



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2022/AM/123</b>
<b>Lxxxx Exxxxx / FIGEST SRL</b>
Numéro de répertoire <b>2023/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
02 mai 2023**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employée.

- I. Licenciement pour motif grave d'une employée affectée à la gestion du payroll de la société et modifiant unilatéralement, sans autorisation de son employeur, sa date d'entrée en fonction dans l'outil de gestion de paie.  
Respect par l'employeur du double délai légal de 3 jours.  
Licenciement pour motif grave fondé en raison de la manipulation frauduleuse à laquelle s'est livrée l'employée animée de l'intention de voir son délai de préavis augmenter en cas de licenciement.
- II. Demande nouvelle introduite par la travailleuse devant le premier juge visant à se faire octroyer le bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée par la CCT n°103 du 27/06/2012 en matière du crédit-temps.  
Demande fondée sur un acte ou un fait invoqué dans la citation au sens de l'article 807 du Code judiciaire déclarée recevable mais non fondée dès lors que l'employeur prouve que le licenciement pour motif grave est fondé et, partant, que la rupture est étrangère à l'exercice par la travailleuse de crédit-temps.
- III. Demande reconventionnelle formée par l'employeur portant sur le remboursement d'un indu perçu par la travailleuse.  
Demande ne dérivant pas du contrat de travail mais des dispositions du Code civil relatives à la répétition de l'indu et, dès lors, soumise au délai de prescription de droit commun.  
Demande reconventionnelle fondée

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**Madame Lxxxx Exxxxx**, (RRN xx.xx.xx-xxx.xx), domiciliée à xxxx  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie appelante, demanderesse originaire au principal,  
défenderesse originaire sur reconvention**, comparissant  
assistée de son conseil Maître S. GRARD, avocate à MONS.

**CONTRE :**

**La SRL FIGEST**, (BCE xxxx.xxx.xxx), dont le siège est établi à xxxx  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie intimée, défenderesse originaire au principal, demanderesse originaire sur reconvention,** comparaisant par son conseil Maître G. JACQUEMART, avocate à JALLET (Monsieur VXXXXXXXXXXXXX , gérant de la société est présent).

\*\*\*\*\*

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 31/03/2022 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 14/01/2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division Tournai ;

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 consensuelle, prise sur pied de l'article 747, §1<sup>er</sup> du Code judiciaire le 03/05/2022, et notifiée le 04/05/2022 aux parties ;

Vu, pour Madame LXXXX EXXXXX , ses conclusions de synthèse d'appel déposées au greffe de la cour le 07/12/2022 ;

Vu, pour la SRL FIGEST, ses ultimes conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 06/01/2023 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre du 07/03/2023 ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL**

Par requête déposée au greffe le 31/03/2022, Madame LXXXX EXXXXX a relevé appel d'un jugement contradictoire en cause d'entre parties prononcé la 14/01/2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit 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 la SRL FIGEST est une société comptable dirigée par Monsieur VXXXXXXXXXXXXX .

Elle compte parmi ses clients plusieurs ASBL au sein desquelles Monsieur VXXXXXXXXXXXXX siège en qualité de mandataire.

En janvier 2013, Madame LXXXX EXXXXX , née le xx/xx/xxxx a postulé, en qualité de secrétaire, auprès de l'ASBL L'ARBORETUM dont Monsieur VXXXXXXXXXXXXX est administrateur. Toutefois, sa candidature n'a pas été retenue, la sélection ayant été opérée par le directeur et le directeur adjoint.

Monsieur VXXXXXXXXXXXXX et le père de Madame LXXXX EXXXXX se connaissent, notamment, par le biais de leurs épouses.

Fin 2013, une place s'est ouverte au sein de la SRL FIGEST de sorte que Monsieur VXXXXXXXXXXXXX a pensé à Madame LXXXX EXXXXX .

Cette dernière a, dès lors, été engagée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée d'abord à temps partiel (durant le préavis chez son précédent employeur) signé le 03/01/2014 (pièce 1 – dossier de la SRL FIGEST) et, ensuite, à temps plein moyennant une rémunération supérieure au barème mais sans reprise d'ancienneté selon les termes du contrat de travail signé le 18/02/2014 avec effet au 24/02/2014 (pièce 2 – dossier de la SRL FIGEST).

Cependant, selon la SRL FIGEST, si les compétences de Madame LXXXX EXXXXX n'ont jamais été remises en cause, il en fut, toutefois, différemment de son attitude à l'égard de la hiérarchie et de la clientèle, sans compter ses arrivées tardives, situation qui la conduisit à notifier à Madame LXXXX EXXXXX plusieurs remarques verbales.

Elle souligne, cependant, que vu la gravité de certains comportements à l'égard, notamment, de clients, un avertissement formel a, malgré tout, été adressé à Madame LXXXX EXXXXX le 05/06/2020 rédigé comme suit :

« Madame

*Ce courrier, fait suite, entre autres à votre mail du 3 juin 2020 envoyé au directeur Monsieur Axxxxx Mxxxxx de l'ASBL la Sapinière (Centre CAMELLIA). Mail qui se trouve en copie.*

*Pour rappel, nous avons plusieurs clients pour lesquels nous réalisons des prestations de secrétariat, dont 4 ASBL dont je suis également Administrateur délégué.*

*Dans ce mail, le ton et les menaces employés ne correspondent pas à la philosophie des services que FIGEST peut rendre à ses clients.*

*En effet, vous menacez le directeur en lui stipulant que vous bloquez les paies de Cxxxxxxx, parce que Monsieur Lxxxxxx, un employé, n'a toujours pas restitué un montant trop perçu.*

*Il me semble qu'avant d'écrire au directeur, il aurait été préférable de m'en parler et de ne certainement pas envoyer ce type de mail, il suffisait d'écrire à Monsieur Lxxxxxx en lui proposant un remboursement échelonné sur ses prochaines fiches de salaire. Le directeur n'ayant rien à avoir dans cette situation.*

*Je tiens à vous rappeler que cette situation de mail déplacé est déjà arrivé plusieurs fois. Je souhaite définitivement que cela ne se produise plus !!! que ce soit au Directeur ou à toute autre personne.*

*Concernant vos absences, retard, départ anticipé, vous me mettez sur le fait accompli, vous me prévenez régulièrement le matin ou la veille par SMS, par mail (voir sms en annexe 2 et 3), je ne marque pas mon accord sur ce type d'agissement.*

*Un accord préalable de ma part doit intervenir au moins 3 jours avant la date souhaitée d'absence ou de retard, on ne vient pas travailler à la carte. Ce type d'agissement désorganise le fonctionnement de la société.*

*En ce qui concerne l'organisation interne, je souhaite que tous les jours au matin à votre arrivée on fasse le point sur les tâches à réaliser, que nous discussions des éventuels problèmes rencontrés la veille.*

*Les deux seules personnes habilitées à vous donner des tâches sont Monsieur Sxxxxxxx Fxxxxx et moi-même. Par conséquent toutes autres tâches sollicitées par un client doivent avoir notre aval.*

**En résumé je vous invite à respecter les points suivants :**

*1-. Ne plus prendre des initiatives hasardeuses.*

- 2-. *Rester courtois et ne pas menacer les clients.*
- 3-. *Respecter les horaires de travail et arriver à l'heure.*
- 4-. *Quand on sollicite des absences ou des départs anticipés ne pas mettre sur le fait accompli. (À défaut de ne pas avoir reçu de réponse, ne pas considérer comme une acceptation, mais plutôt prendre la non-réponse comme un refus)*
- 5-. *Ne pas accepter de tâches s'en accord de Monsieur Sxxxxxxx Fxxxxx ou moi-même.*

*Ce courrier vaut pour avertissement et vous est envoyé par courrier simple et recommandé.*

*Je vous prie, Madame, de recevoir l'expression de ma considération.*

Gxxxxxx VXXXXXXXXXXXXX  
Gérant. »

De son côté, Madame LXXXX EXXXXX soutient la thèse selon laquelle elle a rencontré des difficultés avec Monsieur VXXXXXXXXXXXXX au cours de l'année 2018 lorsque, confrontée à un surcroît de travail permanent, elle a sollicité et obtenu le bénéfice d'une interruption de carrière dans le cadre d'un crédit-temps.

