



Chambre 2
Numéro de rôle 2022/AM/103
GROUPE DX DXXXXXX SC / Vxxxxxx Mxxxxxx
Numéro de répertoire 2023/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
03 avril 2023**

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'employé.

Art. 578,1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

GROUPE DX DXXXXXX SC, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxx, xx,

Partie appelante,

représentée par Maître BRONSART Gaël loco Maître HABRAN Olivier, avocat à 7333 TERTRE, rue Defuisseaux, 127/1,

CONTRE :

Vxxxxxx Mxxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxx xxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée,

représentée par Maître LOUAYE Donia, avocat à 6061 MONTIGNIES-SUR-SAMBRE, rue des Gris, 51,

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

1. PROCEDURE

Le dossier de la cour contient notamment les pièces suivantes :

- la requête d'appel de la SC GROUPE DX DXXXXXX , entrée au greffe le 21 mars 2022 ;
- la copie conforme de l'ordonnance de mise en état et de fixation, basée sur l'article 747, §2, du Code judiciaire, prise le 20 juin 2022, en prévision de l'audience du 6 mars 2023 ;
- les conclusions principales d'appel de Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx , entrées au greffe le 19 août 2022 ;

- les conclusions d'appel de la SC GROUPE DX DXXXXXX , entrées au greffe le 31 octobre 2022 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx , entrées au greffe le 20 décembre 2022 ;
- la note de dépens de la SC GROUPE DX DXXXXXX , déposée lors de l'audience du 6 mars 2023 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Lors de l'audience du 6 mars 2023, la cour a entendu les parties.

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

2. RECEVABILITE

La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 21 février 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons.

Les parties n'indiquent pas que le jugement aurait été signifié.

L'appel, introduit selon les formes et délais légaux, est recevable.

3. OBJET DE L'APPEL ET PRETENSIONS DES PARTIES

3.1. La SC GROUPE DX DXXXXXX demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement dont appel ;
- dire la demande originaire recevable mais non-fondée ;
- en conséquence, débouter Monsieur VXXXXXX MXXXXXX de l'ensemble de ses prétentions ;
- compenser les dépens ;
- à titre subsidiaire, dire la demande originaire partiellement non-fondée et compenser les dépens.

3.2. Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable et non fondé ;
- en conséquence, confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;
- écarter la pièce 14 de la SC GROUPE DX DXXXXXX ;
- condamner la SC GROUPE DX DXXXXXX aux entiers frais et dépens, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances ;
- déclarer l'arrêt à intervenir exécutoire par provision nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

4. ECARTEMENT D'UNE PIÈCE NOUVELLE

- Principes

4.1. « Les parties se communiqueront les pièces avant leur emploi, à peine de surséance d'office à la procédure.

Sauf le cas prévu à l'article 735, le demandeur doit faire cette communication dans les huit jours de l'introduction de la cause; le défendeur avec l'envoi de ses conclusions. » (article 736 du Code judiciaire)

4.2. « Tous mémoires, notes ou pièces non communiqués au plus tard en même temps que les conclusions ou, dans le cas de l'article 735, avant la clôture des débats, sont écartés d'office des débats. » (article 740 du Code judiciaire)

4.3. « Si, durant le délai précédant la date fixée pour les plaidoiries, une pièce ou un fait nouveau et pertinent justifiant de nouvelles conclusions est découvert par une partie qui a conclu, celle-ci peut, au plus tard trente jours avant l'audience fixée pour les plaidoiries, demander à bénéficier d'un nouveau délai pour conclure. » (article 748, §2, alinéa 1^{er} du Code judiciaire)

4.4. Hormis le cas prévu à l'article 735 du Code judiciaire, le juge doit, en vertu de l'article 740 de ce code, écarter d'office des débats tous mémoires, notes ou pièces qui n'ont pas été communiqués au plus tard en même temps que les conclusions, sauf si la partie contre laquelle ces pièces sont invoquées a consenti au dépôt ou s'il est fait application de l'article 748, § 2 du même code.¹

- Application

4.5. Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx sollicite l'écartement de la pièce n° 14 du dossier de la SC GROUPE DX DXXXXXX, au motif que cette pièce lui a été communiquée, sans inventaire, le 2 novembre 2022, alors que le dernier délai imparti à la SC GROUPE DX DXXXXXX par l'ordonnance de mise en état judiciaire expirait le 31 octobre 2022.

