



Chambre 1
Numéro de rôle 2023/AM/80
MXXX & CO SA / Lxxxxx Lxxxxxxxx
Numéro de répertoire 2024/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
24 mai 2024**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employée.

Licenciement pour motif grave d'une travailleuse pendant son incapacité de travail pour avoir celé son adresse de résidence empêchant tout contrôle de son incapacité de travail, pour avoir menti sur la date de son départ à l'étranger, pour avoir fait obstacle à la restitution du matériel appartenant à son employeur, pour avoir reconfiguré son ordinateur et effacé les données y contenues et avoir manqué d'égards à l'adresse de son employeur.

Griefs dépourvus de fondement ou constitutifs pour certains d'un manquement fautif dépourvu de toute gravité compte tenu du contexte professionnel tendu existant entre les parties, exacerbé par les manquements de l'employeur à ses propres obligations.

Droit pour la travailleuse au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La SA INTERNATIONAL MOVING AND STORAGE MXXX & CO, ci-après la SA MXXX & CO, (BCE xxxx.xxx.xxx), dont le siège est établi à xxxx xxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante, défenderesse originaire, comparissant par son conseil Maître Pelin PIR substituant Maître P. B.,

CONTRE :

Madame Lxxxxx Lxxxxxx, (RRN xx.xx.xx-xxx.xx), domiciliée à xxxx xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, demanderesse originaire, représentée par Madame F. C., déléguée syndicale dont la procuration est versée au dossier de la procédure.

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête déposée au greffe de la cour le 24/02/2023 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 25/11/2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 28/04/2023, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Madame LXXXXX LXXXXXXX , ses secondes conclusions additionnelles d'appel reçues au greffe le 11/12/2023 ;

Vu, pour la SA MXXX & CO, ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 18/02/2024 ;

Entendu le conseil de la SA MXXX & CO et la mandataire de Madame LXXXXX LXXXXXXX , en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 1^{ère} chambre tenue le 26/04/2024 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête déposée au greffe de la cour le 24/02/2023, la SA MXXX & CO a relevé appel d'un jugement contradictoire en cause d'entre parties prononcé le 25/11/2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière.

La requête d'appel élevée à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduite dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame LXXXXX LXXXXXXX , née le xx/xx/xxxx, est entrée au service la SA MXXX & CO le 01/07/2016 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée conclu à durée indéterminée et à temps plein le 16/06/2016 pour y exercer les fonctions « *d'employé polyvalent commercial/administratif* ».

La SA MXXX & CO est une société qui fournit un service de déménagement tant au niveau national qu'international.

Madame LXXXXX LXXXXXXX a été reconnue en état d'incapacité de travail à dater du 4 septembre 2019.

Par courrier daté du 14/11/2019, l'organisation syndicale de Madame LXXXXX LXXXXXXX a demandé à la SA MXXX & CO de régulariser les postes suivants : les feuilles de renseignements et attestations de vacances à compléter pour la mutuelle, le paiement de commissions, la correction du solde de jours de vacances en 2018, le paiement du jour férié du 11/11/2017, les éco-chèques et les chèques repas.

Un rappel fut adressé par recommandé, posté le 03/12/2019.

Ensuite, l'organisation syndicale et la SA MXXX & CO s'échangèrent plusieurs correspondances à cet égard.

Par courrier du 25/11/2019, la SA MXXX & CO demanda à Madame LXXXXX LXXXXXXX de restituer son ordinateur et son téléphone de fonction.

Par courrier du 16/12/2019, posté le 17/12/2019 de Brive- la Gillarde (France), Madame LXXXXX LXXXXXXX indiqua ceci :

« n'ayant pas les moyens financiers pour vous envoyer par colis poste le PC et le téléphone et pour des raisons de sécurité.

Me rendant pour les fêtes à Brive, le PC et le téléphone seront à votre disposition au magasin de Jxxx Dxxxxx .

Jxxx Dxxxxx est informé et comme vous y allez régulièrement il vous remettra en main propre les 2 appareils.

Étant donné que j'ai financé moi-même la housse du téléphone ainsi que la sacoche du PC ceux-ci ne seront pas avec.

Par ce recommandé avec accusé de réception, vous trouverez également la prolongation de mon arrêt maladie. »

Le 09/01/2020, la SA MXXX & CO adressa à Madame LXXXXX LXXXXXXX un courrier libellé comme suit :

« Nous vous écrivons au sujet de constatations vous concernant et qui nous apparaissent a priori très inquiétantes. Nous souhaitons obtenir vos explications à leur sujet.

Le 25/11/2019, dès lors que cotre incapacité de travail ayant débuté le 04/09/2019 était prolongée jusqu'à la fin décembre 2019, nous vous avons invité à nous restituer votre téléphone portable professionnel ainsi que l'ordinateur portable mis à votre disposition pour les besoins de votre fonction commerciales. Il nous était, en effet, nécessaire de récupérer les données du fichier clientèle, notamment pour remettre les cadeaux de fin d'année.

Vous nous avez seulement répondu par envoi recommande du 16/12/2019, réceptionné le 23/12/2019, que vous vous rendiez à Brive-la-Gaillarde pour les fêtes et que vous n'aviez pas les moyens financiers de financer l'envoi de l'ordinateur portable et du GSM, de sorte que nous devons venir les rechercher sur place (à Brive-la-Gaillarde), au magasin de Jxxx Dxxxxx . Cette déclaration couplée au fait que vous nous avez envoyé le recommandé précité, justement de Brive-la-Gaillarde le 17/12/2019, laisse présumer que vous étiez déjà à l'étranger, à tout le moins le 16/12/2019, en omettant de nous en aviser.

