



Numéro de rôle : 20/181/A
Numéro de répertoire : 21/ 7773
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : B' c/ ASSIST-COMPTA SRL
Jugement contradictoire, définitif

Expédition

Déjà délivrée à : Le :	Déjà délivrée à : Le :
---	---

Appel

Formé le : Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons**

JUGEMENT

**Audience publique du
25 octobre 2021**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame B.

PARTIE DEMANDERESSE, comparaisant par Mme _____, déléguée syndicale dont la procuration figure au dossier de la procédure ;

CONTRE : ASSIST-COMPTA SRL [BCE 0475.815.088], dont le siège est sis à 7700 Mouscron, Drève Gustave Fache, 1,

PARTIE DEFENDERESSE, comparaisant par Me L. BACHELY, avocate remplaçant Me A. BEUSCART, avocat à Havinnes.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête adressée au greffe par recommandé le 6 février 2020 ;
- l'ordonnance prise le 28 septembre 2020 en application de l'article 747 § 1^{er} du Code judiciaire, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 27 septembre 2021 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de Mme _____ B. _____, reçus au greffe le 28 mai 2021 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la SRL ASSIST-COMPTA reçus au greffe le 27 juillet 2021 ;
- la pièce complémentaire de Mme _____ B. _____ entrée au greffe le 13 septembre 2021.

A l'audience du 27 septembre 2021, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, et les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. Objet de la demande

Mme B. _____ postule condamnation de la SRL ASSIST-COMPTA :

- à lui payer la somme brute de 3.474,72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous réserve de majoration ou minoration en cours d'instance, à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

- à lui délivrer la fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis sous peine d'une astreinte de 5 € par jour à dater de la signification du jugement, avec un maximum de 1.000 € ;
- aux frais et dépens de l'Instance, à savoir la somme de 20 € correspondant aux frais de mise au rôle ;
 - à titre subsidiaire, si le tribunal devait déclarer la demande non fondée, Mme B. sollicite la compensation des dépens ;
 - à titre infiniment subsidiaire, Mme B. demande que l'indemnité de procédure soit fixée au montant minimum.

3. Faits pertinents

1. Mme B. et la SRL ASSIST-COMPTA ont conclu le 6 novembre 2017 un contrat de formation-insertion en vue d'exercer la fonction d'employée comptable. Ce contrat était conclu pour la période allant du 6 novembre 2017 au 6 mai 2018 et fixait des prestations de 40 heures par semaine¹.

Le 3 mai 2018, les parties ont conclu un contrat de travail d'employée à durée déterminée et à temps plein, pour la période allant du 7 mai 2018 au 4 novembre 2018, en vue d'exercer des fonctions d'assistante de saisie².

Le 5 novembre 2018, Mme B. a été engagée en qualité d'employée pour exercer des fonctions d'assistante de saisie et de secrétaire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et à temps plein³.

2. Le 21 janvier 2019, Mme B. a été reconnue Incapable de travailler du 21 janvier au 15 février 2019 inclus pour cause de maladie, les sorties étant autorisées⁴.

3. Le 5 février 2019 à 15 heures 25, le médecin-contrôleur s'est présenté au domicile de Mme B. à la demande de la SRL ASSIST-COMPTA. Mme B. étant absente, le médecin-contrôleur a déposé une convocation à son cabinet pour le même jour, à 19 heures 25. Cependant, Mme B. n'a pas réservé suite à cette convocation⁵.

4. Le 18 février 2019, Mme B. a été auditionnée par Mme V. , experte comptable associée au sein de la SRL ASSIST-COMPTA, et M. M. expert comptable au sein de la SRL ASSIST-COMPTA⁶.

¹ Pièce 1 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

² Pièce 2 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

³ Pièce 3 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

⁴ Pièce 7 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

⁵ Pièce 8 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

⁶ Pièce 13 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

5. Par courrier recommandé du 20 février 2019, Mme B a été licenciée pour motif grave. Les motifs de son licenciement lui ont été notifiés dans le même courrier, rédigé comme suit :

« Par la présente, nous tenons à vous faire savoir que nous avons décidé, après mûre réflexion, de vous licencier ce jour pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

En effet, suite à votre audition de ce 18 février 2019, nous avons acquis la connaissance effective et suffisante de faits qui, pris isolément ou conjointement, sont constitutifs de motif grave.

Après vous avoir engagée dans le cadre d'un PFI puis d'un CDD, nous vous avons engagée à durée indéterminée en date du 5 novembre 2018.

Fin de l'année dernière, vous avez émis verbalement le souhait de pouvoir prendre des vacances en février.

