommes de :

- 8.585,34 euros bruts représentant l'indemnité de rupture équivalente à 12 semaines de préavis,
- 117,13 euros bruts représentant le paiement de la prime de fin d'année
 - * Partie variable : 78,27 euros bruts

- * Partie fixe : 36,86 euros bruts
- 89,93 euros bruts représentant la prime d'attractivité :
 - * Partie variable : 16,60 euros bruts
 - * Partie fixe : 73,33 euros bruts
- 363,62 euros bruts représentant le paiement du solde des heures de récupération, soit 17 heures reprises sur la fiche de paie de février 2019,
- les frais et dépens.

Elle sollicite, en outre, l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant tout recours et sans caution.

Par le jugement entrepris du 20 janvier 2020, le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, :

- reçoit la demande ;
- la dit fondée ;
- condamne la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx à payer à Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxxx les sommes de :
 - 8.585,34 euros bruts représentant l'indemnité de rupture équivalente à 12 semaines de préavis,
 - 117,13 euros bruts représentant le paiement de la prime de fin d'année,
 - 89,93 euros bruts représentant la prime d'attractivité,
 - 363,62 euros bruts représentant le paiement du solde des heures de récupération, soit 17 heures reprises sur la fiche de paie de février 2019,
- condamne la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx aux frais et dépens liquidés par Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxxx à la somme de 600 € (indemnité de procédure minimale) ;
- condamne la S.P.R.L. Pxx ET Sxxxx à rembourser à Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxxx la contribution de 20€ (loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^{ème} ligne).

2. Objet des appels

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir déclaré la demande originale de l'intimée fondée alors que :

- * elle a paraphrasé son employeur en lui attribuant, de façon mensongère, des paroles offensantes envers son personnel ;
- * elle a incité ses collègues à quitter le service de la société ;
- * de tels comportements ont rompu la confiance entre les parties.

Elle demande à la cour de :

- mettre à néant et réformer le jugement dont appel ;
- émendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire ;
- réformer le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;
- dire la demande originaire de Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxx non fondée ;
- dans tous les cas, condamner l'intimée à payer à l'appelante l'indemnité de procédure de 1.200 € x 2 outre tous autres frais et dépens, l'intimée succombant sur la grande majorité de ses demandes.

L'intimée considère que les premiers juges ont correctement apprécié le litige concernant le motif grave irrégulièrement invoqué et non établi ; elle précise, néanmoins, qu'ils ont omis de statuer quant aux intérêts postulés dans la requête introductive d'instance.

Par conséquent, elle demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et statuant sur son fondement, confirmer le jugement a quo en toutes ses dispositions en ce qui concerne la condamnation de l'appelante au paiement des sommes de 8.585,34 € bruts, 117,13 € bruts, 89,93 € bruts et 363,62 € bruts ainsi que le montant de l'indemnité de procédure fixé à la somme de 600 € ;
- condamner l'appelante aux frais et dépens de l'instance d'appel fixés à la somme de 1.080 € ;
- sur l'appel incident, le dire recevable et fondé ;
- en conséquence, condamner l'intimée sur incident au paiement des montants repris dans le jugement a quo à majorer des frais, des intérêts légaux et des intérêts judiciaires.

3. Décision

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* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier, elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4* ».

La Cour de cassation a précisé que « *cette disposition [article 35] est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la Cour du travail est tenue d'examiner l'application de cette disposition dans le respect des droits de la défense des parties même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* » (Cass., 22 mai 2000, JTT, 2000, p. 369).

Le texte légal impose un double délai de 3 jours :

- le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance de la faute ;
- le motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La charge de la preuve du respect du double délai de trois jours incombe à la partie qui invoque le motif grave de rupture, soit, en l'espèce, à l'appelante.