Elle prétend que c'est dans ce contexte précis que la SRL FIGEST lui a adressé un premier courrier d'avertissement en date du 05/06/2020.

En tout état de cause, Madame LXXXX EXXXXX a réagi à cet avertissement écrit par courrier du 12/06/2020 dans le cadre duquel :

- elle a dénoncé la manque de respect et de considération de sa hiérarchie à l'égard du travail qu'elle accomplissait ;
- elle a rappelé que, lors de son engagement, une collaboratrice engagée à mi-temps l'épaulait pour faire face à sa surcharge de travail mais a ajouté que, dans la mesure où le contrat de cette dernière n'avait pas été reconduit à partir de 2016, sa charge de travail s'était alourdie sans compter la prise en compte de l'extension des activités de son employeur ;
- elle a recontextualisé le courrier adressé au client et à propos duquel il lui était reproché d'avoir adopté un ton déplacé ;
- elle a contesté prendre des initiatives sans l'aval de son hiérarchie ;
- elle a rappelé n'avoir bénéficié, en 6 ans, que de quelques heures d'absences occasionnelles toujours non rémunérées et annoncées de façon anticipée chaque fois que cela se révélait possible et a ajouté qu'elle s'organisait avec ses collègues de travail afin d'éviter une désorganisation du service ;

- elle a exposé que Monsieur VXXXXXXXXXXXXX l'avait « débauchée » compte tenu de ses compétences et de son sens des initiatives, comportement qui lui était reproché maintenant ;
- elle a fait valoir qu'elle sollicitait, depuis deux ans, la révision de l'organisation interne de la société portant sur une nouvelle répartition des tâches et ce vu l'absence de « clarté » de celles-ci et du manque de moyens et de soutien dont elle bénéficiait.

Elle fait valoir que le caractère injustifié des remarques lui adressées par la SRL FIGEST a entraîné, dans son chef, un tel choc qu'elle fut admise en état d'incapacité de travail à partir du 08/06/2020 jusqu'au 12/06/2020 : son incapacité de travail fut, toutefois, prolongée jusqu'à la fin du mois d'août 2020.

La SRL FIGEST indique, quant à elle, qu'au cours du mois de juin 2020, constatant que les relations de travail étaient devenues de plus en plus difficiles, des discussions se sont développées entre parties portant sur la possibilité d'une rupture amiable des relations contractuelles avenues entre elles mais souligne que les pourparlers n'ont pu aboutir.

Prenant acte de cet échec, elle a, dès lors, envisagé de rompre le contrat de travail de Madame LXXXX EXXXXX moyennant préavis presté ou payé pour permettre à Madame LXXXX EXXXXX de quitter l'entreprise sans compromettre, le cas échéant, son droit aux allocations de chômage.

Ce faisant, dans le cadre de ces discussions pour une sortie concertée, une simulation de sortie a été sollicitée par Monsieur VXXXXXXXXXXXXX auprès du secrétariat social GROUP S.

En date du 07/09/2020, le GROUP S a interpellé Monsieur VXXXXXXXXXXXXX sur l'ancienneté à prendre en considération, soit la date du premier engagement reprise au programme (04/01/2010) et non la date réelle d'engagement arrêtée au 06/01/2014.

Monsieur VXXXXXXXXXXXXX a, alors, échangé plusieurs mails avec Madame BXXXXXXXXX du GROUP S.

A la suite de ceux-ci, Monsieur VXXXXXXXXXXXXX constata que Madame LXXXX EXXXXX avait modifié unilatéralement les dates dans le programme et avait, de la sorte, tenté de tromper sa confiance pour obtenir un avantage indu, soit un délai de préavis plus élevé que celui légalement dû.

Au préalable, Madame LXXXX EXXXXX avait par mail du 08/09/2020 adressé à Monsieur VXXXXXXXXXXXXX qui l'avait interpellée sur cette divergence de date, justifié cette discordance entre l'ancienneté de service et l'ancienneté barémique par le souci de faire correspondre l'ancienneté barémique avec une rémunération brute correspondant à une échelle précise, déclarant, toutefois, ne pas contester que « *la date d'ancienneté à prendre en compte pour le calcul du préavis était donc bien janvier 2014* ».

Par courrier recommandé du 09/09/2020, la SRL FIGEST licencia Madame LXXXX EXXXXX pour motif grave en ces termes :

*« Par la présente, nous avons le regret de vous notifier la décision de la SPRL FIGEST de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave, sans préavis ni indemnité, conformément l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.*

*En effet, nous avons pris connaissance ce 7 septembre 2020 de faits graves qui rendent définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles.*

*Les motifs graves justifiant le congé vous seront communiqués dans le délai de 3 jours ouvrables qui suivent le congé, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail. ».*

Les motifs du licenciement furent communiqués à Madame LXXXX EXXXXX par lettre recommandé du 11\*09/2020 en ces termes :

*« Madame,*

*En date du 9 septembre 2020, nous vous avons notifié la décision de la SRL de mettre fin au contrat de travail qui nous lie avec effet immédiat pour motif grave, sans préavis ni indemnité, conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.*

*Par la présente, nous vous en communiquons les motifs.*

*1.*

*Ce 7 septembre 2020, pour donner suite à la manifestation de votre volonté d'obtenir la rupture du contrat de travail qui nous lie, nous avons interpellé notre secrétariat social (le GROUP S) pour connaître le coût qu'un licenciement-tel que souhaité par vos soins- engendrerait.*

*Ce 7 septembre, Madame Isabelle BXXXXXXXX , payroll advisor au sein du GROUP S, m'a personnellement contacté en ces termes :*

*En tenant compte d'une ancienneté à partir du 06/01/2014, le délai de préavis est de 21 semaines.*

*Cependant, je vois qu'une date de 1<sup>er</sup> engagement au 04/01/2010 est reprise dans l'encodage de son contrat. Je suppose qu'il faut donc reprendre une ancienneté à partir de cette date du 04/01/2010. Pouvez-vous me confirmer ? (Je n'ai pas la copie de son contrat de travail, donc je ne sais pas vérifier ce qui a été convenu entre vous.)*

*S'il faut effectivement reprendre une ancienneté à partir du 04/01/2010, le délai de préavis sera donc plus important. Il faudra que je le recalcule. Et pour cela, il faudra que vous me communiquiez la rémunération qu'elle avait au 31/12/2013. (Je n'ai pas les infos non plus). Ou bien me dire, si du 04/01/10 au 06/01/2014, vous avez juste convenu d'une période contractuelle à reprendre lors de son entrée en service alors qu'elle n'était pas à votre service auparavant ?*

*J'ai été évidemment très surpris de cette ancienneté au 04.01.2010, alors que vous avez été engagée le 06.01.2014. J'ai donc interpellé le GROUP S pour connaître l'origine de cette mention*

*Sur interpellation, Madame BXXXXXXXX a recherché l'origine de cette donnée et m'a alors avisé que cette donnée avait été modifiée par vos soins-sans bien évidemment m'en aviser, ni a fortiori recueillir mon accord-en (...) juillet 2019.*

*Cet élément est confirmé le jour même par mail :*

*Je vous confirme ce qui suit :*

*Encodage de l'identité / contrat n°3014 / Lxxxx Exxxxx dans Presta :*

*La date de 1<sup>ère</sup> entrée au 04/01/2010 a été encodée en date du 02/07/2019, Auteur création : P03221501*

*Je prends note que l'ancienneté à reprendre est bien le 06/01/2014.*

*Le printscreen envoyé le jour même par Madame BXXXXXXXX démontre que vous avez effectivement modifié votre date d'entrée en fonction pour allonger celle-ci de 4 ans.*

*Vous n'ignoriez pas que cette modification était susceptible d'avoir des impacts notamment en cas de rupture.*

2.