Nous nous sommes donc présentés au magasin de Monsieur Jxxx Dxxxxx le 27/12/2019, mais les effets ne s'y trouvaient pas et, contrairement à ce vous nous aviez déclaré, Monsieur Jxxx Dxxxxx n'était pas informé de ce qu'ils devaient y être déposés. Nous avons donc essayé de vous joindre par e-mail pour vous en faire part, mais sans réponse. Nous avons donc dû repasser au magasin de Monsieur Jxxx Dxxxxx le 31/12/2019 pour pouvoir récupérer l'ordinateur portable qui, cette fois-ci, s'y trouvait.

Ce 07/01/2020, n'arrivant pas à accéder aux données de l'ordinateur portable, protégé par un mot de passe, nous avons remis celui-ci à notre informaticien, Monsieur Mxxx Dxxxx (Digital Technology). Ce 08/01/2020, Monsieur Dxxxx nous a avisé que l'ordinateur portable avait été volontairement vidé de son contenu, soit notamment tous les fichiers de nos clients, par clef USB et qu'il avait été reconfiguré manuellement, sans qu'aucune des licences Office ou programmes n'aient été remis. Selon les informations de Monsieur Dxxxx , les manipulations ont eu lieu le 26/11/2019, soit le lendemain du jour où nous avons demandé la restitution de l'ordinateur.

En conséquence, nous vous invitons à vous présenter en nos bureaux le vendredi 17 janvier 2020 à 10 heures 30 pour vous expliquer sur cette situation et faire valoir vos moyens. Vous pouvez, à cette occasion, vous faire accompagner d'un(e) délégué(e) syndical(e) ou d'une personne mandatée à cette même fin - dans ce cas, merci de nous en aviser. Si un déplacement vous était trop contraignant, vous pouvez alternativement nous faire part de vos explications par retour. d'écrits, dont il vous incombe de vous assurer de leur bonne réception par nous, pour le 17 janvier 2020 à 10 heures 30 au plus tard. ».

Par courrier daté du 14/01/2020, Madame LXXXXX LXXXXXXXXX répondit à la SA MXXX & CO en ces termes :

« J'accuse réception de votre courrier du 09/01/2020 par lequel vous me convoquez en vos bureaux le vendredi 17/01/2020 à 10h30.

Il m'est impossible de m'y rendre au vu de mon état de santé.

Tout d'abord, par mon courrier du 16/01/2019, je vous ai effectivement fait part de mon départ pour la France, départ avalisé par le médecin-conseil de la mutuelle. Le PC portable, ainsi que le téléphone portable ont été déposés dans la semaine du 23 décembre au magasin de Monsieur Jxxx Dxxxxx dans un sac.

Ensuite, les mots de passe pour l'ouverture du pc portable et du gsm se trouvaient dans la boîte de celui-ci et vous disposez de tous les identifiants Outlook office. Depuis le « plantage » du pc en octobre 2018 et l'impossibilité de récupérer les fichiers sauvegardés, toutes les données des clients se trouvent dans les contacts Outlook. Vous avez accès à mon planning Outlook et tous les devis vous ont été envoyés par mail, je ne dispose dès lors pas de fichiers clients sur le pc.

Par ailleurs, je dispose de classeurs contenant les données clients, ainsi que les fiches ambassade que j'avais créé. Je peux vous les faire parvenir par recommandé si vous le souhaitez et en avez besoin. Au bureau se trouvent sur papier tous les devis, dossiers faits depuis le début de mon entrée en fonction.

Je profite de la présente pour vous faire part de ma nouvelle adresse à partir de jeudi 16 janvier 2020. Pouvez-vous en prendre note et effectuer les changements pour mes fiches de salaire, courriers à mon attention.

Nouvelle adresse : xxxxxxxxxxxxxx - xxxx xxxxxxxxxxxxxx ».

Le 18/01/2020, la SA MXXX & CO notifia à Madame LXXXXX LXXXXXXX son licenciement pour motif grave.

Par courrier recommandé du 20/01/2020, la SA MXXX & CO communiqua à Madame LXXXXX LXXXXXXX les motifs du licenciement :

« [...] Le 9 janvier 2020, nous vous avons écrit au sujet de constatations vous concernant et qui nous apparaissaient a priori très inquiétantes. Nous entendions, comme indiqué dans cette lettre précitée, obtenir vos observations à leur sujet, idéalement lors d'un entretien fixé le 17 janvier 2020 à 10 heures 30 ou alternativement par écrit réceptionné à ce moment au plus tard.

[...]

Par lettre datée du 14 janvier 2020, réceptionnée le 17 janvier 2020, vous nous avez fait part de vos moyens desquels il ressort que :

- Le 16 décembre 2019, vous nous avez fait part de votre départ en France et de ce que ce séjour était avalisé par le médecin-conseil de la mutuelle ;*
- L'ordinateur portable et le GSM ont été déposés dans la semaine du 23 décembre 2019 chez Jxxx Dxxxxx (Brive-la-Gaillarde) dans un sac ;*
- Les mots de passe de l'ordinateur et de GSM se trouvaient dans la boîte « de celui-ci » et nous disposions de la possibilité de retrouver les fichiers des clients par le système Outlook ;*
- Il n'y aurait plus eu aucun fichier client sur votre ordinateur portable depuis le « plantage » de votre ordinateur en octobre 2018 ;*
- Vous proposez de nous retourner les classeurs comprenant les documents relatifs aux clients.*

Nous observons toutefois que vous ne répondez pas et/ou pas adéquatement à nos demandes, dès lors que :

- Vous n'avez pas pu nous faire part le 16 décembre 2019 de votre départ en France, puisque la lettre dont question du 16 décembre 2019 a manifestement été envoyée de Brive-la-Gaillarde le 17 décembre 2019 ;*
- Vous ne nous donnez aucun mot d'explication sur la raison du délai de trois (3) semaines entre le moment où nous vous avons demandé la restitution du PC portable et du GSM et votre réponse depuis la France où vous nous faisiez part de votre impossibilité financière à nous les expédier pour restitution ;*

