



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2021/AM/72</b>
<b>AXXX XX / DXXXXXXXXXX YXXXXXX</b>
Numéro de répertoire <b>2022/</b>
<b>Arrêt contradictoire, en très grande partie définitif, réservant à statuer pour les surplus.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
15 mars 2022**

Droit du travail – Contrat de travail d'ouvrier

- I. Licenciement pour motif grave d'un travailleur opéré par l'entremise du conseil de l'employeur. Validité du licenciement notifié par un conseil muni d'un mandat exprès. Employeur décidant d'annuler a posteriori le congé pour motif grave. Caractère définitif et irrévocable du congé s'opposant au "retrait" de cet acte juridique faite pour le travailleur d'y avoir consenti. Licenciement pour motif grave dépourvu de fondement.
- II. Droit pour le travailleur au bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fixée à son montant maximum (soit 17 semaines de rémunération) dans la mesure où le licenciement est intervenu à titre de repréailles à la suite de la déclaration d'incapacité de travail du travailleur suivie de l'envoi d'un certificat médical.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

**EN CAUSE DE :**

**AXXX XX**, BCE xxxxxxxxxxxxxx, dont le siège social est établi à xxxx  
xxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxx xx xxx xxxxxxxx, xx x,

**Appelante, défenderesse originaire, demanderesse sur  
reconvention en degré d'appel**, Monsieur Bxxxxxxxx MXXX,  
gérant, comparait assisté par le conseil de la SA, Maître xxxxxxxx  
XXXXXXXXXX, avocat à Mons,

**CONTRE :**

**DXXXXXXXXX Yxxxxxx**, RN xxxxxxxxxxxxxxxxxxx, domicilié à xxxx  
xxxx, xxxxxxxxxxx, ,

**Intimé, demandeur originaire, défendeur sur reconvention en  
degré d'appel**, comparaissant personnellement, assisté par son  
conseil Maître Gxxxxxx XXXXXX loco Maître xxxxxx  
XXXXXXXXXXXXXXXX, avocat à La Louvière.

\*\*\*\*\*

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

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

Vu l'appel interjeté contre le jugement statuant par défaut à l'égard de la SX AXX prononcé le 9/11/2020 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 25/2/2021 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire, le 28/4/2021, et notifiée aux parties le 4/5/2021 ;

Vu, pour la SX AXX, ses conclusions d'appel reçues au greffe le 29/10/2021 ;

Vu, pour Monsieur DXXXXXXXXXX, ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 14/12/2021 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 18/1/2022 de la 3<sup>ème</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

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

Par requête reçue au greffe le 25/2/2021, la SX AXX a relevé appel du jugement statuant par défaut à l'égard de la SX AXX prononcé le 9/11/2020 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons.

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

#### **FONDEMENT :**

##### **1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur DXXXXXXXXXX, né le XX/X/XXXX, est entré au service de la SX AXX, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier conclu à temps plein le 8/8/2017 pour une durée déterminée couvrant la période s'étendant du 16/8/2017 au 15/09/2021 en vue d'exercer les fonctions d'installateur électricien.

Au terme de ce premier contrat, les parties ont signé le 14/9/2017 un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée avec effet au 18/9/2017 dans le cadre duquel Monsieur DXXXXXXXXXX se vit confier les mêmes tâches que celles lui attribuées dans le cadre de son premier contrat de travail.

Par courrier du 1/10/2019, la SX AXX, par l'entremise de son administrateur-délégué, Monsieur MELI, adressa à Monsieur DXXXXXXXXX un courrier recommandé aux termes duquel elle déclara prendre acte de la volonté affichée par ses soins de quitter l'entreprise.

Elle entendit, également, dénoncer une problématique plus vaste portant sur la qualité des prestations de travail fournies par Monsieur DXXXXXXXXX et entendit lui rappeler que deux avertissements lui avaient déjà été adressés. Aux termes de ce courrier, elle lui rappela qu'un troisième avertissement entraînerait son licenciement pour motif grave.

Par courrier en réponse 2/10/2019, Monsieur DXXXXXXXXX contesta les faits qui lui étaient reprochés par la SX AXX et dénonça l'absence de paiement de heures supplémentaires prestées par ses soins.

Le 2/10/2019, la SX AXX adressa un nouveau courrier recommandé à Monsieur DXXXXXXXXX aux termes duquel elle lui fit part de son mécontentement au regard de l'attitude qu'il avait adoptée ce matin-là en refusant d'assurer ses prestations de travail.

Ce courrier engendra une réponse immédiate de Monsieur DXXXXXXXXX en date du 3/10/2019, lequel déclara contester ce nouveau grief et dénonça, en parallèle, ses conditions de travail ainsi que la violence verbale, les menaces verbales et les intimidations dont avait fait montre l'administrateur-délégué de la SX AXX à son égard le 2/10/2019.

Monsieur DXXXXXXXXX communiqua à son employeur, dans la foulée, un certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 3 au 16/10/2019.

L'incapacité de travail de Monsieur DXXXXXXXXX fut prolongée du 17 au 31/10/2019 suite à l'envoi par ce dernier d'un nouveau certificat en date du 16/10/2019.

Le même jour, la SX AXX, par l'entremise de son conseil, signifia à Monsieur DXXXXXXXXX son congé pour motif grave aux termes d'un courrier recommandé libellé comme suit :

*"Monsieur,*

*Je vous adresse la présente en ma qualité de conseil de La SXXX Axx.*

*Par la présente, en raison de votre comportement, ma cliente me charge de vous signifier la rupture de votre contrat de travail pour motif grave.*

*La présente vaut congé à cet égard.*

*Ma cliente estime que la collaboration entre vous est rompue en raison d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration.*

*Les motifs précis de ce congé vous parviendront par un courrier ultérieur."*

En date du 18/10/2019, le conseil de la SX AXX notifia les motifs en ces termes :

*"« Je fais suite par la présente au congé pour motif grave adressé le 16 octobre dernier. Conformément aux dispositions légales, la présente vous est adressée pour vous exposer les motifs de la rupture pour motif grave.*