*Lorsque vous avez demandé d'obtenir un licenciement vous permettant de « conserver vos droits » (bien que vous tentiez ensuite de me faire porter la responsabilité de votre décision), vous avez demandé de calculer le préavis « en fonction de l'ancienneté ». L'attention particulière portée sur l'ancienneté (que vous saviez, dans votre situation, erronée), dans ce mail et oralement, n'était manifestement pas innocente.*

3.

*À la suite de l'information communiquée par le GROUP S le 7 septembre, je vous ai interpellée à ce sujet.*

*Mal prise, vous avez alors — maladroitement tenté — de justifier cette modification par la volonté du GROUP S de faire correspondre votre rémunération à une échelle précise (?). Contact pris avec la Direction du GROUP S, un gestionnaire ne pourrait bien entendu conseiller de modifier ou modifier lui-même une date d'entrée en service sans l'accord express du gérant de la société. Il est en outre évident que la rémunération octroyée ne devait pas justifier une quelconque modification de la date d'entrée en fonction ... et a fortiori pas subitement en juillet 2019. En outre, compte tenu des conséquences que la modification pouvait entraîner, vous deviez a minima m'en parler préalablement, ce qui n'a pas été fait.*

*Au contraire, vous avez tenté de m'induire en erreur en insistant sur la nécessité de tenir compte de votre ancienneté lorsque vous avez demandé que FIGEST procède à votre licenciement (I).*

*Le seul fait de vous engager à ne « pas réclamer un préavis pour la période de janvier 2010 à début janvier 2014 » et ce, une fois « le pot aux roses » découvert, est évidemment largement insuffisant.*

4.

*La découverte de ce fait s'inscrit en outre dans un contexte particulier. J'avais personnellement déjà dû à plusieurs reprises vous adresser des rappels — oralement et finalement par écrit — pour :*

- **Communication inadéquate à l'égard de plusieurs clients FIGEST.**

A titre exemplatif :

Le 3 juin 2020, vous avez envoyé au directeur de l'ASBL LA SAPINIÈRE, cliente de FIGEST, le mail suivant :

« Axxxxx,

Suite à plusieurs rappels déjà effectués auprès du concerné (et Jxxxxxx me semble-t-il et peut-être toi-même également), sache que la référence de paie des employés de Cxxxxxxxx est bloquée.

En effet, M. Lxxxxxxxx Jxxxxxxxx nous doit toujours 569,18 EUR d'une fiche rectificative qui date de septembre 2019 ...

Cela fait donc maintenant presque 9 mois... Ma patience ayant ses limites... » (sic).

Le 2 juin 2020 déjà, vous vous étiez autorisée à adresser un mail à l'intéressé sur un ton plus que discutable :

« Je suis fâchée. Je remarque ce jour que tu es repassé derrière tous les codes spécifiques, POURQUOI ?? », « Merci pour ce travail supplémentaire (en pleine journée de paie » (sic).

Monsieur Mxxxxx m'a fait part de son insatisfaction à l'égard de FIGEST vu votre comportement, lequel induit – je cite : « un climat de tension, voire une défiance du personnel ou de certains parents de bénéficiaires. Ceci sans compter les jugements ouvertement émis au sujet de mes propres décisions ou les critiques gratuites à l'égard des proches collaboratrices et collaborateur, de sa hiérarchie également » (l).

Vous connaissez pourtant l'importance que FIGEST attache à la relation de confiance avec chacun de ses clients. Ce type de comportement a été à maintes reprises dénoncé, ce que nous vous rappelions encore, formellement cette fois, dans notre avertissement de ce 5 juin 2020.

- **Manquement/négligence dans votre fonction**

A titre exemplatif :

Concernant Monsieur Lxxxxx, vous avez illégalement retenu, sans mon accord ou celui du Directeur la somme de 147,15 EUR sur la rémunération du mois de mai de ce travailleur. Il s'est ensuite avéré que le travailleur avait remboursé les sommes le 16 octobre 2019, ce qui avait manifestement échappé à votre vigilance (l).

- **Insubordination**

A titre exemplatif :

*Absence, arrivées tardives, travail « à la carte », mise sur le fait accompli quant à des changements d'horaires. Ce type de comportement a été à maintes reprises dénoncé, ce que nous rappelions encore, formellement cette fois, dans notre avertissement de ce 5 juin 2020.*

*Non-respect des consignes quant aux priorités. Ce 4 octobre encore je rappelais encore l'importance de respecter les priorités soit le paiement des salaires pour le 4 ou le 5<sup>ème</sup> jour ouvrable. Vous étiez déjà vue rappeler l'importance de respect les ordres de votre hiérarchie lors de l'avertissement du 5 juin.*

- **Mangue de respect et d'égards envers votre employeur, soit des associés de FIGEST**

A titre exemplatif :

*Vous me prêtez des propos que je n'ai pas tenus ou des attitudes que je n'ai pas eues et ce devant les clients.*

*Dans votre courrier de ce 5 juin 2020 adressé à moi-même et à Monsieur SXXXXXXX FXXXXX , vous « demandez d'être déchargée de la gestion administrative des comptes de Cxxxxxxx ». Vous terminez par « Je vous laisse donc trouver une solution, n'étant pas mandatée pour réfléchir à la place des autres » (sic).*

*Ce 6 juin, vous indiquez par sms sans formule de politesse (fut-ce un bonjour) : « je vais prendre mon courage à deux mains pour venir travailler ajd. Mais je veux qu'on me foute la paix. Mes tâches ne sont certainement pas de rattraper les conneries des autres constamment. » (sic).*

*À la suite de notre courrier de « recadrage » du 5 juin, vous nous avez adressé un courrier de 5 pages daté du 12 juin dans lequel certains propos ou allusions dépassent les limites de ce qu'un employeur peut accepter de son travailleur.*

*Ainsi notamment :*

- *Vous relatez m'avoir avisé du courrier à Monsieur Mxxxxxx ce qui est absolument faux. Vous me prêtez des propos que je n'ai pas tenus.*
- *Vous remettez en cause les remarques faites par le passé concernant votre présence, ou plutôt votre absence sur le lieu de travail. Vous précisez « qu'aucune remarque ne vous a jamais été formulée de manière opposable, ni fax, ni mail ou autre forme d'écrit à ce sujet » (sic). Vous oubliez la confiance qui doit présider la relation entre travailleur et employeur et qui – dans votre situation – a justifié que nous ne formalisions pas nos remarques par écrit pour ne pas vous heurter (et pour cause vu la réaction que vous avez eue à la réception de notre courrier légitime du 5 juin).*
- *Vous remettez en cause l'horaire que vous connaissez pourtant.*
- *Vous m'accusez d'« accusation gratuites et infondées », « de dédain pour votre conscience professionnelle » (sic).*
- *Vous laissez planer des sous-entendus « Cependant je ne m'en étonne pas puisque je suis riche de l'expérience vécue des licenciements des anciens collègues qui prévoyait un tel dénouement*

*Votre « demande » récente de congé directement au terme d'une maladie de plus de 2 mois est également symptomatique de votre manière d'appréhender les choses. Le ton employé me paraît du reste déplacé.*

*Ces considérations éclairent le fait grave à l'origine de la rupture du contrat, tel que mieux défini ci-avant.*

*Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.*

*Gxxxxxx Vxxxxxxxxxxxxx  
Gérant, »*

Une proposition transactionnelle fut formulée par la SRL FIGEST mais elle fut refusée par Madame LXXXX EXXXXX ce qui contraignit cette dernière à porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Les antécédents de la procédure**

Par citation signifiée le 09/11/2020, Madame LXXXX EXXXXX a assigné la SRL FIGEST devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, aux fins de l'entendre condamner à lui verser les sommes suivantes :

- 18.705,96 € bruts à titre d'indemnité de rupture équivalente à 21 semaines de rémunération ;
- 15.142,92 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 104,17€ bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis ;
- les intérêts compensatoires calculés au taux légal à dater du 9 septembre 2020 jusqu'au 9 novembre 2020 et les intérêts judiciaires au taux légal à dater du 9 novembre 2020 jusqu'à parfait paiement.