- *Il importe peu que le sac contenant le PC portable et le GSM ait été, à supposer que ce soit vrai, déposés dans la semaine du 23 décembre 2019 chez Jxxx Dxxxxx . Le fait est que vous vous étiez engagée à nous assurer la restitution du matériel, mais que l'éventuel dépôt lapidaire du matériel sans en avoir avisé Jxxx Dxxxxx ne l'a pas permis ;*
- *Nous ne savions pas où se trouvaient les mots de passe du PC et du GSM, mais là n'est pas la question. Le fait est que vous ne nous donnez aucun mot d'explication sur la raison pour laquelle vous avez volontairement reconfiguré manuellement le PC portable, sans qu'aucune des licences Office ou programmes n'aient été remis et ce, au lendemain de notre demande de restitution, ce que vous ne contestez au demeurant pas ;*
- *Votre affirmation selon laquelle il n'y aurait plus eu aucun fichier client depuis octobre 2018 dans votre PC est incohérente. Comment avez-vous alors pu travailler et envoyer, comme vous le dites, ces fichiers via Outlook (programme qui ne figurait d'ailleurs plus sur votre ordinateur lors de sa récupération) ?*

De ce qui précède, nous avons dès lors pu conclure le 17 janvier 2020 que :

- *A une date indéterminée entre le 4 septembre 2019 et le 16 décembre 2019, vous êtes partie à l'étranger, à une adresse autre que votre lieu de résidence qui nous est connu, sans nous en avoir avisé, si ce n'est a posteriori et uniquement de manière incidente pour justifier la non-restitution par envoi du matériel électronique mis à votre disposition.*
- *Outre le fait d'avoir manqué à une obligation essentielle qui est pour l'employée de prévenir l'employeur de son changement temporaire de lieu de séjour pendant l'incapacité de travail, vous nous avez aussi menti dans votre lettre du 14 janvier 2020 en soutenant que vous nous auriez, le 16 décembre 2019, prévenu d'un départ à l'étranger, alors que vous y étiez.*
- *Vous avez fait obstacle à la restitution de votre PC portable et de votre GSM : soit que vous étiez encore en Belgique à la réception de notre lettre de demande de restitution du 25 novembre 2019 et vous avez alors attendu d'être en France pour nous dire le 16 décembre 2019 que vous ne pouviez financièrement nous envoyer ces biens par poste, soit que vous étiez déjà en France lorsque vous avez été avisée de notre demande, de sorte que vous vous êtes aussi mise dans la même position fautive.*

- *Vous avez reconfiguré votre ordinateur portable et efface toutes les données et programmes qu'il contenait. Cette manœuvre est sérieusement fautive et le fait que (il) elle intervienne juste après notre demande de restitution et (il) vous ne souhaitez donner aucune explication par rapport à ce fait que vous ne contestez pas la rend davantage suspecte et intolérable.*
- *Vous avez affiché un mépris réel de la relation de travail qui nous a lié. Alors que les parties se doivent des égards mutuels, vous avez par nonchalance compliqué notre repossession des outils IT et de communication en ne vous assurant pas qu'ils étaient laissés à notre disposition. L'absence de toute amende honorable dans votre lettre du 14 janvier 2020 est également inacceptable.*

L'ensemble de ces faits et chacun pris isolément ont définitivement ruiné le lien de confiance sur lequel se fondait notre relation de travail. C'est pour cela que nous n'avons eu d'autre choix que de mettre fin avec effet immédiat et sans préavis, ni indemnité à votre contrat de travail le 18 janvier 2020 ».

Le 30/01/2020, Madame LXXXXX LXXXXXXXXX , par l'entremise de son organisation syndicale, contesta le fondement de son licenciement pour motif grave et réclama le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 13 semaines.

Elle réclama, également, des explications sur la méthode de calcul des commissions auxquelles elle s'estimait en droit de prétendre ainsi que la contrevaletur des chèques-repas et des éco-chèques.

Par courrier en réponse du 18/02/2020, la SA MXXX & CO opposa une fin de non-recevoir aux prétentions formulées par Madame LXXXXX LXXXXXXXXX , situation qui contraignit cette dernière à porter le débat sur le terrain judiciaire puisqu'un ultime échange entre parties ne leur permit pas de régler amiablement le contentieux les opposant.

2. Les antécédents de la procédure

Par requête envoyée par recommandé posté le 11/01/2021 au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, Madame LXXXXX LXXXXXXXXX a sollicité la condamnation de la SA MXXX & CO à lui verser les montants suivants adaptés aux termes de ses conclusions :

- la somme brute de 12.821,59€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme nette de 1.540,33€ à titre de chèques repas ;
- la somme nette de 812,50€ à titre d'éco-chèques ;
- les intérêts légaux, moratoires et judiciaires.

Elle postulait, également, la condamnation de la SA MXXX & CO aux frais et dépens de l'instance.

Enfin, Madame LXXXXX LXXXXXXX demandait de condamner la SA MXXX & CO à lui délivrer les fiches de paie relatives aux chefs de demande sous peine d'une astreinte de 20€ par jour de retard et par document manquant à dater de la signification du jugement.

Par jugement prononcé le 25/11/2022, le tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, déclara la demande de Madame LXXXXX LXXXXXXX recevable et fondée et condamna :

- la SA MXXX & CO à payer à Madame LXXXXX LXXXXXXX la somme brute de 12.821,59 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 18/01/2020 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- la SA MXXX & CO à payer à Madame LXXXXX LXXXXXXX la somme nette de 1.540,33 € à titre de chèques-repas, sous déduction des montants qui auraient déjà été versés à ce titre, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 18/01/2020 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- la SA MXXX & CO à payer à Madame LXXXXX LXXXXXXX la somme nette de 812,5 € à titre d'éco-chèques, sous déduction des montants qui auraient déjà été versés à ce titre, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 18/01/2020 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- la SA MXXX & CO aux frais et dépens de l'instance, à savoir la contribution de 20€ prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Enfin, le premier juge déclara le jugement exécutoire conformément à l'article 1397 du Code judiciaire.