*Vous travaillez pour ma cliente depuis le 8 août 2017 en qualité d'ouvrier qualifié, soit installateur électricien.*

*Evidemment, ma cliente a toujours attendu une certaine qualité de travail de votre part. Pour ce faire, notamment, vous avez été bénéficiaire d'une formation professionnelle qualifiante.*

*Malgré les directives, ma cliente a régulièrement dû faire face au mécontentement des clients sur les chantiers desquels vous êtes intervenu.*

*De nombreux avertissements verbaux et écrits ont dû vous être adressés, li vous a été expressément indiqué que le maintien de ce comportement pourrait entraîner une rupture du contrat pour faute grave.*

*C'est malgré eux que ma cliente et son gérant ont continuellement été contraintes de vous rappeler vos obligations en terme d'exécution du travail demandé.*

*De nouvelles remarques vous ont été faites le 1<sup>er</sup> octobre dernier.*

*Vous avez considéré ces remarques comme inopportunes et quitté l'atelier en indiquant que vous rentriez chez vous.*

*Vous êtes malgré tout demeuré.*

*Le 2 octobre, vous vous êtes présenté mais vous n'avez pas travaillé. Vous êtes demeuré dans la cour de l'atelier, sans nullement prester sur chantier, malgré les demandes qui vous étaient faites.*

*Cette situation a été dénoncée.*

*A partir du 3 octobre. vous ne vous êtes plus présenté sur votre lieu de travail, sans justificatif.*

*Le 7 octobre, un courrier vous était adressé pour vous sommer de reprendre vos fonctions et justifier votre absence.*

*Vous avez ensuite transmis un certificat médical destiné à justifier votre absence.*

*La manoeuvre était attendue. Dans son courrier du 1<sup>er</sup> octobre 2019, ma cliente vous indiquait :*

*« nous vous avertissons que si vous avez l'intention de nous envoyer un certificat médical ou de vous blesser volontairement sur chantier cette situation ne sera pas du tout acceptée ».*

*Le motif « maladie » repris sur le certificat est de pure convenance. Ma cliente est tout à fait bien placée pour savoir que vous n'étiez pas malade le 1<sup>er</sup> octobre et il est tout à fait improbable que vous soyez tombé malade précisément le lendemain du jour où, d'ores et déjà, vous avez refusé de travailler.*

*Ne pas vous présenter le lendemain était la suite logique de ce comportement.*

*Le règlement de travail prévoit en son article 26.2 qu'en cas de maladie, le travailleur doit immédiatement et de préférence par téléphone en informer l'employeur. Vous vous êtes dispensé de prévenir, ne vous souciant nullement de la désorganisation du travail que vous occasionniez.*

*Compte tenu de cette attitude, qui revient à négliger vos obligations professionnelles pour des motifs de pure convenance, ma cliente considère que votre absence est injustifiée.*

*Elle a malgré tout patienté, espérant une normalisation de la situation.*

*Le maintien de votre logique jour après jour confirme dans la conviction que vous ne reviendrez pas à de meilleures intentions.*

*En application de l'article 42 du contrat de travail, votre absence injustifiée — ou faussement justifiée est considérée comme une faute entraînant la rupture du contrat de travail pour motif grave.*

*Toute collaboration professionnelle est devenue immédiatement et définitivement impossible. Ma cliente fait le nécessaire pour vous adresser les documents requis. »*

Par courrier du 28/10/2019, le conseil de Monsieur DXXXXXXXXX dénonça, tout à la fois, l'irrégularité du licenciement ainsi que son absence de fondement.

Par courrier du 6/11/2019, l'administrateur-délégué de la SX AXX adressa à Monsieur DXXXXXXXXX un courrier ainsi libellé :

*"Suite aux différents courriers échangés entre votre avocat et notre avocat, vu que vous refusez le motif de licenciement et les propos tenus par notre conseil (malgré qu'il a l'autorité, mon accord et ma confiance).*

*Je vous informe que le courrier qui vous a été adressé pour absence injustifiée, se trouve annulé par la présentation de votre certificat médical.*

*Vous pourrez donc reprendre le travail dès votre rétablissement.*

*Je vous rappelle néanmoins qu'aucun justificatif d'absence ne m'est parvenu depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019".*

Préalablement à ce courrier du 6/11/2019, le conseil de la SX AXX avait adressé un courrier officiel le 5/11/2019 au conseil de Monsieur DXXXXXXXXX l'avisant que "le congé n'avait effectivement pas été donné par une personne disposant du pouvoir de licencier de telle sorte que la rupture était inexistante, constat qui permettait à Monsieur DXXXXXXXXX de reprendre ses fonctions au sein de la SX AXX."

Le 6/11/2019, le conseil de Monsieur DXXXXXXXXXX répondit par courrier officiel ainsi libellé :

*"Cher confrère,*

*Je fais suite à votre courrier officiel de ce 5 novembre, adressé au nom et pour le compte de votre mandante, la Sx Axxxx.*

*Votre réponse contient une contradiction patente : vous répondez à ma lettre officielle du 25 octobre dernier, au nom et pour le compte de la Sx Axxxx., tout en m'indiquant que vous n'auriez pas été mandaté par celle-ci pour notifier le licenciement pour motif grave intervenu le 16 octobre 2019.*

*Votre courrier officiel de ce 5 novembre démontre précisément l'inverse. Vous étiez dûment mandaté pour notifier la décision de licenciement pour motif grave. Si tel n'était pas le cas, c'est votre cliente elle-même et non vous, en qualité de mandataire, qui aurait répondu à ma lettre officielle du 25 octobre 2019.*

*Je relève en outre que la lettre de motivation du 18 octobre 2019, dont la validité formelle n'était pas remise en cause au contraire de celle notifiant le congé, confirmait et ratifiait le congé pour motif grave notifié 2 jours plus tôt, puisqu'au terme de celle-ci, vous écriviez, au nom et pour le compte de la Sx Axxxx., qu'en application « de l'article 42 du contrat de travail, votre absence injustifiée-ou faussement justifiée-est considérée comme une faute entraînant la rupture du contrat de travail pour motif grave. Toute collaboration professionnelle est devenue immédiatement et définitivement impossible. Ma cliente fait le nécessaire pour vous adresser les documents requis ».*