Elle postulait, également, la condamnation de la SRL FIGEST au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, et demandait que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Aux termes de ses secondes conclusions de synthèse reçues au greffe le 10/11/2021, Madame LXXXX EXXXXX sollicite la condamnation de la SRL FIGEST à lui payer :

- 18.705,96 € bruts à titre d'indemnité de rupture équivalente à 21 semaines de rémunération ;
- 1,00€ provisionnel à titre de prime de fin d'année 2020 prorata ;
- 104,17 € bruts à titre d'éco-chèques 2020 prorata ;
- 23.159,68€ bruts à titre d'indemnité complémentaire pour licenciement durant période de protection.

A titre subsidiaire, Madame LXXXX EXXXXX réclama la somme de 15.142,92 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

Elle postula, également, la condamnation de la SRL FIGEST :

- aux intérêts compensatoires et judiciaires calculés au taux légal à dater du 9 septembre 2020, et ce jusqu'à complet paiement ;
- à établir des décomptes et documents de sortie rectifiés, et ce sous peine d'une astreinte de 100,00 € par jour de retard à compter de la signification du jugement à intervenir ;

- au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure et demanda que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement.

De son côté, la SRL FIGEST forma une demande reconventionnelle, par conclusions reçues au greffe du tribunal le 16/02/2021, aux termes de laquelle elle sollicita la condamnation de Madame LXXXX EXXXXX à lui rembourser la somme de 1.241,51€ nets versée indûment à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de mise en demeure du 13/10/2021.

Par jugement prononcé le 14/01/2022, le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, déclara les demandes de Madame LXXXX EXXXXX recevables et non fondées et dit la demande reconventionnelle de la SRL FIGEST recevable et fondée.

Il condamna, partant, Madame LXXXX EXXXXX à rembourser à la SRL FIGEST la somme de 1.241,51€ à majorer des intérêts au taux légal à dater du 13/10/2021 jusqu'à parfait paiement.

Enfin, le premier juge délaissa à Madame LXXXX EXXXXX les frais de son instance et la condamna à payer à la SRL FIGEST l'indemnité de procédure fixée à 3.250€.

Madame LXXXX EXXXXX interjeta appel de ce jugement.

#### **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :**

Madame LXXXX EXXXXX soulève, de prime abord, un premier moyen déduit du non-respect par la SRL FIGEST du délai de 3 jours.

Elle relève que sur les cinq griefs lui reprochés, quatre étaient déjà consignés au sein du courrier d'avertissement du 05/06/2020 ajoutant, s'agissant du cinquième portant sur la modification de la date de prise de cours de son ancienneté, que cette mention, dont elle ne contestait pas être l'auteur, était intervenue le 02/07/2019.

Madame LXXXX EXXXXX souligne, à cet effet, que s'il est exact que, pour les clients de la SRL FIGEST, Monsieur VXXXXXXXXXXXXX ne contrôlait pas systématiquement lui-même chaque fiche de paie établie (cette tâche revenant aux clients), il n'en était pas de même pour les fiches de paie relatives à son propre personnel dès lors qu'elles étaient transmises directement par le secrétariat social à Monsieur VXXXXXXXXXXXXX à qui il revenait de les contrôler avant de libérer la rémunération due.

Partant de ce constat, observe-t-elle, il est difficile de soutenir que Monsieur VXXXXXXXXXXXX n'aurait eu connaissance de la modification reprochée que le 07/09/2020 à la réception du mail du GROUP S.

Ainsi, note Madame LXXXX EXXXXX , il doit être constaté que la SRL FIGEST ne démontre pas le respect par ses soins du délai de 3 jours entre la prise de connaissance du motif grave et la notification du congé de telle sorte qu'il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu au respect du double délai de 3 jours.

Par ailleurs, elle soulève un second moyen déduit de l'absence de fondement du motif grave.

En effet, fait valoir Madame LXXXX EXXXXX , elle a été interpellée, début juillet 2019, par le GROUP S sur la discordance constatée entre sa rémunération barémique accordée par la SRL FIGEST sur base de son ancienneté barémique acquise auprès de son précédent employeur (L'ASBL HOME DELANO) qui prenait cours le 04/01/2010 et la date de début d'ancienneté auprès de la SRL FIGEST, ce qui aurait conduit la GROUP S à lui suggérer de procéder à la modification de la date de début d'ancienneté pour la faire correspondre à son ancienneté barémique.

Elle estime qu'aucune faute ne peut lui être reprochée dès lors qu'elle n'a voulu que faire correspondre une donnée avec ce qu'elle pensait être la réalité pour éviter, selon le GROUP S, une diminution automatique de son salaire brut lors des mises à jour du programme puisque son salaire brut était supérieur à celui fixé par la CP 200 à la compétence de laquelle ressortissait la SRL FIGEST.

Madame LXXXX EXXXXX conteste toute faute dans son chef comme l'attestent, selon elle, les éléments objectifs suivants du dossier :

- la modification reprochée a été effectuée au mois de juillet 2019 à une époque où la SRL FIGEST était pleinement satisfaite de son travail ;
- la modification reprochée n'a pas eu le moindre impact sur la rémunération perçue par ses soins ;
- elle n'a modifié que la date de début d'ancienneté sans viser la date d'entrée : si son intention avait été de tromper la confiance de la SRL FIGEST, elle aurait, également, veillé à modifier cette date d'entrée qui apparaissait, du reste, toujours sur ses fiches de paie ;
- au sein du fichier qu'elle devait, à l'époque, compléter, l'élément qu'elle a modifié est repris sous l'énoncé « date début d'ancienneté barémique » : elle a simplement voulu faire concorder cette date avec son barème de rémunération ;
- ce n'est pas la mention de la date de début d'ancienneté encodée dans le système de GROUP S qui détermine la durée du préavis mais bien la date de début d'ancienneté effective ;

- pour d'autres travailleurs, également, c'est la date d'ancienneté barémique qui a été encodée dans le système et non la date d'entrée effective ;
- elle déclare n'avoir aucun lien avec une ancienne collègue, Madame Pxxxxxx, qui se serait livrée à des agissements malhonnêtes auprès de son nouvel employeur.

En tout état de cause, relève-t-elle, si la cour de céans devait considérer que la modification à laquelle elle s'est livrée devait être considérée comme une faute, il n'en demeurerait pas moins qu'elle ne présente pas le caractère de gravité requis pour justifier un licenciement pour motif grave dès lors que cette modification n'a entraîné aucune conséquence néfaste pour la SRL FIGEST et qu'elle a été pratiquée en toute bonne foi.

S'agissant des quatre autres faits évoqués dans la lettre d'énonciation du motif grave, Madame LXXXX EXXXXX fait remarquer qu'il s'agit de reproches formulés dans le cadre du courrier d'avertissement du 05/06/2020 lesquels ont été contestés, point par point, dans son courrier en réponse du 12/06/2020 : quand bien même ces reproches seraient avérés, quod non, elle n'aurait pas été en mesure de tenir compte des remarques de la SRL FIGEST puisqu'elle a, ensuite, été reconnue en état d'incapacité de travail de manière ininterrompue jusqu'à son licenciement.

Enfin, elle dénie formellement avoir pris l'initiative de demander à être licenciée.

Madame LXXXX EXXXXX sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a conclu au fondement de son licenciement pour motif grave et postule l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 21 semaines de rémunération et ce compte tenu de son ancienneté calculée avec effet au 06/01/2014.