La SA MXXX & CO interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

La SA MXXX & CO estime que le premier juge a mal apprécié les éléments de la cause ne ce qui concerne le fond du litige tant en fait qu'en droit.

Elle relève que c'est la notion de subordination, dans ses diverses dimensions, qui devait conduire le premier juge :

- à conclure à l'existence de fautes là où il a estimé qu'il n'y en avait pas ;

- à évaluer plus sévèrement les fautes lorsqu'il les a reconnues ;
- et à tenir compte des faits antérieurs de Madame LXXXXX LXXXXXXX , renforçant, pour autant que de besoin, la gravité de ses actes et, en tout cas, le fait qu'ils étaient de nature à rompre définitivement le lien de confiance.

Analysant le fondement du premier grief reproché à Madame LXXXXX LXXXXXXX portant sur la restitution des biens de l'entreprise, la SA MXXX & CO indique que Madame LXXXXX LXXXXXXX a fait obstacle à la demande litigieuse de restitution des biens de l'entreprise (PC portable et GSM) et peut difficilement maintenir sa contestation puisqu'il s'agit d'un fait objectif.

Elle dénonce les explications les plus invraisemblables développées par Madame LXXXXX LXXXXXXX pour justifier sa faute de ne pas restituer les outils de travail à son employeur.

Ainsi, la SA MXXX & CO :

- reproche à Madame LXXXXX LXXXXXXX ne pas avoir déployé assez d'efforts pour restituer son matériel alors qu'elle a trouvé très rapidement un « lift » pour ses rendre dans le sud de la France ;
- déclare ne pas comprendre les raisons pour lesquelles Madame LXXXXX LXXXXXXX n'a pas procédé à un envoi sécurisé de son matériel fragile aux frais de l'employeur ;
- indique s'étonner que Madame LXXXXX LXXXXXXX ait emporté le matériel dans le sud de la France pour le restituer sans s'assurer que les représentants de son employeur se rendaient effectivement en France.

Elle soutient que Madame LXXXXX LXXXXXXX a créé une impossibilité de restituer le matériel de travail, ce qui constitue un acte d'insubordination, qui plus est, empreint de malhonnêteté.

Dès lors que l'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles, c'est à tort, selon la SA MXXX & CO, que le premier juge a considéré que Madame LXXXXX LXXXXXXX ne s'était rendue coupable que d'un manque de prudence et non d'un comportement constitutif de motif grave.

En outre, fait-elle valoir, Madame LXXXXX LXXXXXXX a profité du temps au cours duquel elle a refusé de restituer la PC portable pour le réinitialiser et supprimer les données qu'il contenait.

La SA MXXX & CO indique que, dans sa lettre du 14/01/2020, Madame LXXXXX LXXXXXXX s'est contentée de prétendre qu'elle savait où se trouvaient les mots de passe du PC et du GSM, ce qu'elle nie formellement, mais ne peut manquer de relever que Madame LXXXXX LXXXXXXX ne conteste pas les manœuvres lui reprochées de telle sorte que cette absence de contestation a valeur d'aveu extrajudiciaire puis judiciaire.

Elle considère que les explications de Madame LXXXXX LXXXXXXX relatives à l'effacement des données de son ordinateur en 2018 sont formulées pour les besoins de la cause et sont dépourvues de pertinence dès lors que la reconfiguration a eu lieu le 26/11/2019, soit le lendemain de la demande de restitution.

La SA MXXX & CO soutient, par ailleurs, qu'à une date indéterminée entre le 04/09/2019 et le 26/12/2019, Madame LXXXXX LXXXXXXX est partie à l'étranger, à une adresse autre que son lieu de résidence, n'avouant qu'a posteriori, de manière incidente, son séjour en France en prenant, en outre, soins de taire son lieu de résidence rendant tout contrôle de son incapacité de travail impossible.

Elle ajoute que les explications avancées par Madame LXXXXX LXXXXXXX relatives aux circonstances du co-voiturage vers Brive-la Gaillarde dans la nuit du 16 au 17/12/2019 manquent de sérieux et sont improbables.

La SA MXXX & CO estime que Madame LXXXXX LXXXXXXX a manqué à son obligation d'informer son employeur du changement temporaire de son lieu de séjour pendant son incapacité de travail.

Elle nie, enfin, que le licenciement opéré par ses soins constituerait une mesure de représailles à une demande d'intervention psychosociale formulée, que Madame LXXXXX LXXXXXXX aurait introduite auprès du Conseiller ne prévention – aspects psychosociaux de MENSURA.

En effet, la SA MXXX & CO relève que le rapport rédigé par MENSURA a mis en évidence de nombreuses carences professionnelles dans le chef de Madame LXXXXX LXXXXXXX qui ont fragilisé la relation de confiance nécessaire à la poursuite des relations contractuelles et ajoute que *« l'absence de toute amende honorable de Madame LXXXXX LXXXXXXX dans sa lettre du 14/01/2020 rend les faits dénoncés davantage inacceptables »*.

Elle estime que les faits reprochés à Madame LXXXXX LXXXXXXX, pris isolément ou conjointement, présentent un caractère de gravité suffisant pour justifier son licenciement pour motif grave.

La SA MXXX & CO sollicite la réformation du jugement dont appel.

POSITION DE MADAME LXXXXX LXXXXXXX :

Madame LXXXXX LXXXXXXX insiste, de prime abord, sur le contexte professionnel dans lequel a évolué la relation de travail nouée entre elle et la couple MXXX qui a engendré le dépôt par ses soins le 09/12/2019 d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de harcèlement moral auprès de MENSURA.