4.6. A l'audience du 6 mars 2023, la SC GROUPE DX DXXXXXX s'en est référé à justice sur la demande d'écartement.

4.7. La SC GROUPE DX DXXXXXX ne démontre pas que la pièce n° 14 de son dossier a été communiquée à Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx endéans le délai fixé, conformément à l'article 747, §2 du Code judiciaire. Elle n'a par ailleurs pas sollicité un délai

¹ Cass., 7 février 2014, RG C.13.0063.F, www.juportal.be.

supplémentaire pour conclure, ainsi que le permettait l'article 748, §2, alinéa 1^{er} précité du Code judiciaire, de sorte que l'écartement des débats de la pièce nouvelle doit être ordonné.

5. HISTORIQUE DU LITIGE

5.1. Le 3 janvier 2017, Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx entre au service de la s.p.r.l. MXXXXXXXX², dans le cadre d'un contrat de travail pour employé à durée indéterminée.

La fonction de Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx est décrite comme suit : « responsable fleet ».

5.2. Le 3 mai 2019, Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx envoie l'email suivant aux membres de la SC GROUPE DX DXXXXXX :

« Je reviens vers vous concernant notre entrevue d'hier ou vous m'avez signifié mon licenciement avec un peu de précipitation et sans écouter mes arguments.

J'aimerais pouvoir avoir une discussion avec vous car c'est un mal entendu et qui est mal interprété.

C'est dommage de mettre un terme à une relation qui est une réussite des deux côtés.

Bien entendu ce n'est pas simple à mettre en place mais je vous demande de reconsidérer la situation.

Quand êtes-vous disponible ? »

5.3. Au cours de la période du 3 au 8 mai 2019, Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx est reconnu en incapacité de travail par son médecin traitant.

5.4. Le 6 mai 2019, l'huissier de justice suppléant Giulia UNALI, de résidence à Boussu, procède à la signification de « l'original d'une lettre de rupture de contrat de travail pour motif grave [...] datée sur 2 mai 2019 » émanant de la SC GROUPE DX DXXXXXX et destinée à Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx .

Cette lettre du 2 mai signifiée par huissier de justice le 6 mai 2019 est libellée comme suit :

« Le soussigné Fxxxx Dx Dxxxxxx , dûment mandaté par l'employeur Groupe Dx Dxxxxxx SPRL [...] a le regret de vous faire savoir qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail.

Nous vous signifions, par la présente, votre licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnité.

² La s.p.r.l. MXXXXXXXX est renommée SC GROUPE DX DXXXXXX , selon acte publié au Moniteur belge le 31 octobre 2017.

A la date du 2 mai 2019 nous avons en effet pris connaissance des faits suivants rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle : découverte de détournements opérés par le travailleur au préjudice de l'employeur [...] ».

Il est indiqué sur ce document « recommandé » mais aucune preuve de l'envoi par recommandé n'est fournie et cet envoi par recommandé est formellement contesté.

La SC GROUPE DX DXXXXXX produit également une lettre du 6 mai 2019 sur laquelle est mentionné « par pli simple et recommandé », sans, une nouvelle fois, que soit produite de preuve de l'envoi recommandé.

Cette lettre est libellée comme suit :

Nous revenons à cette affaire suite à notre entretien du 2 mai 2019 par lequel nous vous avons signifié votre licenciement.