*Les termes de ce dernier courrier ne laissent planer aucun doute ni quant à l'existence d'un mandat spécial dans votre chef pour notifier la décision de votre mandat de licencier mon client pour motif grave, ni quant à la sortie d'effets de cette décision.*

*Par ailleurs, vérification faite, une DIMONA OUT a bien été effectuée par votre cliente en date du 16 octobre 2019 et celle-ci n'a pas été corrigée ni annulée.*

*Il n'y a donc aucun doute possible quant à la décision de votre cliente de rompre les relations de travail avec effet au 16 octobre 2019."*

Enfin, par un courrier du 20/11/2019, le conseil de Monsieur DXXXXXXXXXX fit valoir également ce qui suit à l'adresse de la SX AXX :

*"Mon client m'a remis copie de votre lettre du 6 novembre dernier par lequel vous lui demandez de justifier son absence depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019.*

*Mon client m'a également transmis une copie du rapport de votre médecin contrôleur qui s'est présenté à son domicile le 7 novembre 2019 vers 15h00.*

*Comme expliqué dans mon courrier officiel du 6 novembre dernier, envoyé par fax et email à votre conseil, Maître HXXXXXXXXX, les relations de travail ont effectivement pris fin le 16 octobre dernier à votre initiative.*

*Il est donc totalement incohérent et inutile de demander à mon client qu'il justifie son absence depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019 alors qu'il ne fait plus partie du personnel de votre entreprise depuis le 16 octobre dernier. Il est également irrelevante d'envoyer à son domicile un médecin contrôleur.*

*Mon client maintient à nouveau l'intégralité des revendications exprimées (...) "*

Les revendications de Monsieur DXXXXXXXXX étaient les suivantes :

- une indemnité de rupture correspondant à 12 semaines de rémunération ;
- une somme égale à 17 semaines de rémunération au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- le solde de la rémunération du mois de septembre 2019 et celle du mois d'octobre 2019 ;
- une somme nette de 780 € couvrant les frais et honoraires de l'intervention de son conseil rendue nécessaire par négligence grave de la SX AXX ;
- la délivrance des documents sociaux.

Faute pour la SX AXX de réserver suite aux revendications formulées par Monsieur DXXXXXXXXX, ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## 2. Les antécédents de la procédure

Par requête introductive d'instance reçue au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, le 15/9/2020, Monsieur DXXXXXXXXX sollicita la condamnation de la SX AXX à lui verser les sommes suivantes :

- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité de rupture légale correspondant à 12 semaines de rémunération, calculée sur base de la rémunération de base et de tous les avantages acquis en vertu du contrat de travail ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la CCT n° 109, fixée à 17 semaines de rémunération ;
- le solde de la rémunération du mois de septembre 2019 et celle du mois d'octobre 2019;

le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants réclamés à dater du 16 octobre 2019.

Il sollicite, également, la condamnation de la SX AXX à lui délivrer les fiches de paie et les documents sociaux correspondants, sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour et par document manquant ainsi que la condamnation de la SX Axxxx. aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement prononcé le 9/11/2020, le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, statuant par défaut à l'égard de la SX AXX déclara la demande fondée et condamna la SX AXX à verser à Monsieur DXXXXXXXXXXXX les sommes de :

- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité de rupture légale correspondant à 12 semaines de rémunération, calculée sur base de la rémunération de base et de tous les avantages acquis en vertu du contrat de travail ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la CCT n° 109, fixée à 17 semaines de rémunération ;
- le solde de la rémunération du mois de septembre 2019 et celle du mois d'octobre 2019;

le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants réclamés à dater du 16 octobre 2019.

Il condamna, également, la SX AXX à délivrer les fiches de paie et les documents sociaux correspondants, sous peine d'une astreinte de 25,00 € par jour et par document manquant à partir du 8<sup>ème</sup> jour suivant la signification du présent jugement.

Le tribunal réserva à statuer pour le surplus de la demande ainsi que sur les dépens et renvoya l'affaire au rôle particulier.

La SX AXX interjeta appel de ce jugement.

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

La SX AXX fait valoir qu'elle a admis avant l'engagement de la procédure judiciaire qu'elle n'avait pas donné mandat spécial à son conseil pour procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur DXXXXXXXXXXXX de telle sorte que le congé est nul et non avenue.

Elle relève, ainsi, que dans la mesure où le contrat de travail était toujours en vigueur, Monsieur DXXXXXXXXXXXX était censé se présenter sur son lieu de travail à la fin de la période couverte par le certificat d'incapacité de travail, soit à partir du 1/11/2019.

La SX AXX souligne qu'en restant en défaut de revenir au travail à cette date, Monsieur DXXXXXXXXXX a commis un acte équipollent à rupture puisqu'il s'est rendu coupable d'une inexécution contractuelle importante.

Elle considère, ainsi, que dans la mesure où Monsieur DXXXXXXXXXX est responsable de la rupture du contrat de travail avenant entre les parties, il lui est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où il ne serait pas fait droit à sa thèse principale, la SX AXX s'est attachée à analyser le fondement du motif grave signifié à Monsieur DXXXXXXXXXX.

Elle relève, à cet effet, que celui-ci a exécuté un "*travail impropre, créait des difficultés et lorsqu'il ne s'est pas présenté sur son lieu de travail, s'est fait couvrir par un certificat de complaisance*", n'hésitant pas, de surcroît, à ne pas respecter le règlement de travail imposant au travailleur d'informer immédiatement son employeur en cas d'incapacité.

Pire même, ajoute la SX AXX, Monsieur DXXXXXXXXXX s'est soustrait au contrôle médical, situation qui prouve qu'il n'était pas réellement en incapacité de travail.

Elle estime, ainsi, que le motif grave de licenciement est fondé de telle sorte qu'il s'impose de réformer le jugement dont appel.

D'autre part, la SX AXX conteste, également, que le licenciement pour motif grave, à supposer qu'il soit - quod non – déclaré non fondé, puisse être qualifié de "manifestement déraisonnable".