Il a été jugé par la Cour de cassation que : « *pour l'application du délai prévu par l'article 35, alinéa 3 de la loi relative au contrat de travail, le fait qui constitue le motif grave est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie* » (voyez notamment : Cass., 3^{ème} ch, 11 janvier 1993, J.T.T. 1993, p. 58).

Plus récemment encore, la Cour Suprême décidait : « *... viole cette disposition (lire l'article 35, alinéa 3) l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal* » (Cass., 3^{ème} ch, 7 décembre 1998, J.T.T., 1998, p. 149) .

En l'espèce, il n'est pas contesté que le congé a été notifié le jeudi 21 février 2019 tandis que les motifs fondant ce congé ont été notifiés le dimanche 25 février 2019.

L'appelante précise qu'elle a eu connaissance des faits le mardi 19 février 2019 par l'intermédiaire d'une employée, Madame Wxxxxxxx.

A cet égard, elle verse aux débats une attestation établie par Madame Wxxxxxxx par laquelle cette dernière précise « *avoir ouvert devant Mme Dxxx mon application messenger ce 19/02/2019, et l'avoir laissé prendre des captures d'écran des propos inacceptables que j'ai constatés sur le groupe des employées de la société « Pxxx et Swww » dans laquelle je suis employée* ».

L'intimée ne remet pas, formellement, en cause les affirmations contenues dans cette attestation mais considère que l'heure à laquelle les captures d'écran ont été réalisées est suspecte et qu'en tout état de cause, en agissant de la sorte, l'appelante a violé le secret d'une conversation privée.

Les déclarations de Madame Wxxxxxxx établissent à suffisance que l'appelante a eu une connaissance certaine des faits qu'elle invoque à titre de motif grave le mardi 19 février 2019 – l'horaire des captures d'écran n'ayant aucune incidence sur ce constat – de manière telle que le double délai de trois jours ouvrables est respecté et que le congé est régulier quant à ce.

Quant à la régularité de la prise de connaissance des faits, chaque usage d'une communication privée enregistrée à l'insu des autres intervenants à laquelle on intervient soi-même, peut constituer une violation de l'article 8 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; il appartiendra au juge d'en décider sur la base des éléments de fait de la cause, compte tenu de l'attente raisonnable du respect de la vie privée qu'ont pu avoir les intervenants et qui porte, notamment, sur le contenu et les circonstances dans lesquelles la conversation a eu lieu (Cass., 9 septembre 2008, R.G. P.08.0276.N, sur juportal.be).

Ainsi, le critère déterminant est constitué par l'attente légitime ou raisonnable du respect de la vie privée, notamment le degré de respect de la vie privée que l'autre participant peut escompter. Ce critère devra être considéré en relation avec les circonstances externes à la conversation (lieu, heure, moyen technique au moyen duquel la conversation est tenue), d'une part, et avec les circonstances propres au contenu de la conversation (motif pour lequel elle est tenue, le contexte dans lequel elle a lieu, le sujet et le degré d'intimité), d'autre part.

S'agissant des conversations nouées au sein des réseaux sociaux, on considère qu'une personne émettant sur Facebook une publication inaccessible aux autres utilisateurs a des attentes raisonnables que cette publication relève de sa vie privée. D'un point de vue pratique, lorsqu'un utilisateur ne rend le contenu qu'il publie accessible qu'à ses « amis », ayant l'entière maîtrise de sa liste d'« amis », il sait que tous ses amis, mais seuls ses amis, sont susceptibles de prendre connaissance de ce contenu et, ainsi, il nourrit l'attente raisonnable que le contenu ne soit accessible qu'à son cercle déterminé d'« amis », qu'il soit dépourvu d'un caractère public et, partant, qu'il revête un caractère privé (A. FARCY, *Vie privée et liberté d'expression : application aux publications et « likes » sur Facebook d'un travailleur*, R.D.T.I., 2018, pp.119-120).