Nous revenons également sur la réunion particulièrement houleuse de ce 6 mai 2019 dans laquelle vous avez tenu des propos insultants et menaçants et adopté une attitude physique tout aussi menaçante.

Afin de respecter le prescrit légal, nous vous notifions le motif grave sur base duquel le licenciement vous a été signifié.

Nous avons pris connaissance, le 2 mai 2019, que vous perceviez, de certains fournisseurs, des commissions pour votre compte sans autorisation préalable de la part de votre employeur sur des contrats conclus au nom et pour le compte de celui-ci...

Nous avons retrouvé la trace de commissions reçues de la SPRL BRASITEM [...] et de la société BODYCONCEPT [...].

A l'heure de la rédaction de la présente, il nous est impossible de déterminer le montant total des montants perçus par vos soins, au détriment de la SPRL ETABLISSEMENTS DE GROUPE DX DXXXXXX .

Nous avons néanmoins acquis la certitude de la réalité de ces détournements dont vous n'avez d'ailleurs pas contesté l'existence.

Ces opérations se déroulaient à tout le moins depuis le mois de janvier 2018.

Il va de soi que nous mettrons tout en œuvre afin de récupérer les montants dont nous estimons avoir été préjudiciés, le cas échéant, le dépôt d'une plainte avec constitution de partie civile sera envisagée.

Il est possible que d'autres commissions aient été perçues par vos soins dans le cadre des relations professionnelles que vous nouiez au nom et pour le compte de votre employeur.

Je vous rappelle qu'à aucun moment, ce type de commissions n'était autorisé ni dans le cadre du contrat de travail ni dans le cadre d'une éventuelle pratique tolérée.

Nous travaillions avec vous en parfaite collaboration, les éléments dont nous avons pris connaissance ce 2 mai mettant fin de manière immédiate la relation de confiance que nous avons pu entretenir.

Votre attitude et vos réactions agressives et menaçantes lors de la réunion de ce 6 mai que vous aviez sollicitée, constituent également à elles seules d'autres motifs graves. Celles-ci ont été objectivées par Huissier de Justice.

Les propos tenus et les attitudes adoptées à l'égard de Monsieur Fxxxx DX DXXXXXX ont constitué des menaces et des insultes inacceptables rendant toute éventuelle poursuite de collaboration impossible. [...] »

5.5. Après un échange de courriers infructueux, une requête est introduite auprès du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons.

5.6. Par un jugement prononcé le 21 février 2022, la 4^e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons :

- dit la demande recevable et fondée ;
- condamne la SC GROUPE DX DXXXXXX à payer à Monsieur VXXXXXX MXXXXXX :
 - o la somme brute de 11.646,84 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 12 semaines de rémunération ;
 - o la somme brute de 16.499,69 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération ;
 - o la prime de fin d'année 2019, soit la somme brute de 1.140,69 € ;
- condamne la SC GROUPE DX DXXXXXX aux frais et dépens de l'instance l'indemnité de procédure et à la contribution de 20 € ;
- dit n'y avoir lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

6. POSITION DE LA COUR

6.1. L'indemnité compensatoire de préavis

- Principes

6.1.1. Il convient de vérifier si le licenciement de Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx est conforme au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article dispose :

« 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.

(...)

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. ».

6.1.2. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur. Partant, le juge est tenu d'en examiner l'application 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.³

La preuve de ces diverses conditions incombe à l'employeur.

- *Application*

6.1.3. Bien que la SC GROUPE DX DXXXXXX ait étoffé son dossier de pièces dans le cadre de la procédure d'appel, elle ne produit pas le moindre élément établissant de quelle manière et, surtout, à quel moment, elle a eu connaissance des faits à l'origine du licenciement.

Les pièces produites par la SC GROUPE DX DXXXXXX remontent à plusieurs mois, ou semaines, avant le licenciement.