D'autre part, elle réclame le bénéfice d'une indemnité complémentaire correspondant à 6 mois de rémunération suite au licenciement qui lui a été signifié au cours de la période couverte par la protection lui garantie suite à son interruption de carrière dans le cadre d'un crédit-temps dès lors que la SRL FIGEST ne démontre pas qu'elle a été licenciée pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères au crédit-temps.

En ce qui concerne le fondement de la demande reconventionnelle originaire de la SRL FIGEST, Madame LXXXX EXXXXX fait grief au premier juge de l'avoir déclarée fondée sans tenir compte des réserves émises par ses soins et réclame, à cet effet, la production par la SRL FIGEST d'un document reprenant le détail du calcul opéré pour établir le double pécule de vacances qui lui est dû.

Dans l'attente de la réception de cette pièce, elle sollicite qu'il soit réservé à statuer sur le fondement de ce chef de demande et, à titre subsidiaire, réclame la compensation entre les sommes lui réclamées et celles dont lui est redevable la SRL FIGEST.

**POSITION DE LA SRL FIGEST :**

La SRL FIGEST relève qu'elle a respecté le double délai légal de 3 jours dès lors que Monsieur VXXXXXXXXXXXX n'a eu connaissance de la manipulation frauduleuse de l'outil de gestion de paie par Madame LXXXX EXXXXX qu'en date du 07/09/2020 suite à des échanges intervenus, in tempore non suspecto, avec son secrétariat social, le GROUP S.

Elle ajoute que la rupture est intervenue le 09/09/2020, soit dans le premier délai de 3 jours, les motifs ayant été communiqués, quant à eux, le 11/09/2020 soit dans le second délai de 3 jours.

La SRL FIGEST estime, ainsi, que le licenciement est régulier en la forme ainsi que le tribunal a pu en juger au terme d'une décision motivée.

Par ailleurs, elle indique que Madame LXXXX EXXXXX ne conteste pas avoir, dans le courant du mois de juillet 2019, renseigné comme date de début d'ancienneté celle du 04/01/2010 auprès du GROUP S.

La SRL FIGEST fait valoir, à cet effet, qu'il n'existe aucune raison de changer la date d'entrée en fonction en raison d'une rémunération plus élevée concédée par ses soins.

Elle fait valoir que la rémunération octroyée à Madame LXXXX EXXXXX devait évoluer conformément aux indexations de la CP200 et que, même à considérer qu'elle ait, par ce biais, tenté d'obtenir un avantage pécuniaire durant l'exécution du contrat – quod non – elle était tenue a minima d'en aviser Monsieur VXXXXXXXXXXXX, ce qu'elle ne conteste pas ne pas avoir fait.

La SRL FIGEST estime que Madame LXXXX EXXXXX a agi sciemment et en parfaite connaissance de cause ayant tout particulièrement insisté pour que « sa bonne ancienneté » soit reprise pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis lorsqu'il s'est agi d'entamer des pourparlers en vue de conclure un accord relatif à un licenciement qui ne la pénaliserait pas.

Elle souligne, ainsi, que la découverte de la modification de l'ancienneté de service, en date du 07/09/2020, de surcroît dans le contexte aggravant des antécédents évoqués dans la lettre de licenciement du 05/06/2020, lui a fait perdre immédiatement et définitivement toute confiance en la personne de Madame LXXXX EXXXXX.

La SRL FIGEST s'oppose, dès lors, aux prétentions formulées par Madame LXXXX EXXXXX portant sur l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

D'autre part, elle excipe du caractère irrecevable de la demande d'indemnité de protection liée au crédit-temps dont bénéficiait Madame LXXXX EXXXXX dès lors qu'elle n'est pas fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation.

Au surplus, relève la SRL FIGEST, pareille demande doit être déclarée non fondée puisqu'elle établit les motifs à l'origine de la rupture et l'absence de tout lien entre ceux-ci et la demande de crédit-temps.

Il en va de même, selon elle, de la demande de Madame LXXXX EXXXXX relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable puisque sont démontrés l'existence et le caractère gravement fautif des faits reprochés à Madame LXXXX EXXXXX .

Enfin, la SRL FIGEST fait valoir qu'elle produit, à l'appui de sa demande reconventionnelle originaire, les pièces justifiant du fondement de celle-ci de telle sorte qu'elle qualifie de « farfelues » les contestations maintenues par Madame LXXXX EXXXXX .

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel.

#### **DISCUSSION -EN DROIT :**

##### **I. Fondement de la requête d'appel**

##### **I. 1. Quant au fondement du moyen déduit du non-respect par la SRL FIGEST du double délai légal de 3 jours**

##### **I. 1. a) Rappel des principes applicables**

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 03/07/1978 dispose que « *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 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 03/07/1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 06/02/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « *cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4), était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était 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., 22/05/2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que) du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 03/07/1978 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le 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 suffisant à sa propre conviction* » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676 ; Cass., 14/5/2001, Pas., I, p. 848 ; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076 ; Cass., 14/10/1996, Pas., I., p. 983 ; Cass., 19/3/2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/5/2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le lendemain du jour de la connaissance des faits et non le lendemain du jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment Cass., 28/2/1994, JTT, 1994, p. 286 ; Cass., 25/44/1989, JTT, 1989, p. 81 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; « *Le licenciement pour motif grave* », 2<sup>ème</sup> édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « *Le licenciement pour motif grave* », Bruxelles, 2005, §16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peut constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14/10/1996, JTT 1996, p. 500 et note ; Cass., 08/11/1999, JTT 2000, p. 210 ; Cass., 05/11/1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243 ; M. DUMONT, « *Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion* » in « *Le congé pour motif grave* », Anthemis, 2011, p. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17/01/2005, la Cour de cassation a livré l'enseignement suivant :

*« Il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 03/07/78 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité »* (JTT, 2005, p. 137).

Enfin, comme le décide la Cour de cassation aux termes de son arrêt du 04/12/1998, *« lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours »* (Cass., 04/12/1989, Pas., 1990, I., p. 418).

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, p. 76).

#### **I. 1. b) Application des principes au cas d'espèce**

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 03/07/1978, il appartient à la SRL FIGEST de prouver qu'elle a respecté le double délai légal de 3 jours.

Il appert des pièces du dossier de la SRL FIGEST (pièces 10 et 11) que Monsieur VXXXXXXXXXXXXX, en sa qualité de personne disposant du pouvoir de licenciement au sein de la société, a été informé par Madame BXXXXXXXX, préposée du GROUP S, par mail du 07/09/2020, de la manipulation frauduleuse de l'outil de gestion de paie par Madame LXXXX EXXXXX.

La rupture du contrat de travail avenue entre les parties a été opérée par courrier recommandé du 09/09/2020 (pièce 12 – dossier de la SRL FIGEST) de telle sorte que le premier délai de 3 jours a été respecté.

La notification des motifs est intervenue le 11/09/2020, aux termes d'un courrier recommandé adressé ce jour-là à Madame LXXXX EXXXXX (pièce 13 – dossier de la SRL FIGEST) de telle sorte que le second délai de 3 jours séparant la notification du congé de celle portant sur les motifs de ce dernier a, également, été respecté.

Il est évident que les circonstances qui entourent le licenciement et qui peuvent être prises en considération dans l'appréciation du motif ne doivent, quant à elles, pas se situer dans le délai de 3 jours ouvrables de sorte que les développements opérés par Madame LXXXX EXXXXX en pages 8 et 9 de ses conclusions ne sont pas pertinents.

Comme l'observent judicieusement CLAEYS et ENGELS (« Contrat de travail – Licenciement et Démission » - Kluwer, 2009, p. 243) « *si le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables ne doit pas constituer en lui-même une faute grave mais peut constituer une faute grave compte tenu des « fautes » précédentes, le fait connu doit, toutefois, constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait fautif pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère grave de la faute* ».