La doctrine admet que lorsque l'auteur ou le destinataire d'un courrier ou d'une conversation privée s'oppose à sa production, le juge doit vérifier si le tiers qui la produit ne l'a pas obtenue frauduleusement sans toutefois exiger pour autant la preuve d'une infraction (N. VERHEYDEN-JEANMART, « *Droit de la preuve* », n°632, Larcier, 1991, p.293) ;

En l'espèce, s'il ne peut être contesté que la conversation que l'intimée entretenait avec ses collègues, était une conversation privée qui, dans l'absolu, ne pouvait être accessible qu'aux membres du groupe, il n'en demeure pas moins que l'appelante n'y a pas eu accès par un quelconque moyen frauduleux dès lors que c'est volontairement que Madame Wxxxxxxx lui a soumis les termes de cette conversation.

Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu d'écarter les termes de la conversation *messenger* sur base de laquelle l'appelante entend établir la réalité du motif grave qu'elle invoque.

Quant à l'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).

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'appelante et tel qu'il est explicité dans la lettre de congé, est constitué des comportements suivants :

- l'intimée lui aurait attribué des paroles offensantes envers son personnel, plus particulièrement en l'accusant de ne pas avoir de considérations à l'égard de la vie privée des travailleuses ;
- elle aurait incité les autres travailleuses à quitter l'entreprise, non sans préciser qu'elle avait décidé de le faire (avec un préavis).

Les termes qui ont été utilisés par l'intimée dans le cadre de la conversation litigieuse sont les suivants :

- * « *Les filles changés de boulot vraiment ne laissait pas votre boulot empiéter sur votre vie privée. Dites vous que la vie privée est beaucoup plus importante que votre vie professionnelle. Surtout quand je vois que les chefs que l'on a au final elle-même ne mette pas leur vie entre parenthèse et quelles ne sont pas humaines du tout. Cest pas ça le boulot !!!! Dites vous qu'elles profitent à fond et que nous sommes juste leurs marionnettes. Elles sen foutent de votre vie professionnelles. Toutes les filles avant vous, ont eu le tord de se laisser emporter par la vie professionnelle mais maintenant croyez moi elles sont beaucoup plus heureuse... »*
- * « *Et moi cest comme Axxxxxx, je redécouvre la vie sociale et ça fait un bien fou. Et jai encore plus ouvert les yeux sur le fait que je ne resterai pas et cest decider. Et si je peuc je reviendrai avec un préavis »*
- * « *Si tu l'as à l'asd moi je peux pas postuler là vas car j'habite trop loin. Mais tu as la voiture, la carte essence pas que 120 euros par moi, la tablette, le téléphone... et les horaires ça n'a rien a voir franchement. Et les collègues il y a une super bonne entente aussi. »*
- * « *Après moi je dis juste ça pour vous car etant en arrêt je prends beaucoup de reculs et je vois que ma vie personnelle, sociale aussi famille... est beaucoup mieux et comme axxxxx dit la société est un poison pour nos vies personneles en fait et on ne s'en rend pas forcément compte quand on est dans le truc... comme vous toutes. Et je comprends car j'ai vécu la même chose avant d'être en arrêt »*
- * « *Tant pis je balance : Comme elles ont dit a une ancienne salariée de toute façon on s'en fou de votre vie privée donc ça veut bien dire ce que ça veut dire.... ».*

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^o 34.532, dont un sommaire est publié au Bull. FEB, 2000, n^o 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^o, 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 que la manière de l'exprimer n'est pas disproportionnée ;
- le contexte privé de l'exercice du droit de critique est pris en considération : 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 ;
- la façon de formuler les critiques : les termes utilisés, le caractère spontané des déclarations,

En l'espèce, il convient tout d'abord de relever qu'il est très difficile de replacer les déclarations de l'intimée dans leur ordre chronologique dès lors que les captures d'écran produites par l'appelante ne contiennent aucune date. Elles sont, en outre, produites « *pêle-mêle* », sans numérotation.