Nous vous avons alors rappelé qu'il convenait, pour une bonne organisation de nos activités, de respecter le processus mis en place au sein de l'entreprise et le règlement de travail qui prévoit que la demande doit être faite par écrit et que les vacances ne peuvent être réservées tant que la demande n'a pas été approuvée.

Vous deviez donc formaliser votre demande sur la feuille ad hoc.

Mi-janvier, vous ne nous aviez toujours pas confirmé votre demande de congé.

Vous nous avez dit verbalement que vous vouliez prendre la période du 4 au 13 février 2019.

Nous vous avons répondu que cela n'était pas possible pour nous de prendre autant de jours de congé à cette période, que vous deviez respecter le process pour la prise des congés mais que nous pouvions accepter que vous preniez au maximum 5 jours ouvrables entre le lundi 4 février et le dimanche 10 février 2019.

Il était impératif que vous soyez présente le 11 février vu le travail accomplir et par respect vis-à-vis de vos collègues.

En date du 21 janvier 2019, vous avez eu pour seule réaction de remettre à Monsieur M un certificat médical vous couvrant du 21 janvier au 15 février 2019.

Par la suite, le 22 janvier, votre mari a contacté Monsieur M pour l'insulter et lui dire que nous n'aurions aucun droit de refuser des vacances à son épouse.

Fort étonné par ce certificat médical, nous avons sollicité qu'un contrôle puisse être opéré.

Le médecin-contrôle s'est présenté chez vous le 5 février à 15h25.

Comme il a constaté votre absence, il vous a convoquée à son Cabinet médical le 5 février à 19h25. Vous avez une nouvelle fois brillé par votre absence.

Du lundi 11 au vendredi 15, nous avons constaté votre absence au bureau ...

Le lundi 18, nous vous avons convoquée sur le champ pour vous entendre en vos explications sur le fait que vous n'aviez donné aucune suite à la visite du médecin-contrôle et que vous aviez, sans notre accord, prolongé vos vacances prises d'autorité aux Iles Canaries.

Nous vous avons entendue et vous n'avez nullement contesté avoir prolongé vos congés unilatéralement. Vous avez, en outre, déclaré que vous n'en aviez rien à faire de vos collègues de travail qui s'étaient retrouvés à devoir accomplir le vôtre en votre absence alors qu'ils savaient que vous étiez partie en vacances par le biais d'un certificat médical que l'on pourrait qualifier pour partie à tout le moins de complaisant.

Devons-nous également vous préciser que nous ne pouvons nullement accepter le comportement de votre mari qui a agressé verbalement notre responsable de bureau, Monsieur M ce 18 février en le menaçant de représailles.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

Le fait de prendre des congés d'autorité sans l'accord de son employeur et/ou de prolonger ses vacances, en sus, sous l'égide d'un certificat médical de complaisance empêchant l'employeur de pouvoir procéder au contrôle utile, le tout dans un cadre d'agressions verbales de votre conjoint, ne nous permet plus, les éléments étant pris isolément ou conjointement, de vous garder. La confiance est définitivement rompue. (...) »⁷.

6. Suite au licenciement, un échange de correspondances est intervenu entre l'organisation syndicale de Mme B et la SRL ASSIST-COMPTA⁸. Mme B a introduit la présente procédure, par requête adressée au greffe par recommandé le 6 février 2020.

4. Position des parties

4.1. Position de Mme B

7. Mme B conteste la réalité de la faute grave, et estime qu'une indemnité compensatoire de préavis lui est due, pour les motifs suivants :

- elle conteste que la procédure de demande de congé écrite était d'application, et précise n'avoir pas eu connaissance du règlement de travail. Elle fait valoir qu'il résulte de la lettre de licenciement que la SRL ASSIST COMPTA a marqué accord quant au fait qu'elle prenne congé, mais du 4 au 10 février 2019 et non jusqu'au 13 février 2019 ; elle estime par ailleurs qu'il n'est pas établi que la prise de congés en février est problématique pour l'organisation de l'entreprise ;
- elle réfute avoir fait preuve d'insubordination et souligne qu'elle était en incapacité de travail pendant cette période ;
- en ce qui concerne le fait qu'elle n'ait pas donné suite à la convocation du médecin-contrôleur, Mme B expose qu'elle était en incapacité de travail avec « sortie autorisée », que le médecin-contrôleur n'a pas respecté de délai raisonnable entre son passage et la convocation à son cabinet (soit le jour-même en soirée), et rappelle que si le travailleur se soustrait au contrôle du médecin, la sanction prévue par la réglementation est celle du refus de paiement du salaire garanti ;
- elle estime que le comportement prétendument agressif de son mari ne lui est pas imputable et ne peut donc lui être reproché ;
- enfin, elle considère que la SRL ASSIST-COMPTA aurait pu, en l'espèce, appliquer une des sanctions prévues à l'article 53 du règlement de travail (avertissement oral ou écrit, amende ou mise à pied disciplinaire). Selon Mme B, la perte du bénéfice du salaire garanti constituait déjà une sanction.