Si elle concède qu'il ne semble pas possible, à ce stade de déterminer le bien-fondé des reproches mutuels que chaque partie a adressés à l'autre, elle entend, toutefois, épingle les éléments suivants dénoncés par ses soins :

- le 1/10/2019, Monsieur DXXXXXXXXXX aurait quitté l'atelier en pleine journée pour rentrer à son domicile avant de revenir prestre sa journée ;
- Monsieur DXXXXXXXXXX n'a pas accepté les remarques relatives à la qualité du travail fourni ;
- les prestations fournies ne satisfaisaient pas les clients et n'étaient pas à la hauteur des "compétences annoncées" ;
- plusieurs remarques lui ont été adressées ;
- son travail devait systématiquement être contrôlé.

La SX AXX ajoute, par ailleurs, qu'en date du 2/10/2019, Monsieur DXXXXXXXXXX n'a pas rejoint le chantier étant resté à l'atelier et qu'il a refusé la proposition de la secrétaire de le conduire sur le chantier.

Elle met, également, en exergue le refus, dans le chef de Monsieur DXXXXXXXXXX, de lui délivrer le certificat médical le couvrant à partir du 3/10/2019.

La SX AXX en conclut que le licenciement est intervenu pour des motifs en lien avec l'attitude de Monsieur DXXXXXXXXXX et fondés sur des nécessités de fonctionnement de l'entreprise étant entendu que tout employeur "raisonnable et normal" aurait procédé à un tel licenciement.

A titre infiniment subsidiaire, elle fait valoir que si la cour de céans devait conclure – quod non – à un licenciement manifestement déraisonnable, encore conviendrait-il de réduire l'indemnité due de ce chef à son montant minimum, soit 3 semaines compte tenu de la piètre qualité des prestations fournies par Monsieur DXXXXXXXXXX.

La SX AXX postule, également, la réformation du jugement dont appel sur ce point.

**POSITION DE MONSIEUR DXXXXXXXXXX :**

Monsieur DXXXXXXXXXX conteste que le conseil de la SX AXX n'ait pas été mandaté par celle-ci pour procéder à son licenciement.

En effet, fait-il valoir, la SX AXX n'a pas, *in tempore non suspecto*, indiqué que son conseil n'avait pas de mandat pour procéder au licenciement mais s'est, au contraire simplement contentée "d'annuler" le licenciement intervenu.

Or, poursuit Monsieur DXXXXXXXXXX, dans la mesure où le congé est un acte définitif, l'auteur de la rupture ne peut revenir sur l'effet de la décision prise.

Il ajoute que la circonstance qu'une "dimona out" ait été effectuée le 16/10/2019 constitue un élément supplémentaire accréditant la thèse selon laquelle le congé pour motif grave a été notifié par la SX AXX puisque si le congé avait été signifié par un avocat non mandaté, la "dimona out" n'aurait bien évidemment pas été complétée.

Enfin, souligne Monsieur DXXXXXXXXXX, le courrier lui adressé par l'administrateur-délégué de la SX AXX, le 6/11/2019, ne laisse planer aucun doute sur la volonté de celle-ci de "*revenir sur l'acte de licenciement qui a été posé (soit le congé)*" alors qu'un tel revirement n'était possible qu'avec son accord qu'il n'a jamais donné.

Ainsi, relève-t-il, à partir du moment où la SX AXX a confirmé le mandat donné à son conseil dans son courrier du 6/11/2019, le contrat de travail venu entre les parties a bel et bien été rompu et cette dernière n'est pas fondée à annuler le licenciement à défaut d'accord de sa part.

Subsidiairement, Monsieur DXXXXXXXXXX estime pouvoir invoquer la théorie du mandat apparent puisque, par ses courriers des 16 et 18/11/2019, le conseil de la SX AXX s'est présenté comme le mandataire de celle-ci.

Abordant la problématique liée au fondement du motif grave, il relève, de prime abord, que la SX AXX ne démontre pas le respect par ses soins du délai de 3 jours et constate que, sur le fond, la SX AXX se contente d'invoquer des "reproches individuels" sans plus de précision.

Monsieur DXXXXXXXXXX ne peut manquer de faire observer, à ce sujet, que les différents griefs invoqués par la SX AXX ont, à chaque fois, fait l'objet de contestations de sa part et ajoute que son incapacité de travail a été dûment justifiée.

S'agissant du chef de demande portant sur le licenciement manifestement déraisonnable, il relève que le contenu de la lettre de rupture pour motif grave démontre qu'il a été licencié pour avoir remis un certificat médical et être tombé en incapacité de travail mais aussi à titre de représailles au regard des doléances émises sur ses conditions de travail.

Monsieur DXXXXXXXXXX ne peut qu'épingler, par ailleurs, la reconnaissance faite par le conseil de la SX AXX que les motifs invoqués pour justifier son licenciement pour motif grave ne sont nullement démontrés.

Il estime qu'un tel licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable et n'aurait pas été notifié par un employeur normalement prudent et raisonnable.

Monsieur DXXXXXXXXXX réclame ainsi :

- une indemnité compensatoire de préavis fixée à 7.774, 80 € bruts ;
- une indemnité due pour licenciement manifestement déraisonnable fixée à 11.014,31 € bruts correspondant à 17 semaines de rémunération ;
- le solde de sa rémunération pour les mois de septembre et octobre 2019, soit un montant provisionnel fixé à 1.500,00 € bruts ;
- la délivrance sous astreinte des documents sociaux de sortie et des fiches de paie relatives aux mois de septembre et d'octobre 2019.

**DISCUSSION - EN DROIT :****I. Fondement de la requête d'appel****I.1. Quant à la validité du licenciement pour motif grave signifié par la SX AXX le 16/10/2019**

En matière de licenciement, le congé doit être décidé par la personne compétente ou, à tout le moins, par une personne bénéficiant d'un mandat spécial ou exprès car il ne s'agit pas d'un acte de gestion journalière : en effet, comme le relèvent avec pertinence P. JOASSART et B. VAN SLUYS, "*le congé étant un acte juridique unilatéral visant à mettre fin aux relations de travail, il ne constitue pas un simple acte d'administration et doit, dès lors, en principe, faire l'objet d'un mandat spécial ou exprès*" (P. JOASSART et B. VAN SLUYS, "L'auteur du licenciement pour motif grave" in "Le motif grave", Anthemis, 2011, p. 122).