6.1.4. La SC GROUPE DX DXXXXXX échouant à rapporter la preuve du respect du délai de trois jours pour la notification du congé, le licenciement pour motif grave n'est pas régulier. La SC GROUPE DX DXXXXXX est tenue de payer à Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx une indemnité compensatoire de préavis, dont le montant n'est pas contesté, soit la somme de 11.646,84 € bruts.

L'appel n'est pas fondé.

6.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

- *Principes*

³ Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 369.

6.2.1. « Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ». (article 8 de la C.C.T. 109)

6.2.2. Le contrôle exercé par le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable porte sur la réalité des motifs du licenciement et sur le fait que ce licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ce contrôle demeure marginal, en tenant compte du fait que, suivant le commentaire de l'article 8, « il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ». Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

6.2.3. « Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. » (article 3 de la C.C.T. 109)

6.2.4. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation, dont le montant peut varier de 3 à 17 semaines de rémunération. (article 9 de la C.C.T. 109)

6.2.5. Par principe, et en l'absence d'autre précision apportée par le texte, il faut considérer que dès qu'il est constaté que le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., le travailleur est en droit de prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire de 17 semaines (puisqu'il a rapporté la preuve de l'existence des conditions d'existence de ce type de licenciement) et qu'il incombe dès lors à l'employeur d'exposer les motifs pour lesquels il conviendrait de réduire celle-ci.⁴

6.2.6. La charge de la preuve des motifs du licenciement est régie par l'article 10 de la C.C.T. 109 comme suit :

⁴ Trib. trav. Brabant wallon, div. Wavre, 27 mars 2020, *J.T.T.*, 2022, p. 249, obs. L. DEAR.

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

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

6.2.7. Il appartient aux juridictions sociales de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement :

- entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la C.C.T. ;
- sont exacts ;
- constituent la cause réelle du licenciement ;
- et sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.⁵

6.2.8. Le juge doit commencer par déterminer, en tenant compte des mécanismes de la charge de la preuve, si le motif de licenciement avancé par l'employeur correspond à la réalité : si le travailleur a effectivement adopté le comportement qui lui est reproché ou si son manque d'aptitude au travail est établi ; si la réorganisation invoquée a effectivement eu lieu,... Le contrôle de la réalité du licenciement invoqué est un contrôle strict, non marginal. Une simple affirmation d'une des parties à la cause ne peut tenir lieu de preuve quant à l'existence d'un fait qu'elle est tenue de démontrer.⁶

6.2.9. « La CCT n° 109 ne précise pas si l'employeur qui a communiqué les motifs de son licenciement au travailleur peut, par la suite, faire valoir l'existence d'autres motifs de licenciement.

Tout au plus peut-on constater que son article 10, qui règle la charge de la preuve des motifs de la rupture, vise spécifiquement, en son 2^e tiret, la situation de l'employeur qui ne les a pas communiqués dans le respect de ses articles 5 ou 6 et dispose que l'employeur peut, dans cette hypothèse, rapporter la preuve de motifs dont il n'avait pas fait part au travailleur à la suite de sa demande.

On peut dès lors estimer que l'employeur qui a communiqué lesdits motifs sur demande a, pour sa part, la possibilité d'en faire valoir d'autres par la suite. »⁷

⁵ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 69.

⁶ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 70.

⁷ Trib. trav. Hainaut, div. Mons, 26 février 2018, 16/3218/A, www.terralaboris.be.

6.2.10. « En cas de motifs donnés successivement, les explications tardives ou soulevées « à titre subsidiaire », en vue de pallier l'insuffisance d'une démonstration antérieure portant sur les « premiers motifs », peuvent être considérées comme suspectes et peu plausibles. »⁸

- *Application*

6.2.11. Dans le cadre du licenciement pour motif grave de Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx , la SC GROUPE DX DXXXXXX a justifié le licenciement, à savoir l'existence de malversations et des détournements opérés par Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx au préjudice de la SC GROUPE DX DXXXXXX .