4.2. Position de la SRL ASSIST-COMPTA

8. La SRL ASSIST-COMPTA soutient ce qui suit :

⁷ Pièce 14 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

⁸ Pièces 17 à 19 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

- Mme Bi connaissait les règles applicables dans l'entreprise pour demander des congés et elle a avoué lors de son audition avoir lu le règlement de travail et avoir réservé ses vacances avant d'obtenir l'accord de son employeur⁹ ;
- le mari de Mme Bi a été menaçant et insultant à l'égard de M. Nicolas M l ;
- Mme B a remis un certificat de complaisance le 21 janvier 2019 afin de prendre ses congés d'autorité, et que ce faisant, elle a refusé de reconnaître l'autorité de l'employeur et a fait preuve d'insubordination ;
- l'attitude de Mme B a mis à mal l'organisation de l'entreprise ;
- Mme Bi s'est soustraite, sans justification, au contrôle médical devant avoir lieu le 5 février 2019 ; celle-ci a donc commis une faute selon l'article 31, § 3/1 de la loi du 3 juillet 1978.

9. La SRL ASSIST-COMPTA estime que les manquements sont établis et que, pris isolément ou conjointement, ces manquements sont constitutifs de motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

5. Discussion

5.1. Le licenciement pour motif grave

5.1.1. En droit

10. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail régit la rupture du contrat pour motif grave comme suit :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

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.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'hulssier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

⁹ Pièce 13 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

11. Ainsi que l'a décidé la Cour de cassation, les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 -qui fixent un double délai de trois jours pour la notification du congé et des motifs graves de rupture du contrat- sont impératifs en faveur du travailleur et de l'employeur, et, partant, le juge est tenu « *d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* »¹⁰.

Dès lors, il appartient au tribunal de vérifier que l'employeur a respecté le double délai de trois jours pour notifier le licenciement pour motif grave, et les motifs du licenciement.

12. La notion de motif grave est circonscrite comme suit par l'article 35 alinéa 2 :

- il s'agit d'une faute, commise par le travailleur ou l'employeur ;
- cette faute doit être grave ;
- cette faute doit rendre impossible toute collaboration entre l'employeur et le travailleur, de manière immédiate et définitive.

La Cour du travail de Mons a rappelé que « *Le juge apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre parties. Le contrôle exercé à cette fin par le juge est un contrôle de pleine juridiction. En d'autres termes, le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur. Cette appréciation se fait in concreto, en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave* »¹¹ (le tribunal souligne).

13. Conformément à l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978, la charge de la preuve de la réalité du motif grave repose sur la partie qui invoque le motif grave. Ainsi que l'a décidé la Cour de cassation, « *L'application de cette disposition légale ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visées aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire* »¹².

La preuve du motif grave est libre et peut donc être rapportée par toutes voies de droit¹³.

La question de la charge de la preuve a pour corollaire celle du risque de la preuve, dès lors que, comme l'a rappelé la Cour de cassation, « *l'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent être retenus au détriment de celui qui a la charge de cette preuve* »¹⁴.

14. L'article 31, § 3 de la Loi du 3 juillet 1978 institue la possibilité pour l'employeur de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail :

¹⁰ Cass. (3^e ch.), 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, pp. 369-371.

¹¹ C.T. Mons (3^e ch.), 23 mai 2013, R.G. n° 2012/AM/257, cité par A. Gielen, H.-F. Lenaerts, B. Vanschoebeke, J.-Y. Verslype, et G. Willems et A. Witters, « Chapitre 7. - Licenciement pour motif grave » *In La rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2017, pp. 277-326.

¹² Cass., 6 mars 2006, RG S050106N, www.juportal.be.

¹³ Cass., 24 sept. 1979, *J.T.T.*, 1981, p. 98 ; Cass., 13 oct. 1986, *Pas.*, 1987, p. 164.

¹⁴ Cass., 17 septembre 1999, RG C980144F, www.juportal.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

« (...) le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle ».

La sanction suivante est prévue par l'article 31, § 3/1 de la loi en cas de non-respect de cette disposition : « le travailleur qui (...) en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour (...) du contrôle ».