Il n'est, au demeurant, pas contesté que le pouvoir de licencier peut être confié à une personne tierce à l'entreprise, comme par exemple un avocat ou un secrétariat social (voyez ce sujet : V. DOOMS, "Over het mandaat van een sociaal secretariaat bij ontslag", note sous Cass., 6/2/2006, R.A.B.G, 2006, p. 993, n°13-14).

Pour rappel, Monsieur DXXXXXXXXXX s'est vu licencier par un courrier du 16/10/2019 adressé par le conseil de la SX AXX.

Par ce courrier, il lui a été signifié la rupture de son contrat pour motif grave.

Par un second courrier du 18/10/2019, le conseil de la SX AXX a notifié les motifs ayant justifié le licenciement pour motif grave.

Cependant, et ensuite, la SX AXX est « revenue » sur ce licenciement par un courrier du 6/11/2019.

Elle indiqua en substance ce qui suit :

*" Suite aux différents courriers échangés entre votre avocat et notre avocat, vu que vous refusez le motif de licenciement et les propos tenus par notre conseil (malgré qu'il a l'autorité, mon accord et ma confiance).*

*Je vous informer que le courrier qui vous a été adressé pour absence injustifiée, se trouve annulé par la présentation de votre certificat médical."*

Dans le cadre du débat judiciaire noué devant la Cour de céans, la SX AXX fait valoir que son conseil n'était pas mandaté pour procéder au licenciement de Monsieur DXXXXXXXXXX.

Elle souligne, en effet, que *"le congé adressé par son conseil n'a pas été notifié par ses soins ce qui est nécessaire pour couvrir le congé adressé par une personne ne disposant pas d'un mandat spécial (...) Les parties se sont mises d'accord sur le fait que le congé n'était pas valable ainsi que sur le principe d'annuler les effets du congé (...) Le courrier adressé le 6/11/2019 est tout à fait clair : le congé pour motif grave adressé par son conseil était nul suite aux échanges survenus entre les conseils (...) Dès lors que le contrat était toujours en cours, Monsieur DXXXXXXXXXX était censé se présenter au travail à la fin de la période couverte par le certificat d'incapacité (...)"* (p. 5 et 6 des conclusions d'appel de la SX AXX).

La théorie développée par la SX AXX est dépourvue du moindre fondement.

Aux termes du courrier du 6/11/2019, la SX AXX a, pour rappel, mentionné explicitement ce qui suit :

*" Suite aux différents courriers échangés entre votre avocat et notre avocat, vu que vous refusez le motif de licenciement et les propos tenus par notre conseil (malgré qu'il a l'autorité, mon accord et ma confiance).*

*Je vous informer que le courrier qui vous a été adressé pour absence injustifiée, se trouve annulé par la présentation de votre certificat médical."*

Comme le relève avec pertinence Monsieur DXXXXXXXXXX, il n'est donc nullement question d'absence de mandat mais bien d'une annulation d'un courrier de licenciement.

La Cour de cassation a défini le congé comme « l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat de travail prenne fin » (Cass., 23.03.1981, Pas., I, p.781).

Le congé présente, en réalité, 6 caractères :

1° le congé constitue un acte juridique destiné à produire un effet juridique à savoir la rupture du contrat de travail.

2° le congé est un acte certain. La manifestation de volonté ne relève pas du projet ou de l'intention. Elle est décision.

3° le congé est indivisible. La décision affecte, dans sa totalité, le contrat de travail.

4° le congé est définitif. L'acte juridique est irrévocable. Il lie son auteur et engendre pour sa victime des droits.

5° le congé est informel. Néanmoins, pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit, non seulement, être extériorisée mais, également, notifiée c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification de sorte, que, sous cette seule réserve, le congé n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 11 mai 1981, JTT 1981, p. 356) pouvant être verbal (Cass., 6 janvier 1997, JTT 97, p. 119) ou résulter d'une manifestation tacite de volonté (voyez J. CLESSE, « La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978 » Editions du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).

Il résulte des développements qui précèdent que si le congé peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement formé que par sa notification à son destinataire puisqu'il constitue un acte réceptice.

6° le congé est un acte unilatéral. Le contrat de travail est rompu par la volonté de l'une des parties laquelle ne subit, en principe, aucune restriction.

En principe, l'auteur du congé, qu'il s'agisse de l'employeur ou du travailleur, choisit librement la modalité du congé (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision, le droit de rupture ou de démission trouvant son fondement dans la liberté individuelle consacrée tant par l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 que par l'article 1780 du Code civil.

D'autre part, le caractère certain, définitif et irrévocable du congé signifie que la manifestation de volonté de son auteur est sans équivoque aucune. Cela veut dire, ainsi, que son destinataire peut s'en prévaloir alors que son auteur ne peut plus se rétracter unilatéralement (C.T. Mons, 10 janvier 1985, JTT, 1985, p. 257) étant entendu que les parties au contrat de travail peuvent bien entendu toujours convenir d'annuler les effets du congé donné par l'une d'elles (C.T. Mons, 15 novembre 1991, JTT 1992, p. 259).

L'irrévocabilité du congé se caractérise, ainsi, par l'impossibilité pour son auteur de retirer ou de transformer l'acte accompli sauf accord du destinataire (Cass. 20 octobre 1977, Pas., 78, I, p. 166).

Lorsque le congé est assorti d'un préavis, les parties peuvent aussi s'accorder sur une prolongation de la durée de préavis (Cass., 13 mars 1989, Pas., I, 719).

S'agissant de la prise d'effets du congé, la Cour de Cassation, aux termes d'un arrêt prononcé le 11 mai 1981 (Cass., 11/05/1981, JTT 1981, p. 356) a considéré que « *la partie à laquelle le congé était notifié pouvait se prévaloir de ses effets à la date de la manifestation de volonté de l'autre partie même si elle n'avait eu connaissance du congé qu'après cette date* ».