Aussi, dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié (Cass., 7/4/2003, Pas, I, p. 739 ; Cass., 11/9/2006, Pas., I, p.701).

A noter, toutefois, que si, selon la thèse soutenue par la Cour de cassation, le juge ne peut décider d'écarter ces circonstances pour la seule raison qu'elles étaient connues depuis longtemps, il n'en demeure pas moins qu'il peut s'en écarter s'il estime que ces faits ne constituent pas des circonstances aggravantes permettant d'éclairer le motif grave (Cass., 21/1/1991, J.T.T., 1991, p. 327).

Dès lors que la cour de céans considère que l'auteur du congé apporte avec toute la rigueur requise la preuve selon laquelle les faits litigieux ont été portés à sa connaissance dans les trois jours de la notification du congé, elle est en droit de faire supporter par l'autre partie la charge de la preuve de l'antériorité de la connaissance des faits litigieux (Cass., 04/12/1989, JTT, 1990, p. 92).

C'est, à tort, que Madame LXXXX EXXXXX tente de faire remonter la prise de connaissance de cette manipulation litigieuse par Monsieur VXXXXXXXXXXXXX à une date antérieure au 07/09/2020 sans en apporter la moindre preuve.

En raisonnant de la sorte, la cour de céans ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve du respect du double délai de 3 jours (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », 2<sup>ème</sup> édition, Larcier, 2012, p. 76).

Les juridictions ne peuvent, en effet, supposer la connaissance des faits. Manque de droit l'arrêt qui estime que « l'employeur avait l'obligation de connaître les faits imputés avant le délai légal (...) ou qu'il aurait dû se rendre compte en temps utile de la gravité des faits (...), ce qui n'est pas requis par l'article 35, alinéa 1, de la loi du 03/07/1978 » (Cass., 25/04/1988, JTT, 1989, p.81).

Force est, dès lors, de constater que le licenciement pour motif grave notifié par la SRL FIGEST à Madame LXXXX EXXXXX est régulier sur le plan formel.

Il s'impose de déclarer le moyen déduit du non-respect du double délai légal de 3 jours non fondé et, partant, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu au respect par la SRL FIGEST du double délai légal de 3 jours.

La requête d'appel est non fondée sur ce point.

I. **2. Quant au fondement du chef de demande originaire portant sur l'absence de motif grave**

I. **2. 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](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 02/02/2006, [www.juridat.be](http://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](http://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.

Enfin, il va de soi que la charge de la preuve de la matérialité de la faute grave imputée au travailleur repose sur l'employeur.

**I. 2. 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, 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 de notification du motif grave à savoir que Madame LXXXX EXXXXX a commis une faute grave en modifiant le 02/07/2019 sa date d'entrée en service (en mentionnant la date du 04/01/2010 en lieu et place de celle du 06/01/2014) dans le logiciel de paie sans en aviser Monsieur VXXXXXXXXXXXXX .

Comme rappelé au sein du chapitre précédent relatif à l'analyse du fondement du premier moyen portant sur la problématique du respect du double délai légal de 3 jours, les circonstances qui entourent le licenciement pourront être prises en considération pour apprécier le caractère de gravité attaché au fait découvert dans le délai de 3 jours pour autant que celui-ci constitue en lui-même une faute.

Madame LXXXX EXXXXX ne conteste pas avoir, dans le courant du mois de juillet 2019, renseigné comme date de début d'ancienneté celle du 04/01/2010 auprès du GROUP S.

Elle tente de minimiser l'importance de ce fait en prétextant que cette modification aurait été opérée sur invitation du GROUP S afin de faire correspondre cette date avec son ancienneté barémique.

Madame LXXXX EXXXXX maintient cette affirmation sans le moindre début de preuve et malgré l'attestation sans équivoque aucune de Madame Cxxxxxxx, directrice du bureau régional de Mons du GROUP S, établie le 19/10/2020 et confirmée le 11/10/2022 aux termes d'une attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire (pièces 17 et 17bis – dossier de la SRL FIGEST).

Si tel avait été le cas, Madame BXXXXXXXX du GROUP S, invitée par la SRL FIGEST à procéder à une simulation du coût du licenciement de Madame LXXXX EXXXXX envisagé par la SRL FIGEST, n'aurait pas interpellé Monsieur VXXXXXXXXXXXXX sur la date d'ancienneté à prendre en considération dès lors qu'il avait été relevé par ses soins qu'une date de premier engagement avec effet au 04/01/2010 « avait été reprise dans l'encodage de son contrat » ne correspondant, donc, pas à celle mentionnée par Monsieur VXXXXXXXXXXXXX (06/01/2014) (pièce 10 – dossier SRL FIGEST).

Les tentatives de justification développées par Madame LXXXX EXXXXX dans le cadre du débat judiciaire ne résistent aucunement à l'analyse de la réalité objective des faits :

- D'autres travailleurs se sont, également, vus reconnaître une ancienneté barémique. Madame LXXXX EXXXXX a été chargée de l'encodage et de la gestion des contrats. L'ancienneté a été prise en considération pour la fixation de la rémunération mais en revanche Madame LXXXX EXXXXX a bien encodé la date réelle d'entrée en service alors que, pour elle, elle a repris une date fictive fixée au 11/01/2010 (voyez la situation de Monsieur Lxxxxxx Cxxxxxxx, pièce 14 – dossier SRL FIGEST). En effet, contrairement à ce qu'allègue Madame LXXXX EXXXXX, la date d'entrée en service pour compte de l'ASBL ARBORETUM a bien été fixée au 01/04/2009 pour Monsieur Cxxxxxxx alors qu'il s'est vu reconnaître une ancienneté barémique de 8 ans remontant à la date de son premier engagement au service de l'ASBL « Les 4 Saisons », ainsi qu'en atteste la fiche de paie de mars 2020 (pièce 14) ;
- L'argument tiré de la nécessité de changer la date pour une question d'évolution de rémunération est franchement mensonger dès lors que :
  - Madame LXXXX EXXXXX indique elle-même que « *la modification reprochée n'a pas eu le moindre impact sur la rémunération* » perçue par ses soins ;
  - Elle s'était vue allouer une rémunération hors barème et il n'a jamais été question de suivre la CP 319.02 puisque la rémunération convenue devait évoluer selon les indexations de la CP 200 comme cela fut le cas ;
  - L'indexation d'une rémunération hors barème s'opère par l'entremise du logiciel et ne pose pas de difficultés particulières au secrétariat social ;
- Madame LXXXX EXXXXX tente de semer le trouble en prétendant que si elle avait voulu frauder elle aurait veillé à modifier la date d'entrée qui figure, du reste, toujours sur les fiches de paie. C'est, toutefois, faire fi singulièrement du véritable contenu du mail du GROUP S (pièce 38 – dossier SRL FIGEST) dont Madame LXXXX EXXXXX n'a pas hésité à occulter la partie qui contrecarrait sa thèse à savoir que le seul élément qui exerce une influence sur la durée du préavis est celui relatif à la date de « première entrée en service » ou la « date de début du contrat ». Madame LXXXX EXXXXX s'est attachée à modifier la « date de début d'ancienneté » en n'altérant pas celle relative à « sa date d'entrée » car seule la date relative à l'ancienneté exerce une influence sur le calcul du délai de préavis. Cette divergence a, du reste, conduit le GROUP S à interpellé la SRL FIGEST convaincu qu'il fallait « reprendre une ancienneté à partir de cette date du 04/01/2010 » (pièce 10 – dossier SRL FIGEST – mail du 07/09/2020) ;