6.2.12. Il s'agit de motifs légaux, c'est-à-dire compatibles avec un des trois motifs légitimes visés par l'article 8 de la C.C.T. n° 109, à savoir la conduite du travailleur.

6.2.13. Le jugement dont appel a octroyé à Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx l'indemnité maximale, soit 17 semaines de rémunération, au motif que la SC GROUPE DX DXXXXXX demeurait en défaut d'établir la preuve des motifs avancés et que ces derniers étaient offensants et ne reposait sur aucune pièce du dossier.

6.2.14. Comme indiqué ci-dessus, la SC GROUPE DX DXXXXXX a complété son dossier en cours de procédure d'appel, en produisant différents emails envoyés par Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx à la SPRL BRASITEM, concernant des commandes de matériel et prévoyant le versement d'une commission sur le montant des commandes. La SC GROUPE DX DXXXXXX produit également la preuve que Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx exerce une activité commerciale, en personne physique, depuis le 1^{er} août 2018, dans le commerce de détail d'automobiles, ainsi que le business plan de Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx , non daté.

6.2.15. La SC GROUPE DX DXXXXXX reste en défaut de fournir des explications précises sur les raisons pour lesquels les éléments produits constituent la preuve de fautes commises par Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx . Rien n'indique que l'activité indépendante lancée par Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx le 1^{er} août 2018 n'était pas une activité complémentaire, non concurrente de la SC GROUPE DX DXXXXXX . De même, aucune explication n'est fournie quant à la nature des commissions : ont-elles été négociées au préjudice de la SC GROUPE DX DXXXXXX ? à l'insu de celle-ci ? En quoi les factures adressées par Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx (sous la dénomination « Le voiturier ») à la SPRL BRASITEM lésaient-elles les intérêts de la SC GROUPE DX DXXXXXX ? Celle-ci, qui a pourtant la charge de la preuve, demeure en défaut de fournir les explications

⁸ C. trav. Bruxelles, 26 mars 2018, 2016/AB/279, www.terralaboris.be.

nécessaires pour la compréhension de la nature et de la gravité du motif du licenciement.

6.2.16. Dans ses conclusions d'appel, la SC GROUPE DX DXXXXXX précise que Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx « a exercé une activité concurrente à celle de son employeur au cours de la relation de travail et qu'il a perçu des commissions pour des tâches accomplies pour son propre compte durant les heures de travail, sans que cette pratique soit tolérable aux yeux de l'employeur » (conclusions, p. 8)

6.2.17. Premièrement, la cour relève que ce motif de licenciement est différent de celui énoncé dans la lettre de licenciement, qui visait des « détournements » et des « commissions » perçues par Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx « pour [son] propre compte sans autorisation préalable de la part de [son] employeur sur des contrats conclus au nom et pour le compte de celui-ci... ». La SC GROUPE DX DXXXXXX ne s'explique nullement sur cette différence – notable – entre la nature des fautes imputées à Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx et, ainsi qu'indiqué ci-dessus, reste en défaut de démontrer la preuve de malversations. S'il n'est pas interdit à l'employeur de communiquer au cours de la procédure judiciaire un motif complémentaire à celui communiqué suite au licenciement, encore faut-il qu'il rapporte la preuve de la réalité de ce second motif, et qu'il soit en mesure d'expliquer pour quelle raison ce motif n'a pas été communiqué spontanément. Il en est d'autant plus ainsi en l'espèce que, comme l'avait relevé le tribunal, le motif communiqué spontanément par la SC GROUPE DX DXXXXXX est offensant et ne peut être invoqué à la légère.

6.2.18. Or, les éléments produits par la SC GROUPE DX DXXXXXX ne sont pas suffisants pour démontrer que Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx aurait presté pour son propre compte pendant les heures de travail au service de la SC GROUPE DX DXXXXXX . Ainsi, alors que le contrat de travail prévoit un horaire variable, la cour ignore sur quels éléments la SC GROUPE DX DXXXXXX s'appuie pour démontrer que les emails aux clients personnels ont été envoyés pendant les heures de travail de Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx .

6.2.19. Il en va *a fortiori* de même des motifs que la SC GROUPE DX DXXXXXX prétend avoir constaté ultérieurement au licenciement et qui ne sont, quant à eux, étayés par aucune pièce.

6.2.20. La SC GROUPE DX DXXXXXX fait également allusion, de manière sibylline, à l'« attitude insultante » qu'aurait eue Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx à l'égard de son employeur. Elle se contente pour ce faire de se référer aux mentions manuscrites figurant sur l'acte de signification par l'huissier de justice. Outre que ce motif est énoncé de manière très vague, il ne peut entrer en ligne de compte pour l'examen du caractère déraisonnable du licenciement, dès lors qu'il s'agit de la réaction de Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx à l'annonce brutale de son licenciement.

6.2.21. Pour l'ensemble de ces raisons, il y a lieu de confirmer le jugement dont appel, en ce qu'il a fixé à 17 semaines de rémunération, la hauteur de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. La demande, formée à titre subsidiaire par la SC GROUPE DX DXXXXXX, de réduire la hauteur de l'indemnité n'est pas fondée, cette dernière demeurant en défaut de prouver le licenciement.

6.2.22. L'appel n'est pas fondé.

6.3. La prime de fin d'année

6.3.1. La SC GROUPE DX DXXXXXX critique le jugement dont appel, en ce qu'il l'a condamnée au paiement de la prime de fin d'année, alors que Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx reste en défaut de préciser le fondement légal et factuel de sa demande.

6.3.2. Dans le cadre de la procédure d'appel, Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx a produit la convention collective relative à la prime de fin d'année, applicable aux employeurs et employés des entreprises relevant de la CP200. Celle-ci prévoit le paiement d'une prime annuelle égale au salaire mensuel, *pro rata temporis*.

6.3.3. La prime a été correctement calculée.

L'appel n'est pas fondé.

7. DEPENS ET EXECUTION PROVISOIRE

7.1. La SC GROUPE DX DXXXXXX succombant dans son appel, doit être condamnée au paiement de l'indemnité de procédure, liquidée par Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx à la somme de 3.000 €.

7.2. Il n'y a pas lieu de revoir l'indemnité octroyée par le jugement dont appel.

7.3. L'octroi de l'exécution provisoire ne peut se concevoir au second degré de juridiction que dans l'hypothèse où le juge d'appel statuant par défaut rend une décision susceptible d'opposition.

7.4. Dès lors que le présent arrêt revêt un caractère contradictoire, il n'est pas susceptible d'opposition.

7.5. Dans ces conditions, la demande d'exécution provisoire formulée par Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx est dépourvue de fondement.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire,

Reçoit l'appel ;

Dit que l'appel n'est pas fondé ;

Confirme le jugement dont appel, en toutes ses dispositions ;

Condamne la SC GROUPE DX DXXXXXX à payer à Monsieur Vxxxxxx Mxxxxxx les dépens de l'instance d'appel, liquidés à la somme de 3.000 € ;

Délaisse à la SC GROUPE DX DXXXXXX la somme de 22 €, versée à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2^e chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame Marie MESSIAEN, conseiller, président la chambre,
Madame Maria BRANCATO, conseiller social à titre d'employeur,
Monsieur Fabrice ADAM, conseiller social à titre de travailleur employé.

Le présent arrêt est signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur F. ADAM, par Madame M. MESSIAEN et Madame M. BRANCATO, assistées de Monsieur V. DI CARO.

Le greffier,

Le conseiller social,

Le président,

Le présent arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique du **03 AVRIL 2023** de la 2^e chambre de la cour du travail de Mons, par Madame M. MESSIAEN, assistée de Monsieur V. DI CARO.

Le greffier,

Le président,