Assurer la sécurité juridique constitue la justification du caractère définitif du congé. La victime de la rupture sait que le contrat prendra fin soit immédiatement (moyennant versement d'une indemnité ou pour motif grave) soit à l'échéance d'un délai (préavis). Elle possède un droit acquis aux conséquences découlant du congé. Cette certitude ne peut être unilatéralement anéantie par l'auteur du congé (voyez : B. PATERNOSTRE « Le droit de la rupture du contrat de travail – Modes, congé et préavis » Ed. De Boeck, Université, 1990, p. 66 et ss).

Au plan judiciaire, le caractère définitif du congé emporte trois conséquences :

1° Le juge ne peut aller à l'encontre de la volonté de l'auteur de la rupture et prétendre que le contrat n'est pas rompu.

2° Constatant la rupture, il ne peut en ordonner la reprise (C.T. Mons, 14 janvier 1980, R.D.S., 1981, p. 59).

3° Le juge ne peut prolonger un délai insuffisant.

Dès lors que l'auteur du congé a manifesté sa volonté, de manière libre et consciente, de mettre fin aux relations de travail, il n'a plus la possibilité de se rétracter et ce quel qu'en soit le motif.

Les seules circonstances faisant exception sont l'accord conjoint des parties tenant le congé pour non avenu de telle sorte que le contrat de travail se poursuivra (Cass., 20/10/1977, Pas. 1978, I, p. 166) et l'existence d'un vice de volonté ou d'un défaut de capacité.

En effet, les auteurs s'accordent pour considérer que les conditions de validité formulées par le Code civil à l'égard des conventions s'appliquent également aux actes unilatéraux moyennant certains aménagements en raison précisément de la structure unilatérale de l'acte (voyez A. WITTERS, « Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst met tijdsbepaling of onder voorwaarde, J.T.T., 1996, p. 262).

L'invocation de la seule erreur ne permet pas de remettre en cause l'existence d'un congé donné valablement si cette erreur ne revêt pas le caractère certain d'invincibilité tel qu'apprécié rigoureusement par la jurisprudence (voyez Cass., 17/06/1981, Pas., I, p. 1189).

Il est, ainsi, acquis, que la SX AXX ne peut "revenir" sur le congé qu'elle a notifié.

Or, tel est bien son souhait lorsqu'elle a soutenu, aux termes de son courrier du 6/11/2019, vouloir annuler le courrier de licenciement et le congé qui avait été donné par l'entremise de son conseil doté d'un mandat exprès pour procéder au licenciement de Monsieur DXXXXXXXXXX.

L'examen du contenu du courrier du 6/11/2019 est sans équivoque aucune à cet égard :

- *"Suite aux différents courriers échangés entre votre avocat et notre avocat ».* Cela démontre clairement l'existence d'un mandat. On imagine en effet mal l'actuel conseil de la SX AXX rédiger différents courriers sans aucun mandat...
- *« vous refusez le motif de licenciement et les propos tenus par notre conseil (malgré qu'il a l'autorité, mon accord et ma confiance ».* Encore une fois, l'existence du mandat est confirmée et donc démontrée.
- *« Je vous informe que le courrier qui vous avait été adressé (...) se trouve annulé ».* Comme déjà indiqué, il ne s'agit donc clairement pas d'un problème de mandat. La SX AXX décide expressément de revenir sur l'acte de licenciement qui a été posé (soit le congé). Un tel revirement n'est possible qu'avec l'accord de Monsieur DXXXXXXXXXX inexistant en l'espèce.

En conclusion, il ressort à suffisance des éléments du dossier que la SX AXX a bel et bien licencié Monsieur DXXXXXXXXXX, ce qui est encore confirmé si besoin par l'aveu judiciaire contenu en page 2 de ses conclusions d'appel: *« En conséquence de quoi, estimant cette attitude suffisante pour le fonder, la concluante sollicite son conseil pour adresser à l'intimé un congé de rupture de contrat pour motif grave »* .

L'aveu judiciaire occupe une position privilégiée dans notre droit du fait de son admissibilité universelle ( il ne cède que dans les matières qui touchent à l'ordre public - ce qui n'est pas le cas en l'espèce) et de sa force probante particulièrement élevée : il emporte la reconnaissance d'un fait contesté sans qu'il ne soit requis que son auteur avait la conscience de fournir une preuve à son adversaire. On ne peut plus exiger que l'auteur de la déclaration sache exactement à quoi s'en tenir quant à l'usage qui sera fait de cette déclaration, puisque le caractère intentionnel de l'aveu n'est plus requis (Cass., 25/05/2009, J.L.M.B., 2009, p.1305 ; J.T.T., 2009, p. 345 et Pas., I, p. 1271).

L'aveu judiciaire fait pleine foi contre son auteur.

Ainsi, il ne saurait être contesté que le congé pour motif grave notifié à Monsieur DXXXXXXXXXX le 16/10/2019 par le mandataire de la SX AXX est parfaitement valide et a sorti ses pleins et entiers effets.

## I.2. Quant au fondement du licenciement pour motif grave

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3/7/1978, il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver la réalité de ce dernier ainsi que le respect du double délai légal de 3 jours.

La SX AXX ne démontre pas le respect du délai de 3 jours conformément à l'article 35 précité.

Plus précisément, elle n'indique pas la date précise à laquelle elle a eu connaissance des faits qui justifieraient le licenciement.

A l'instar de Monsieur DXXXXXXXXXX, la Cour de céans n'aperçoit pas le fait qui justifie le point de départ du délai de licenciement.

Aucune réponse n'est fournie sur ce point.

Sur le « fond », la SX AXX se contente d'invoquer des « reproches mutuels » sans plus de précision.

De plus, les différents griefs invoqués par la SX AXX ont à chaque fois fait l'objet de contestations de la part de Monsieur DXXXXXXXXXX (voir à ce sujet les courriers des 2 et 3/10/2019).

Aucune preuve concrète n'est fournie par la SX AXX.

Il est également fait grief à Monsieur DXXXXXXXXXX de ne plus s'être présenté au travail du 3 au 16/10/2019 alors que celui-ci était en incapacité de travail.