Elle entend, ainsi, dénoncer le climat professionnel très tendu dans lequel elle assurait ses prestations de travail qui a eu raison de sa santé puisqu'elle a été reconnue en état d'incapacité de travail à partir du 04/09/2019.

Madame LXXXXX LXXXXXXX conteste, en tout état de cause, s'être rendue coupable d'un comportement constitutif de motif grave.

Elle relève qu'il n'existe pas de disposition légale imposant au travailleur en incapacité de travail d'informer son employeur de son intention de séjourner temporairement dans un autre endroit que celui connu de l'employeur pour y passer une partie de sa convalescence.

Madame LXXXXX LXXXXXXX explique qu'elle prévoyait de se rendre dans sa ville natale, à Brive-la-Gaillarde pour y passer les fêtes de fin d'année, et qu'elle a eu l'occasion de s'y rendre par covoiturage le 16/12/2020.

A cet égard, elle produit une attestation de Madame Cxxxxxxxx Vxxxxxxxx .

Elle ajoute qu' :

- elle a rédigé son courrier le 16/12/2020 à la hâte pour informer la SA MXXX & CO de son départ et de la restitution du matériel via le magasin Jxxx Dxxxxx ;
- elle n'a pas expédié son courrier par recommandé le jour de son départ car la poste de Wavre était fermée ;
- elle l'a donc envoyé à son arrivée à Brive-la-Gaillarde.

Madame LXXXXX LXXXXXXX conteste avoir fait obstacle à la restitution du matériel.

Elle expose qu'elle avait besoin d'un délai pour trouver une connaissance pouvant la conduire de son domicile à l'entreprise et précise, également, qu'une restitution par colis postal n'était pas envisageable en raison du coût et des risques de casse et de perte.

En outre, Madame LXXXXX LXXXXXXX relève que le couple MXXX se rendait à Brive-la-Gaillarde pour les fêtes de fin d'année et qu'il n'a pas émis d'objection par rapport aux modalités de restitution qu'elle avait proposées.

Elle indique, également, que dans la mesure où le PC portable professionnel ne fonctionnait plus depuis octobre 2018, elle n'a pas jugé qu'il était fondamental de le rendre sur le champ et ce d'autant que la SA MXXX & CO a formulé sa demande de restitution presque 3 mois après le début de son incapacité de travail, constat qui dénie toute crédibilité au caractère prétendument urgent de la récupération de son matériel.

Madame LXXXXX LXXXXXXX s'est, également, attachée à produire une attestation de Monsieur Jxxx Dxxxxx confirmant qu'elle a bien mis le matériel à disposition de la SA MXXX & CO en le déposant au magasin de Monsieur Jxxx Dxxxxx .

Par ailleurs, elle indique, s'agissant de la reconfiguration de l'ordinateur, qu'elle ne dispose pas des connaissances informatiques requises pour reconfigurer son ordinateur, s'étant limitée à y supprimer les photos de son chien.

Madame LXXXXX LXXXXXXX renvoie au contenu de sa plainte psychosociale formelle aux termes de laquelle elle a précisé que depuis octobre 2018 son ordinateur professionnel ne fonctionnait plus et qu'il ne contenait plus aucune donnée ni programme de telle sorte qu'elle a été contrainte d'utiliser le sien, l'application OUTLOOK ayant été transférée sur celui-ci.

Elle estime que le courriel de l'informaticien du 08/01/2020 selon lequel « *l'ordinateur a été complètement réinitialisé par l'utilisateur le 26/11/2019 vers 18 heures* » ne démontre pas qu'elle était considérée comme l'utilisatrice de l'ordinateur le 26/11/2019 : en contestant formellement la rupture intervenue, par l'entremise d'un courrier de son organisation syndicale du 30/01/2020, elle déclare avoir sous-entendu que tous les griefs invoqués à l'appui de son congé pour motif grave, en ce compris celui relatif au PC, étaient contestés.

Madame LXXXXX LXXXXXXX nie, en tout état de cause, avoir fait preuve d'insubordination à l'égard de son employeur puisqu'elle n'a pas refusé la restitution du matériel.

Elle considère, en réalité, que le licenciement dont elle a été victime semble avoir été opéré à titre de représailles ou de vengeance suite aux conflits qui avaient émaillé les relations entre parties.

Madame LXXXXX LXXXXXXX sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave et a condamné la SA MXXX & CO à lui verser une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 13 semaines de rémunération, soit la somme brute de 12.821,59€.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Limites de la saisine de la cour de céans

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1 du Code judiciaire, « *tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisit du fond du litige le juge d'appel* ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/05/1999, Pas., I, p. 692). Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel étant une règle d'organisation judiciaire est d'ordre public (Cass., 05/01/2006, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal et incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/03/1999, Pas., I, p. 451 ; Cass., 28/09/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, Madame LXXXXX LXXXXXXX n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il a conclu à la régularité formelle du licenciement pour motif grave lui signifié le 18/01/2020 de telle sorte qu'il est définitivement jugé que la SA MXXX & CO a respecté le double délai légal de 3 jours visé par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 03/07/1978.

Il n'est pas davantage contesté, à cet égard que la description des faits constitutifs de motif grave au sein de la lettre de notification des faits graves constitutifs de motif grave du 20/01/2020 est rédigée avec une précision suffisante pour informer Madame LXXXXX LXXXXXXX des griefs lui reprochés et lui permettre de se défendre ; elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant lui s'identifient à ceux mentionnés dans la lettre de notification du motif grave.

La saisine de la cour est, donc, limitée à l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave reprochées à Madame LXXXXX LXXXXXXX aux termes de la lettre d'énonciation des motifs graves du 20/01/2020.