- Tout employé familial du payroll connaît parfaitement les conséquences, en cas de licenciement, de la prise en compte d'une date d'ancienneté antérieure à la réalité. Ainsi, Madame Mxxxxxx, ancienne travailleuse de la SRL FIGEST (qui a remplacé Madame LXXXX EXXXXX durant son incapacité de travail entre juin et septembre 2020) atteste alors qu'elle n'était plus placée sous un lien de subordination avec la SRL FIGEST, « *qu'elle ne se serait en aucun cas permise de modifier une date d'entrée ou de barème sans autorisation au préalable de Monsieur VXXXXXXXXXXXXX . Changer la date d'ancienneté peut causer plusieurs conséquences et surtout en cas de licenciement* » (pièces 21 et 21bis – dossier SRL FIGEST – attestation du 14/09/2021 de Madame Mxxxxxx).  
C'est dire que Madame LXXXX EXXXXX était parfaitement au courant du caractère illégal du changement portant sur son ancienneté de service et des implications concrètes qu'une telle modification était susceptible d'avoir sur la durée du préavis ;
- Pour s'exonérer de tout comportement frauduleux suite à la modification de sa date d'entrée en service, Madame LXXXX EXXXXX fait grand cas de la volonté émise par ses soins aux termes d'un mail du 08/09/2020 de « *ne réclamer aucun préavis pour la période de janvier 2010 à début janvier 2014* ». Tout porte à croire que cette renonciation à se prévaloir d'une ancienneté remontant à 2010 s'inscrivait dans le contexte des négociations entamées avec son employeur désireux de se séparer de ses services et de l'adoption par Madame LXXXX EXXXXX d'un profil conciliant aux fins d'aboutir à une rupture amiable alors même qu'elle n'ignorait pas les menaces de licenciement pour motif grave qui pesaient sur elle au regard de l'avertissement sévère lui communiqué le 05/06/2020 et de l'interpellation que n'a pu manquer de lui adresser Monsieur VXXXXXXXXXXXXX après le mail déconcertant du GROUP S lui transmis la veille (soit le 07/09/2020) et relatif à l'ancienneté de service à prendre en compte.

Il résulte des développements qui précèdent que la modification de la date d'entrée en service par Madame LXXXX EXXXXX , sans en avoir avisé Monsieur VXXXXXXXXXXXXX , constitue une faute grave constitutive de motif grave de nature à rompre immédiatement et définitivement la relation de confiance qui doit présider aux relations contractuelles entre parties.

Il en est d'autant plus ainsi que Madame LXXXX EXXXXX était en charge du payroll de l'entreprise et des relations avec le secrétariat social, le GROUP S.

Comme l'observe à bon droit le premier juge, même si la rupture moyennant préavis ou indemnité compensatoire de préavis a été envisagé à l'initiative de la SRL FIGEST en raison de l'attitude problématique de Madame LXXXX EXXXXX (à savoir les faits ayant fait l'objet de l'avertissement du 05/06/2020), la SRL FIGEST a pu, de manière parfaitement légitime, faire le choix du licenciement pour motif grave en raison de la découverte en date du 07/09/2020, à l'occasion de la simulation du coût du licenciement envisagé de Madame LXXXX EXXXXX, du comportement gravement fautif de cette dernière dont elle s'est rendue coupable le 02/07/2019.

L'abus de confiance constitue un motif grave : il en va de même des pratiques malhonnêtes financièrement avantageuses pour le travailleur mais qui, pour l'employeur, sont susceptibles de se traduire par une perte financière.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu au fondement du licenciement pour motif grave notifié par la SRL FIGEST à Madame LXXXX EXXXXX et, partant, de déclarer non fondé le second moyen de Madame LXXXX EXXXXX faisant grief au jugement querellé d'avoir confirmé le licenciement pour motif grave.

La requête d'appel de Madame LXXXX EXXXXX est non fondée quant à ce.

- I. **3. Quant au fondement du chef de demande originaire portant sur l'indemnité de protection prévue par le CCT n°103 du 27/06/2012.**
- I. **3. a) Rappel des principes applicables**

Madame LXXXX EXXXXX sollicite la condamnation de la SRL FIGEST à lui verser l'indemnité prévue par la CCT n°103 du 27/06/2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

Il n'est pas contesté que Madame LXXXX EXXXXX bénéficiait d'une interruption de fin de carrière dans le cadre d'un crédit-temps qui a pris fin le 16/08/2020.

L'article 21, §§ 2 et 3, de la CCT n° 103 du 27/06/2012 dispose ce qui suit :

*« L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 03/07/1978, ou pour motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5<sup>ème</sup> visé aux articles 3, 4 et 8.*

(...)

*Cette interdiction cesse trois mois après la date de fin de cette même période ou trois mois après la date de communication du non-accord de l'employeur en exécution de l'article 11 ».*

L'article 21, §4, de la CCT n°103 prévoit que l'employeur sera tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération si, au cours de la période de protection, il met immédiatement fin au contrat sans pouvoir justifier un motif grave ou un motif étranger à l'exercice du droit au crédit-temps.

**I. 3. b) Application des principes au cas d'espèce**

Sans former, toutefois, d'appel incident formel, la SRL FIGEST conteste le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à la recevabilité de la demande d'indemnité protectionnelle formulée par Madame LXXXX EXXXXX sur pied de l'article 21, §4, de la CCT n°103.

En vertu de l'article 807 du Code judiciaire, la demande portée devant le juge peut être étendue ou modifiée mais les nouvelles conclusions contradictoires doivent être fondée sur un fait ou sur un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance même si leur qualification juridique est différente.

L'article 807 du Code judiciaire permet, ainsi, aux parties originaires d'étendre ou de modifier l'objet de la demande originaire pour autant qu'elles ne modifient pas la cause de la demande.

A défaut de respecter cette exigence, on se trouve en présence d'une demande nouvelle totalement étrangère à la demande originaire : fondée sur un fait ou un acte qui n'est pas invoqué dans l'acte introductif d'instance, elle est indépendante de la demande originaire, et sauf accord de la partie adverse, une telle demande est, en principe, interdite.

Si l'effet de la demande est l'avantage économique, social ou moral postulé, la cause de la demande, par contre, peut être définie comme l'ensemble des faits (juridiques) et/ou des actes (juridiques) à la base du litige qui sont invoqués par le demandeur à l'appui du droit dont il réclame la reconnaissance. L'article 807 du Code judiciaire ne requiert pas que la demande nouvelle soit exclusivement fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation (Cass., 10/11/2006, Pas., I, p. 2315 ; Cass., 04/06/2010, Pas., I, p. 1745).

Lorsque cette demande est, en outre, fondée sur un autre fait ou un autre acte, l'article 807 n'exige pas que ceux-ci présentent un lien avec le fait ou l'acte invoqué dans la citation (Cass., 29/01/2010, Pas., I, p. 283).

En l'espèce, la demande initiale formée par Madame LXXXX EXXXXX portait sur l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis à la suite de la rupture du contrat de travail pour motif grave lui signifiée ainsi que sur la réclamation d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de la prime de fin d'année 2020 proratisée.

Ce n'est qu'ultérieurement, aux termes de ses conclusions principales du 12/04/2021, que Madame LXXXX EXXXXX a introduit une demande nouvelle portant sur l'octroi de l'indemnité protectionnelle visée par la CCT n°103 du 27/06/2012.

A l'instar du premier juge, la cour de céans considère que la demande nouvelle de Madame LXXXX EXXXXX est virtuellement comprise dans l'objet de l'action originaire à savoir la contestation du fondement du licenciement pour motif grave notifié le 09/09/2020 et la réclamation corrélative d'une indemnité compensatoire de préavis en raison de l'irrégularité alléguée du licenciement dont elle a fait l'objet : en effet, ces deux demandes (outre celle relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable) tendent à obtenir la réparation du dommage occasionné par le licenciement pour motif grave qualifié (à tort) par Madame LXXXX EXXXXX de non fondé (voyez par identité des motifs : Cass., 17/03/2003, Pas., I, p. 526 et Chrs. D. S., 2003, p. 431).

Si la demande nouvelle est recevable, elle n'est, toutefois, pas fondée.