Dès le 3/10/2019 à 5h41, la compagne de Monsieur DXXXXXXXXXX avertissait l'administrateur-délégué de la SX AXX de l'absence de son compagnon et ce, via la messagerie WhatsApp.

Elle écrivait (voir pièce 11 du dossier de Monsieur DXXXXXXXXXX) ce qui suit :

*« Bonjour. C'est Axxxxx Yxxxxx ne viendra pas aujourd'hui il vous tiendra au courant pour les prochains jours et vous fera parvenir un justificatif. Bonne journée. J'ai essayé de vous appeler mais comme il est tôt je préfère vous envoyer un message »*

L'administrateur-délégué de la SX AXX répondit en ces termes à ce message : « *Bonjour ne perds plus ton temps avec un personnage pareil, tu as bien fait de déménager à Namur. C'est un gros vantard (comme tous les Français) qui te mène en bateau et qui derrière toi côtoie des nanas (Valenciennes – Liège) le gros vantard ! Tu mérites mieux que ça !!! On a pas besoin de lui tranquille si c'est pour faire du travail de baraki qu'il reste où il est. Il a même pas de couilles pour téléphoner. Tu vois bien le vantard !!!!* ».

Ensuite, le certificat médical de Monsieur DXXXXXXXXXX fut joint au courrier adressé à la SX AXX par recommandé du 3/10/2019.

La Cour de céans est, dès lors, surprise de lire dans le chef de la SX AXX que "*la SX AXX n'a pas été prévenue par téléphone, et a dû s'adapter, n'ayant aucune information de la part de l'intimé avant la réception du certificat médical adressé par recommandé à la date du 3 octobre 2019, et reçu nécessairement quelques jours plus tard*" (page 7 des conclusions de la SX AXX).

Il s'agit d'une contre-vérité absolue au regard du message WhatsApp adressé par la compagne de Monsieur DXXXXXXXXXX et auquel il a été répondu par l'administrateur-délégué de la SX AXX.

Par ailleurs, le certificat de prolongation couvrant la période s'étendant du 17 au 31/10/2019, fut, également, envoyé à la SX AXX par recommandé le 16/10/2019 (Pièce 4 du dossier de Monsieur DXXXXXXXXXX).

Il résulte de ces développements que le licenciement pour motif grave notifié à Monsieur DXXXXXXXXXX est dépourvu de tout fondement de telle sorte que ce dernier est en droit de prétendre au bénéfice d'un indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39, §1 de la loi du 3/7/1978 et fixée à 12 semaines de rémunération en vertu du prescrit de l'article 37/2, §1 de la loi précitée.

Le montant de l'indemnité de préavis est fixé à la somme de 7.774,80 € bruts.

En effet, la rémunération annuelle se chiffre à 33.690,84 €. Elle se décompose comme suit :

- salaire/horaire 13,59 € x 40 x 52 =	28.267,20 €
- prime de fin d'année	2.355,60 €
- « autres avantages »	3.068,64 €

Les autres avantages se décomposent comme suit :

- bonus emploi :	649,66 € par an
- indemnités de mobilité :	981,24 € par an
- indemnités pour frais de kilomètres :	630,00 € par an
- indemnités voyages maison travail :	460,25 €
- écochèques :	247,00 € par an

Il y a, dès lors lieu de condamner la SX AXX à verser à Monsieur DXXXXXXXXXX la somme brute de 7.774,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 16/10/2019 puis judiciaires jusqu'à parfait paiement.

L'appel de la SX AXX est non fondé quant à ce.

I.3. Quant au fondement du chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109, conclue au sein du Conseil national du travail, du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : « la C.C.T. 109 »), définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

*« 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 ».*

Le juge doit contrôler deux éléments pour considérer que licenciement est manifestement déraisonnable :

- Il contrôle dans un premier temps que les motifs sont en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- Il contrôle dans un second temps que l'exercice du droit de licencier de l'employeur équivaut à l'exercice de ce droit par un employeur normalement prudent et raisonnable.

Ce contrôle marginal porte uniquement sur les motifs du licenciement et non sur les conditions ou les circonstances dudit licenciement.

La notion de « manifestement déraisonnable » de la convention collective de travail n°109 reprend les enseignements de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif, laquelle avait livré, aux termes de son arrêt du 22/11/2010, l'enseignement suivant : « *Un licenciement pour motif lié à l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est arbitraire si le motif est manifestement déraisonnable* » (Cass., 22/11/2010, JTT, 2011, p.3).

Cela ressort du commentaire de la disposition : l'appréciation du caractère déraisonnable du licenciement découle, d'une part, de sa motivation n'ayant aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service et, d'autre part, de la décision qu'aurait prise un employeur normal et raisonnable (Commentaires de la Convention collective de travail n°109, conclue au sein du Conseil National du travail, du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement, disponible sur <http://www.cnt-nar.be>, p.7).

Par conséquent, le licenciement de tout travailleur doit non seulement recouvrir les motifs requis de sa relation avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais doit encore être raisonnable.

C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que le licenciement n'est pas une mesure disproportionnée par rapport à la conduite mise en cause et le juge devra procéder au contrôle marginal de proportionnalité entre le motif et la résiliation du contrat de travail (voyez : V. VANNES et L. DEAR : « Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit » in « La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination », Anthemis 2015, p. 143).

L'indemnisation due par l'employeur en cas de licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. 109 :

*« § 1<sup>er</sup>. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*

*§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».*

C'est l'article 10 de la C.C.T. n° 109 du 12/02/2014 précitée qui régit quant à lui la charge de la preuve :

*« 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. »*

Par son courrier du 18/10/2019, LA SX AXX doit être considérée comme ayant communiqué à Monsieur DXXXXXXXXX, d'initiative, les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

S'agissant de la charge de la preuve, c'est donc en l'espèce l'article 10 de la CCT n° 109 qui s'applique, prévoyant que *« la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve »*.

Comme l'observent L. DEAR et S. GILSON, *« l'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs de licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée (...). L'employeur est tenu d'apporter la preuve du motif qu'il évoque et il appartient au travailleur, informé de ce motif, de démontrer qu'il serait manifestement déraisonnable »* (L. DEAR et S. GILSON, *« L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable »* in *« L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés »*, Conférence libre du Jeune Barreau de Liège, Anthemis, 2014, p. 237 ; voyez également, dans le même sens : L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, *« La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014 »*, J.T., 2014, p. 387).