II. Fondement de la requête d'appel**II. 1. Quant au fondement du chef de demande originaire portant sur l'absence de motif grave****II. 1. a) Rappel des principes applicables**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 03/07/1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 02/02/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/01/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2 ; C.T. Bruxelles, 18/01/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135) :

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).
2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 09/03/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que *« cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles »* (Cass., 06/03/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. WANTIEZ).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/04/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. DECKERS (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

En effet, il est évident que le motif grave doit être apprécié « in concreto » c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances de l'espèce qui peuvent aggraver la responsabilité du travailleur mais aussi l'atténuer, en d'autres termes, il doit être analysé en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans le cadre duquel il a été posé.

Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur (en ce sens : C.T. Bruxelles, 05/05/2010, R.G. n°2013/AB/662, inédit).

Il doit, également, apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur : « Sa faute peut dépendre des règles internes et éthiques à l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise » (V. VANNES, obs. sous Cass., 08/11/1999, R.C.J.B., 2002, p. 269). Le cas échéant, le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins grave a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont des éléments à prendre en considération pour apprécier si la faute rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles (C.T. Bruxelles, 06/09/1988, J.T.T., 1988, p. 383).

Enfin, il va de soi que la charge de la preuve de la matérialité des fautes graves imputées au travailleur repose sur l'employeur.

II. 1. b) Application des principes au cas d'espèce

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture énonçant les fautes graves constitutives de motif grave assure l'exercice du contrôle juridictionnel dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, pour rappel, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées au sein de la lettre d'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave notifiée par la SA MXXX & CO le 20/01/2020, à savoir :

1. à une date indéterminée entre le 4 septembre 2019 et le 16 décembre 2019, avoir modifié son lieu de séjour pendant son incapacité de travail, sans en avoir informé la SA MXXX & CO ;
2. avoir menti en soutenant avoir averti le 16 décembre 2019 de son départ à l'étranger alors qu'elle y était déjà ;
3. avoir fait obstacle à la restitution de l'ordinateur professionnel et du GSM professionnel ;
4. avoir reconfiguré l'ordinateur et effacé toutes les données et programmes qu'il contenait ;
5. avoir méprisé la relation de travail et avoir manqué d'égards mutuels, notamment en ne s'assurant pas que les outils de travail étaient effectivement laissés à disposition de la SA MXXX & CO, et « *ne pas avoir fait amende honorable* ».

L'employeur peut faire vérifier la réalité de l'incapacité de travail en recourant au contrôle médical.

Les dispositions relatives à ce type de contrôle sont explicitées au §3 de l'article 31 de la loi du 03/07/1978.

Le nouveau §3/1 de l'article 31 précise que le travailleur perd le bénéfice du salaire garanti si, sans motif légitime, il se soustrait au contrôle médical, c'est-à-dire s'il ne se présente pas à la convocation du médecin-contrôleur ou s'il ne reçoit pas celui-ci à son domicile ou à son lieu de résidence.

Avant les modifications apportées par la loi du 26/12/2013 à la loi du 03/07/1978, la doctrine considérait que si le travailleur se soustrayait au contrôle, la perte du salaire garanti s'appliquait à toute la durée de l'incapacité (M. DAVAGLE, « L'incapacité de droit commun constatée par le médecin traitant ou par le médecin du travail et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur », Kluwer, 2013, p.64, n°52 ; P. HUMBLET, M. RIGAUX, R. JANVIER et W. RAUWS, « Aperçu de droit du travail belge », Bruylant, 2004, p. 140, n°233).

L'ajout introduit par la loi du 26/12/2013 semble restreindre la portée de la sanction puisque l'employeur ne pourrait refuser le salaire garanti que pour les jours d'incapacité qui « *précèdent (...) le jour du contrôle* ».

Sur la portée de la sanction introduite par la loi du 26/12/2013, l'exposé des motifs de la loi donne la précision suivante : « *Plus spécifiquement, il est prévu que le travailleur perd son salaire garanti lorsqu'il se soustrait au contrôle effectué par le médecin-contrôleur* ».

Ce commentaire est clair et conforme à la position antérieurement soutenue (M. DAVAGLE, « L'inextricable écheveau des situations d'incapacité de travail de droit commun au regard des modifications apportées par la loi du 26/12/2013 » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis, 2014, p. 135).

Le nouveau libellé de l'article 31, §3, de la loi stipule que le contrôle a lieu, outre au cabinet médical du médecin-contrôleur, au domicile ou au lieu de résidence du travailleur.

Ainsi, si le travailleur réside régulièrement ou temporairement dans un autre lieu, il doit veiller à transmettre à son employeur l'adresse exacte où le médecin-contrôleur peut se rendre pour vérifier la réalité de l'incapacité de travail.

Le Conseil d'Etat a, néanmoins, réagi au fait que le travailleur devait communiquer le lieu où pourrait s'effectuer le contrôle en dénonçant une « *grave immixtion dans le droit au respect de la vie privée* » (avis du Conseil d'Etat n°54 231/1 du 06/11/2013, p.38).

A ce sujet, le ministre de l'Emploi et du Travail a déclaré : « *il faudra toujours respecter strictement le principe de proportionnalité de la mesure par rapport à l'objectif du contrôle médical, ce qui veut dire qu'en cas d'incapacité de travail de plus longue durée, le contrôle sera limité* » (Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, Doc., Parl., sess. Ord., 2013-2014, n° 53-3144/004, p. 11).

En tout état de cause, comme le relève M. DAVAGLE, « d'une part, il semble assez difficile de pouvoir réaliser un contrôle si l'employeur ne connaît pas le lieu où se trouve le travailleur et, d'autre part, l'obligation qui est imposée au travailleur semble être nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi à savoir traquer les faux malades pour lesquels l'employeur doit payer le salaire garanti » (M. DAVAGLE, « L'inextricable écheveau des situations d'incapacité de travail de droit commun au regard des modifications apportées par la loi du 26/12/2013 » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis, 2014, p. 138).