Cela étant, les éléments produits permettent de considérer que dans le cadre d'une conversation privée avec des collègues de travail, l'intimée a formulé des critiques à l'encontre de son employeur (non-respect de la vie personnelle dans le cadre de l'organisation de la vie professionnelle, manque de considérations à l'égard du personnel) et leur a suggéré de chercher un autre emploi.

Même si les propos tenus dans le groupe de discussion ne constituent pas des critiques constructives et sont peu délicats, ils ne contiennent ni insultes, ni injures, comme semble le prétendre l'appelante. Le vocabulaire employé n'est ni grossier, ni outrancier.

En réalité, ils témoignent davantage d'un malaise ressenti par certains membres de la société quant à l'organisation du travail qui perturbe leur vie personnelle que d'une véritable intention de nuire à l'employeur. Ils ont été tenus à l'occasion d'une déception vécue et exprimée par certains travailleurs. A l'origine, ce groupe « *secret* » a, d'ailleurs, été créé par un autre membre du personnel, un peu avant Noël, pour faciliter l'organisation des tournées chez les patients et l'éventuelle défection de patients « *car les chefs n en ont pas tenu compte* » ; ce qui permet d'accréditer la thèse d'un souci organisationnel au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, il ne s'agit pas de propos mûrement réfléchis et délibérément communiqués, ce type de conservation s'apparentant davantage à une communication spontanée entre collègues de travail. C'est en vain que l'appelante tente d'interpréter certaines expressions utilisées par l'intimée, comme « *tant pis* », pour en déduire, de manière purement subjective, une intention de nuire.

A cet égard, la cour tient à rappeler qu'il s'agissait d'une conversation privée qui était censée rester dans la sphère privée et qu'il n'entraînait pas dans les intentions des participants à ce groupe « *secret* » d'en rendre son contenu public.

Les propos utilisés par l'intimée dépassent, certes, en apparence la juste mesure que l'on est en droit d'attendre d'une employée, notamment, lorsqu'elle suggère à des collègues de chercher un autre emploi et des propos plus modérés auraient pu être tenus.

Pour cette raison, elle a manqué à son devoir de loyauté et peut se voir reprocher un certain manque de respect à l'égard de son employeur.

Néanmoins, les circonstances dans lesquelles ces propos ont été tenus, tels que décrits ci-avant (formulation de la critique, degré de publicité, caractère spontané, ...) sont de nature à relativiser la gravité du manquement de manière telle qu'il ne rendait pas immédiatement impossible toute collaboration professionnelle et que l'indemnité de rupture est due.

Quant aux autres demandes de l'intimée, l'appelante ne formule aucun grief.

Il s'ensuit que l'appel principal est non fondé.

Quant à l'appel incident, il apparaît que les premiers juges ont omis de statuer sur la demande originaire portant sur les intérêts légaux et judiciaires.

En application de l'article 795 du Code judiciaire, il appartient à la cour de réparer cette omission.

L'appel incident est 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.

Déclare l'appel principal non fondé.

Déclare l'appel incident fondé.

Confirme le jugement querellé sous la seule émendation que la cour condamne la S.P.R.L. PIQ ET SOINS à payer à Madame Rxxxx Axxxx-Sxxxxx les sommes de :

- 8.585,34 euros bruts représentant l'indemnité de rupture équivalente à 12 semaines de préavis,
- 117,13 euros bruts représentant le paiement de la prime de fin d'année,
- 89,93 euros bruts représentant la prime d'attractivité,
- 363,62 euros bruts représentant le paiement du solde des heures de récupération, soit 17 heures reprises sur la fiche de paie de février 2019, à majorer des intérêts légaux et des intérêts judiciaires.

Condamne l'appelante à payer à l'intimée les frais et dépens d'appel liquidés à 1.080 € ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, 3°, de la loi du 19/03/2017.

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

Pascale CRETEUR, conseiller,
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,
Nathalie JACQUEMIN, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 02 mars 2021 par Pascale CRETEUR, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,