En d'autres termes, un partage de la preuve doit s'opérer en deux temps :

- 1°) l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien de connexité avec la décision de licencier : ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;
- 2°) le travailleur doit prouver que la décision est manifestement déraisonnable.

Autrement dit, comme le relèvent S. GILSON et C. MENIER, « quand l'employeur communique les motifs du congé, la charge de la preuve sera partagée de façon égale » (S. GILSON et C. MENIER, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT n° 109, un imbroglio sans objet » in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable », Anthemis, 2020, p. 137).

En l'espèce, il apparaît que Monsieur DXXXXXXXXXX s'est attaché à contester le fondement des griefs lui reprochés par la SX AXX (voir à ce sujet ses courriers des 2 et 2/10/2019). Celle-ci reste, quant à elle, en défaut de démontrer la matérialité des accusations adressées à Monsieur DXXXXXXXXXX, son conseil reconnaissant, du reste, "*qu'il ne semble pas possible à ce stade de déterminer le bien-fondé de ces reproches (mutuels)*" (p. 8 des conclusions d'appel de la SX AXX).

En réalité, il apparaît de manière incontestable de l'examen de la lettre d'énonciation du motif grave que Monsieur DXXXXXXXXXX a été licencié pour avoir transmis un certificat médical prétendument de complaisance et être tombé en incapacité de travail.

En effet, la SX AXX s'est exprimée comme suit aux termes de la lettre de notification du motif grave : "*En application de l'article 42 du contrat de travail, votre absence injustifiée – ou faussement justifiée – est considérée comme une faute entraînant la rupture du contrat de travail pour motif grave*".

Ainsi, il est acquis que le licenciement pour motif grave signifié à Monsieur DXXXXXXXXXX est clairement intervenu à titre de représailles.

Un tel licenciement opéré dans ce contexte doit, bien entendu, être qualifié de manifestement déraisonnable et n'aurait pas été notifié par un employeur normalement prudent et raisonnable.

Une telle perfidie dans le chef de l'employeur justifie l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable portée à son maximum, soit 17 semaines de rémunération.

Il y a lieu de condamner la SX AXX à verser à Monsieur DXXXXXXXXXX la somme brute de 11.014,31 € (33.690,84€/52 x17), somme à majorer des intérêts moratoires à dater du 16/10/2019 puis des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement.

L'appel de la SX AXX est, également, non fondé quant à ce.

I.1. Quant au fondement du chef de demande portant sur le solde des mois de septembre et d'octobre 2019

Monsieur DXXXXXXXXX indique, sans contestation de la part de la SX AXX, n'avoir pas perçu le solde de sa rémunération pour les mois de septembre et d'octobre 2019 et ne pas s'être davantage vu délivrer les fiches de paie relatives à ces mois.

Il relève avoir reçu seulement une avance sur salaire de 1.500 € en date du 9/10/2019 et sollicite, à ce stade du débat judiciaire, "la condamnation de la SX AXX au paiement d'un montant provisionnel fixé à 1.500 € à majorer ou minorer en prosécution de cause".

Il y a lieu de faire droit à la demande de Monsieur DXXXXXXXXX en condamnant la SX AXX à verser à ce dernier la somme provisionnelle de 1.500 € bruts.

Compte tenu du caractère provisionnel de cette condamnation, il s'impose de réserver à statuer sur les montants dus à titre définitif par la SX AXX ainsi que sur le chef de demande portant sur la délivrance des documents sociaux de sortie et sur celle portant sur les fiches de paie relatives à ces mois puisque la Cour de céans ignore, à ce stade du débat judiciaire, les sommes exactes dues de ce chef par la SX AXX à Monsieur DXXXXXXXXX.

La demande de Monsieur DXXXXXXXXX est fondée à concurrence des montants provisionnels postulés par ses soins.

I.5. Quant au fondement de la demande reconventionnelle de la SX AXX portant sur l'acte équipollent à rupture et l'indemnité de préavis due par Monsieur DXXXXXXXXX

Dès lors que les demandes formulées par Monsieur DXXXXXXXXX ont été déclarées fondées, il n'y a pas lieu de faire droit à l'indemnité de préavis sollicitée par la SX AXX.

II. Quant aux dépens des deux instances

Dans la mesure où la Cour de céans n'a statué définitivement que sur deux chefs de demande de Monsieur DXXXXXXXXX et a fixé à titre provisionnel les sommes dues à titre d'arriérés de rémunération pour les mois de septembre et d'octobre 2019, elle réserve à statuer sur ce chef de demande.

**PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel ;

Condamne à la SX AXX à verser à Monsieur DXXXXXXXXX les sommes suivantes :

- 7.774,80 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant augmenté des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 16/10/2019 jusqu'à parfait paiement ;
- 11.014,31 € bruts au titre de licenciement manifestement déraisonnable, montant augmenté des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 16/10/2019 jusqu'à parfait paiement ;
- 1.500,00 € bruts provisionnels évalués sous toute réserve à la somme de 2.500,00 €, montant à majorer ou minorer en prosécution de cause s'il y échet augmenté des intérêts moratoires et judiciaires à dater du 16/10/2019 jusqu'à parfait paiement et ce au titre d'arriérés de rémunération ;

Réserve à statuer sur la détermination des arriérés de rémunération définitifs dus pour les mois de septembre et d'octobre 2019, sur le chef de demande portant sur la délivrance sous astreinte des documents sociaux de sortie ainsi que sur les fiches de paie relatives à ces mois et sur les frais et dépens des deux instances ;

Renvoie la cause ainsi limitée au rôle particulier de la 3<sup>ème</sup> chambre ;

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,  
Carlo BRISCOLINI, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :

Gérald VAINQUEUR, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Gérald VAINQUEUR.

Carlo BRISCOLINI.

Hervé BERNARD.

Le président,

Xavier VLIEGHE.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 15 mars 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,

Gérald VAINQUEUR.

Xavier VLIEGHE.