15. Comme le relève la Cour du travail de Mons dans un arrêt du 17 février 2014, le mécanisme légal prévu à l'article 31 § 3 précité a pour corollaire l'obligation, pour le travailleur, « de prendre toutes dispositions de nature à rendre le contrôle médical possible ». Toutefois, un manquement du travailleur à cette obligation peut constituer une faute grave uniquement si l'employeur prouve « que le travailleur a librement et délibérément choisi d'adopter un comportement faisant obstacle à l'exercice effectif du droit de contrôler reconnu à son employeur », c'est-à-dire que le travailleur « s'est volontairement soustrait au contrôle médical en développant une stratégie ne laissant planer aucun doute sur les intentions réelles qui étalent les siennes »¹⁵.

5.1.2. Application aux faits

5.1.2.1. Régularité du licenciement

16. L'audition de Mme B a eu lieu le 18 février 2019 et le licenciement pour motif grave de Mme B est intervenu le 20 février 2019, soit dans les 3 jours ouvrables de la connaissance certaine et suffisante des faits invoqués à l'appui du licenciement.

Les motifs du licenciement ont été notifiés dans le courrier de licenciement du 20 février 2019.

17. Il résulte de ce qui précède que le licenciement pour motif grave de Mme B est régulier en la forme, ce qui n'est du reste pas contesté par cette dernière.

¹⁵ C.T. Mons, 17 février 2014, C.D.S., 2015, p. 25.

5.1.2.2. Fondement du licenciement

18. Mme B conteste avoir commis une faute grave justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité. La charge de la preuve de la réalité et de la gravité des motifs invoqués à l'appui du licenciement repose sur la SRL ASSIST-COMPTA.

19. Il n'est pas contesté que Mme B a adressé une demande verbale (vers août-septembre 2018) à la SRL ASSIST-COMPTA afin de prendre des congés au mois de février 2019, du 4 au 13 précisément. Cela ressort de la lettre de licenciement¹⁶, des mails de collègues¹⁷, de l'audition de Mme B¹⁸ et des conclusions des parties.

20. Mme B s'est trouvée en état d'incapacité de travail le 21 janvier 2019, pour une période de 26 jours (du 21 janvier au 15 février 2019)¹⁹.

21. Il est établi par la pièce 8 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA que Mme B était absente de son domicile lors du passage du médecin-contrôleur le 5 février à 15 heures 25 et qu'elle ne s'est pas présentée à la convocation du même jour à 19 heures 25.

Lors de son audition, Mme B a reconnu qu'elle avait pris ses congés comme prévu²⁰ ; elle ne le conteste en tout état de cause pas dans ses conclusions.

22. Même à considérer que Mme B connaissait la procédure interne pour introduire une demande de congés (article 21 règlement de travail²¹) et qu'il lui avait été demandé de la respecter, le tribunal souligne que Mme B était couverte par un certificat d'incapacité de travail pendant toute la période au cours de laquelle elle souhaitait prendre congé.

Les circonstances évoquées en l'espèce, à savoir le non-respect du processus interne, la réservation préalable des congés, l'absence de réponse au médecin-contrôleur et les explications données lors de l'audition, ne suffisent pas à conclure avec une certitude suffisante que le certificat d'incapacité remis est un certificat de complaisance ; d'autant plus eu égard à la date de début de l'incapacité, à la durée de cette incapacité et aux propos tenus par Mme B sur son état de santé.

En effet, le certificat médical fixe une incapacité de travail plus longue que la période de congés souhaitée initialement, l'incapacité débutant 14 jours avant cette période. En outre, lors de son audition le 18 février 2019, Mme B déclare qu'elle « n'est pas bien à cause d'un tout » et que « le médecin lui a vivement conseillé de changer d'air »²². Elle explique également que

¹⁶ Pièce 14 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

¹⁷ Pièces 9 à 12 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

¹⁸ Pièce 13 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

¹⁹ Pièce 7 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

²⁰ Pièce 13 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA, p. 2.

²¹ Pièce 4 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA.

²² Pièce 13 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA, pp. 2 et 3.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

« l'entretien qu'elle a eu avec Nathalie, Yves et Nicolas l'avait fait se sentir mal car [ils ont] été trop « loin » et que c'est pour cela qu'elle a été malade »²³.

Dès lors, le tribunal considère que la SRL ASSIST-COMPTA ne démontre pas avec certitude que Mme B a fait preuve d'insubordination en imposant d'autorité des congés par le biais d'un certificat de complaisance.