La SA MXXX & CO reproche à Madame LXXXXX LXXXXXXX d'avoir rendu tout contrôle de son incapacité de travail impossible en ne l'informant pas de son départ à l'étranger.

S'il est vrai que le courrier du 16/12/2019 est imprécis sur la date de départ et la détermination exacte du lieu de résidence à Brive-la-Gaillarde, la cour de céans observe, à l'instar du premier juge, que la SA MXXX & CO ne démontre nullement avoir effectué des démarches pour contrôler la réalité de l'incapacité de travail.

Par ailleurs, au-delà du premier mois d'incapacité de travail, Madame LXXXXX LXXXXXXX était soumise au régime d'indemnisation de l'assurance-maladie-invalidité obligatoire ainsi qu'au contrôle médical assuré par le médecin-conseil de son organisme assureur dont il n'est pas contesté qu'il lui a accordé son autorisation pour séjourner à l'étranger pendant sa période d'incapacité de travail.

Certes, la cour de céans concède que Madame LXXXXX LXXXXXXX a manqué d'élégance en tardant à informer son employeur de son départ en France et en manquant de précision quant à la date de son départ en France et quant à son lieu de séjour alors même qu'elle était toujours en possession de matériel appartenant à son employeur, lequel était susceptible d'en réclamer la restitution pendant sa période d'incapacité de travail, mais cette inélégance de sa part s'inscrit dans un contexte de tensions entre parties exacerbées par les revendications formulées par Madame LXXXXX LXXXXXXX aux termes du courrier de son organisation syndicale adressé le 14/11/2019 à la SA MXXX & CO suite au non-respect par cette dernière de ses propres obligations d'employeur.

Compte tenu de ces circonstances, il ne saurait être prétendu que les deux premiers manquements reprochés à Madame LXXXXX LXXXXXXX seraient constitutifs de motifs graves.

Par ailleurs, dans son courrier daté du 16/12/2019, Madame LXXXXX LXXXXXXX expose également les modalités de restitution de l'ordinateur et du GSM de fonction, suite à la demande formulée par la SA MXXX & CO dans son courrier du 25/11/2019.

A l'instar du premier juge, la cour de céans considère qu'un délai de trois semaines entre la demande de restitution et la réponse de Madame LXXXXX LXXXXXXX n'est pas excessif et ce d'autant que :

- la SA MXXX & CO a attendu un mois et demi après le début de l'incapacité de Madame LXXXXX LXXXXXXX pour demander la restitution du matériel ;
- la SA MXXX & CO n'a pas envoyé de rappel suite à son courrier du 25/11/2019.

Quant aux modalités de restitution, à savoir la mise à disposition des outils de travail au magasin de Monsieur Jxxx Dxxxxx à Brive-la-Gaillarde, la cour de céans estime que Madame LXXXXX LXXXXXXX a manqué de « prudence » en ne s'assurant pas que la SA MXXX & CO marquait son accord sur cette manière de procéder.

Toutefois, il n'est pas contesté que Monsieur et Madame MXXX avaient l'habitude de se rendre à Brive-La-Gaillarde pendant les fêtes de fin d'année.

Surtout, à aucun moment la SA MXXX & CO n'a remis en cause ces modalités pratiques de restitution ; rien n'indique que Monsieur et Madame MXXX auraient été contraints de se rendre à Brive-la-Gaillarde pour récupérer le matériel de travail de Madame LXXXXX LXXXXXXX .

Les circonstances entourant la restitution de l'ordinateur et du GSM confiés à Madame LXXXXX LXXXXXXX pour l'exercice de ses fonctions ne permettent pas de conclure que celle-ci a fait obstacle à cette restitution.

Elles ne sont, donc, pas constitutives d'une faute grave dans le chef de Madame LXXXXX LXXXXXXX .

Concernant la reconfiguration de l'ordinateur, la SA MXXX & CO se fonde sur un courriel de l'informaticien daté du 08/01/2020 (produit en pièce 3 de son dossier), qui indique que l'ordinateur « *Acer Aspire E5-773-5888 SNID : 61201769166* » a été « *complètement réinitialisé par l'utilisateur le 26/11/2019 vers 18h* » et qu'il est « *impossible de récupérer les données du portable* ».

Il n'est pas contesté par Madame LXXXXX LXXXXXXX que l'ordinateur renseigné dans ce courriel est celui qui avait été mis à sa disposition pour exercer ses fonctions.

Si le courriel de l'informaticien établit une réinitialisation en date du 26/11/2019, il n'est, toutefois, pas démontré que :

- l'ordinateur était fonctionnel et contenait des données et programmes informatiques appartenant à la SA MXXX & CO ;
- la réinitialisation a entraîné la suppression de ces données et programmes.

La thèse soutenue par la SA MXXX & CO selon laquelle « *Madame LXXXXX LXXXXXXX a effacé toutes les données et les programmes qu'il contenait* » est d'autant plus surprenante que dans sa plainte psychosociale formelle déposée le 09/12/2019 auprès de MENSURA, Madame LXXXXX LXXXXXXX a expressément indiqué qu'en octobre 2018 son PC portable ne fonctionnait plus et que, sur instruction de Madame MXXX , elle l'a confiée à l'informaticien de la SA MXXX & CO, Monsieur DXXXX , à qui elle a demandé de veiller à récupérer et à transférer toutes les données sur son PC personnel ainsi qu'à y installer l'application OUTLOOK afin de pouvoir continuer à assurer ses prestations de travail pour compte de la SA MXXX & CO.