La SRL FIGEST rapporte, en effet, la preuve d'un motif étranger à la diminution des prestations de travail en raison de l'exercice du droit au crédit-temps puisque le licenciement pour motif grave a été déclaré fondé.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer non fondé le troisième chef de demande originaire développé par Madame LXXXX EXXXXX portant sur l'indemnité protectionnelle prévue par la CCT n°103.

La requête d'appel est non fondée quant à ce.

I. **4. Quant au fondement de la demande originaire portant sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

En degré d'appel, Madame LXXXX EXXXXX ne réclame plus le bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable laquelle avait été formulée à titre subsidiaire devant le premier juge.

La cour de céans n'est, dès lors, pas tenue d'examiner le fondement de ce chef de demande originaire déclaré non fondé par le jugement dont appel dans la mesure où la décision de licenciement est fondée sur le comportement constitutif de motif grave dont s'est rendue coupable Madame LXXXX EXXXXX .

I. **5. Quant au fondement des demandes originaires portant sur l'octroi de la prime de fin d'année et sur les éco-chèques prorata temporis**

Dans la mesure où la rupture est intervenue pour motif grave, Madame LXXXX EXXXXX ne peut prétendre au bénéfice d'une prime de fin d'année proratisée (CP 200) et pas davantage au bénéfice de ses éco-chèques du chef de ses prestations en 2020 au prorata de 5/12, soit 104,17€.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame LXXXX EXXXXX de ce chef de demande et, partant, de déclarer sa requête d'appel non fondée en ce qu'elle fait grief au jugement dont appel de n'avoir pas fait droit à ses prétentions quant à ce.

I. **6. Quant au fondement de la demande reconventionnelle originaire introduite par la SRL FIGEST**

Madame LXXXX EXXXXX fait grief au jugement dont appel d'avoir fait droit à la demande formulée par la SRL FIGEST portant sur sa condamnation à rembourser la somme de 1.241,51€ versée indûment lors du règlement de ses pécules de vacances et de sortie.

Tout en ne contestant pas que le montant du double pécule de vacances a été mentionné deux fois au sein des fiches de paie de juillet et septembre 2020, Madame LXXXX EXXXXX déclare, toutefois, « *craindre que le secrétariat social ait déjà tenu compte du double pécule versé en juillet pour établir le montant encore dû à ce titre en septembre 2020* ».

Elle indique « *souhaiter, également, légitimement savoir quel est l'horaire pris en compte par le secrétariat social pour établir le montant du double pécule de vacances (4 jours/semaine dans le cadre du crédit-temps ou 5 jours/semaine comme il se doit* ».

L'examen des pièces du dossier de la SRL FIGEST révèle que :

- a) Au mois de juillet 2020, Madame LXXXX EXXXXX a perçu son double pécule relatif à l'exercice précédent :  $177,20 + 2.151,70 = 2.328,90\text{€}$  bruts (annexe 1 – pièce 23 – dossier SRL FIGEST) ;

- b) Le GROUP S a recalculé le double pécule au moment de la sortie, à savoir un double pécule exercice précédent de 2.661,91€ + 340,57€ = 3.002,48€ bruts, soit une différence de 673,58€ par rapport au calcul du mois de juillet 2020 (annexe 2 – pièce 23 – dossier SRL FIGEST) ;
- c) Madame LXXXX EXXXXX avait cependant déjà perçu la somme de 2.328,90€ bruts (correspondant à un net de 1.241,51€) qui devait donc être déduite conformément à la fiche établie le même jour, soit le 22/09/2020 (annexe 3 – pièce 23 – dossier SRL FIGEST). Devait donc être déduite des versements réalisés en septembre la somme nette de 1.241,51€ ;
- d) La SRL FIGEST a omis de procéder à cette déduction au moment de la sortie. Par erreur, Monsieur VXXXXXXXXXXXXX a payé le compte de sortie « à plein » soit la somme de 5.231,40€ (pièce 23 quater – dossier SRL FIGEST).

Sur base ce constat, une demande de remboursement a été formulée par recommandé du 13/10/2020 par le conseil de la SRL FIGEST (pièce 24 – dossier SRL FIGEST).

Cette demande a été réitérée par recommandé du 16/06/2021 adressé par la SRL FIGEST (pièce 23 – dossier SRL FIGEST) à Madame LXXXX EXXXXX mais cette dernière n'y réserva aucune suite.

La cour de céans n'aperçoit pas la pertinence de l'argumentation développée par Madame LXXXX EXXXXX pour s'opposer à la demande de remboursement de l'indu sollicitée par la SRL FIGEST qui ne dérive pas du contrat de travail mais des dispositions du Code civil relatives à la répétition de l'indu et soumise, partant, au délai de prescription de droit commun (CT Bruxelles, 06/11/2018, RG 2011/AB/612 ; Cass., 10/10/2016, Pas. I, p. 1930).

En effet, lorsqu'un employé quitte un employeur pendant l'année de vacances sans avoir pris ses vacances ou lorsqu'il lui reste encore à prendre une partie de ses congés, l'employeur doit lui verser au moment de la rupture du contrat :

- 1) le simple et/ou le double pécule sous la forme d'une indemnité égale à 15,34% de toutes les rémunérations gagnées chez cet employeur pendant l'année de référence (article 46, §1, alinéa 1, de l'AR du 30/03/1967).  
Le simple pécule sera calculé au prorata des jours de vacances encore à prendre. Quant au double pécule, il sera payé uniquement lorsque le travailleur n'aura pas encore épuisé la plus grande partie de ses congés.  
L'assiette de calcul d'un pécule de sortie est constituée du total des rémunérations perçues chez l'employeur au cours de l'année de référence.
- 2) dans les autres cas, l'employeur payera, en outre, 15,34% des rémunérations gagnées chez lui pendant l'année de rupture (article 46, §1, alinéa 2, de l'AR du 30/03/1967).

Très clairement, le pécule de sortie (15,34%) doit se calculer non seulement sur le total des rémunérations brutes ONSS versées par l'employeur mais aussi sur une rémunération fictive afférente à certaines journées d'absence n'ayant donné lieu à aucune rémunération et qui sont, néanmoins, assimilées à des jours de travail effectifs en matière de vacances annuelles.

Ces assimilations concernent des hypothèses précises et ne valent que dans certaines limites (articles 61 et 41 à 44 de l'AR du 30/03/1967 pour les employés).

En tout état de cause, n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des vacances, la période d'interruption complète de la carrière ou la période de suspension du contrat prise dans le cadre d'un crédit-temps.

Ainsi, sur base du rappel de ces principes, il était aisé, dans le chef de Madame LXXXX EXXXXX , de vérifier, après examen de ses fiches de paie, si son droit au double pécule relatif à l'exercice précédent ainsi que son droit au pécule de sortie dû pour l'année de rupture avaient été correctement calculés par la SRL FIGEST.

Force est à la cour de céans de constater que Madame LXXXX EXXXXX n'émet pas la moindre critique à l'encontre du calcul opéré par la SRL FIGEST qui doit exclusivement tenir compte des rémunérations brutes perçues par Madame LXXXX EXXXXX au cours des années de référence.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle recevable et fondée et a condamné Madame LXXXX EXXXXX au remboursement de la somme de 1.241,51€ à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de mise en demeure du 13/10/2021 et, partant, de déclarer sa requête d'appel non fondée en ce qu'elle fait grief au jugement dont appel de n'avoir pas fait droit à ses prétentions quant à ce.

\*\*\*\*\*

**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 toutes ses dispositions ;

Condamne Madame LXXXX EXXXXX aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par la SRL FIGEST à la somme de 3.750€ étant l'indemnité de procédure de base dans la tranche comprise entre 40.000,01€ et 60.000,00€ ;

Délaisse à Madame LXXXX EXXXXX sa contribution de 22€ au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président de chambre,  
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,  
Fabrice ADAM, 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 mai 2023 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,