23. En ne prévenant pas la SRL ASSIST-COMPTA qu'elle partait en vacances pendant son incapacité, Mme B a commis une faute puisqu'elle n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour rendre possible l'exercice du contrôle médical. Le fait de s'être soustraite au contrôle médical justifie la sanction consistant en la perte du salaire garanti. Cependant, pour que cette faute puisse justifier un licenciement sans préavis ni indemnité, il appartient à la SRL ASSIST-COMPTA de démontrer que Mme B a délibérément choisi d'adopter un comportement rendant impossible l'exercice du contrôle médical par la SRL ASSIST-COMPTA.

En l'espèce, la SRL ASSIST-COMPTA n'apporte aucun élément permettant d'établir que Mme B a concrètement adopté un comportement et développé une stratégie avec l'intention d'échapper au contrôle médical.

A cet égard, le tribunal relève que la SRL ASSIST-COMPTA aurait pu faire procéder au contrôle de l'incapacité de travail dès le 21 janvier, pendant les deux semaines précédant le départ en vacances, dès lors qu'elle savait que Mme B avait prévu de partir en vacances à partir du 4 février 2019. En outre, Mme B explique, lors de son audition, qu'elle a demandé à ses parents de relever son courrier pendant son voyage²⁴.

Partant, la SRL ASSIST-COMPTA ne prouve pas que le fait de s'être soustraite au contrôle médical constitue une faute grave dans le chef de Mme B.

24. Quant aux menaces et insultes proférées par le mari de Mme B, indépendamment des enregistrements produits par cette dernière, la SRL ASSIST-COMPTA n'en rapporte pas la preuve. En tout état de cause, elles ne pourraient être constitutives d'une faute imputable à Mme B dans le cadre de son licenciement.

25. Sur base de ce qui précède, la faute grave n'est pas établie par la SRL ASSIST-COMPTA. Par conséquent, le licenciement pour motif grave n'est pas fondé.

5.2. Indemnité compensatoire de préavis

26. Le licenciement pour motif grave n'étant pas fondé, Mme B peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis à charge de la SRL ASSIST-COMPTA, conformément à l'article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 qui stipule ce qui suit :

²³ Pièce 13 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA, p. 3.

²⁴ Pièce 13 du dossier de la SRL ASSIST-COMPTA, p. 3.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize ».

27. La somme brute de 3.474,72 € réclamée par Mme B. à titre d'indemnité compensatoire de préavis ne fait pas l'objet de contestation à titre subsidiaire par la SRL ASSIST-COMPTA, ni quant à la durée couverte par l'indemnité, ni quant à la fixation du montant de la rémunération de base.

Il convient de faire droit à la demande de Mme B. et de condamner la SRL ASSIST-COMPTA à lui verser la somme brute de 3.474,72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et à lui délivrer la fiche de paie correspondant à ce montant dans le mois de la signification du jugement, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour, avec un maximum de 500 €.

6. Dépens

28. Par application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, la SRL ASSIST-COMPTA est condamnée aux dépens, limités en l'espèce à la contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Dit la demande de Mme B. recevable et fondée, dans la mesure ci-après :

- Condamne la SRL ASSIST-COMPTA à verser à Mme B. la somme brute de 3.474,72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires ;
- Condamne la SRL ASSIST-COMPTA à délivrer à Mme B. la fiche de paie relative à cette somme dans le mois suivant la signification du jugement, sous peine d'une astreinte de 5 € par jour, avec un maximum de 500 €.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 20/181/A - Jugement du 25 octobre 2021

Condamne la SRL ASSIST-COMPTA à rembourser à Mme B la contribution de 20 € prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Dit n'y avoir lieu de déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

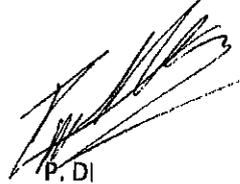
C. G	Juge, président la 4 ^{ème} chambre ;
P. D	Juge social au titre d'employeur ;
E. M	Juge social au titre de travailleur employé ;
L. H.	Greffier.



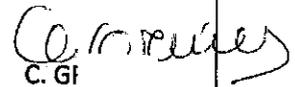
L.H.



E. M.



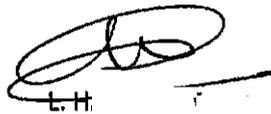
P. D.



C. G.

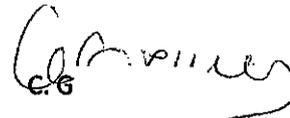
Et prononcé à l'audience publique du **25 octobre 2021** de la **quatrième chambre** du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par C. G Juge au tribunal du travail, président la chambre, assistée de L. H. , greffier.

Le greffier,



L. H.

Le Juge,



C. G.