La SA MXXX & CO prétend que Madame LXXXXX LXXXXXXX ne conteste pas les manœuvres de réinitialisation reprochées de telle sorte que « *cette absence de contestation a valeur d'aveu extrajudiciaire puis judiciaire* » alors même qu'aux termes de son courrier du 30/01/2020, Madame LXXXXX LXXXXXXX a déclaré contester formellement le fondement de son licenciement pour motif grave en ce compris implicitement mais sûrement le grief déduit de la réinitialisation du PC.

Au demeurant, la cour de céans ne peut manquer de s'interroger sur l'opposabilité à Madame LXXXXX LXXXXXXX d'une expertise informatique confiée à un mandataire de l'employeur en l'absence de tout caractère contradictoire ...

Enfin, Madame LXXXXX LXXXXXXX indique, dans son courrier du 14/01/2020, que toutes les données des clients figurent dans l'application OUTLOOK, qui est accessible à la SA MXXX & CO, et dans des classeurs, qu'elle s'est proposée d'envoyer par recommandé.

Dans les circonstances de l'espèce, la prétendue manipulation à laquelle Madame LXXXXX LXXXXXXX se serait livrée sur son ordinateur professionnel n'est pas constitutive d'une faute grave dans son chef.

Enfin, s'il est incontestable que Madame LXXXXX LXXXXXXX n'a pas fait preuve de diligence dans le cadre du processus de restitution des outils de travail appartenant à son employeur, pareil comportement, même s'il peut être qualifié de fautif, n'est pas revêtu de la gravité requise pour justifier son licenciement pour motif grave dès lors qu'il peut se justifier, comme précisé supra, par le contexte tendu des relations entre parties susceptible, notamment, de trouver sa source dans le non-respect par la SA MXXX & CO de ses obligations d'employeur.

Cette situation avait, pour rappel, nécessité l'intervention de l'organisation syndicale de Madame LXXXXX LXXXXXXX en date du 14/11/2019 et la réitération le 03/12/2019 de la demande de régularisation de la situation financière de cette dernière au regard d'un certain nombre de chefs de demandes, faute pour la SA MXXX & CO d'y avoir réservé la suite voulue après le premier envoi du 14/11/2019 détaillant les nombreux manquements de la SA MXXX & CO.

Quoi qu'il en soit, la nonchalance de Madame LXXXXX LXXXXXXX n'a pas porté préjudice à la SA MXXX & CO qui a pu récupérer le matériel demandé le 31/12/2019, soit quatre jours après son premier passage intervenu le 27/12/2019 alors qu'il n'est pas contesté que le couple MXXX séjournait durant les fêtes de fin d'année à Brive-la-Gaillarde.

Par ailleurs, le reproche déduit de « *l'absence d'amende honorable* » apparaît difficilement compréhensible puisque Madame LXXXXX LXXXXXXX, aux termes de son courrier du 14/01/2020, a fourni les explications requises en rapport avec les constatations émises dans le courrier de la SA MXXX & CO du 09/01/2020.

Comme le relève à bon droit le premier juge, ces explications peuvent être considérées comme des contestations par rapport aux différents faits reprochés à Madame LXXXXX LXXXXXXX et les constatations émises par Madame Dxxxxx, conseillère en prévention – aspects psychosociaux, qui sont la reproduction unilatérale des propos de la SA MXXX & CO sur les manquements professionnels reprochés à Madame LXXXXX LXXXXXXX, ne sont pas de nature à modifier la position de la cour de céans sur l'absence de gravité des faits reprochés à Madame LXXXXX LXXXXXXX.

En l'espèce, force est à la cour de céans de constater que les griefs reprochés à Madame LXXXXX LXXXXXXX aux termes de la lettre de notification des motifs graves du 20/01/2020, pris isolément ou conjointement, ne présentent pas le caractère de gravité requis pour justifier le licenciement de Madame LXXXXX LXXXXXXX pour motif grave.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel non fondée et, partant, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA MXXX & CO à verser à Madame LXXXXX LXXXXXXX la somme brute de 12.821,59€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 13 semaines de rémunération, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 18/01/2020 et des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement.

III. Quant au fondement du chef de demande originaire portant sur la délivrance sous astreinte des documents sociaux

Madame LXXXXX LXXXXXXX réitère, en degré d'appel, ce chef de demande qui n'a pas été tranché par le premier juge de telle sorte que la cour de céans en est saisie d'office par application du principe dit de l'effet dévolutif de l'appel consacré par l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire.

Il y a lieu de faire droit au chef de demande portant sur la condamnation de la SA MXXX & CO à délivrer à Madame LXXXXX LXXXXXXX la fiche de paie afférente au chef de demande de Madame LXXXXX LXXXXXXX déclaré fondé sous peine d'une astreinte de 20€ pour jour et par document manquant à dater de la signification du présent arrêt.

La SA MXXX & CO n'a fait valoir aucune observation à l'égard de ce chef de demande.

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 ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA MXXX & CO à verser à Madame LXXXXX LXXXXXXX la somme brute de 12.821,59€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 13 semaines de rémunération, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 18/01/2020 et des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la SA MXXX & CO à délivrer à Madame LXXXXX LXXXXXXX la fiche de paie afférente au chef de demande déclaré fondé par la cour de céans et ce sous peine d'une astreinte de 20€ par jour et par document manquant à dater de la signification du présent arrêt ;

Condamne la SA MXXX & CO aux frais et dépens de l'instance d'appel s'il en est au profit de Madame LXXXXX LXXXXXXXXX et lui délaisse sa contribution de 24€ au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 1^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

X. V., président de chambre,
F. O., conseiller social suppléant au titre d'employeur,
P. B., conseiller social au titre d'employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux F. O. (suppléant) et P. B., par Monsieur X. V., président, avec l'assistance de Monsieur B. D., greffier en chef.

Le greffier en chef,

Le président,

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 24 mai 2024 par Monsieur X. V., président, avec l'assistance de Monsieur B. D., greffier en chef.

Le greffier en chef,

Le président,