



Chambre 2
Numéro de rôle 2022/AM/240
PAIN TODAY SPRL / SXXXX GXXXXXX AXXXXX
Numéro de répertoire 2024/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
4 mars 2024**

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'ouvrier.

Art. 578,1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

PAIN TODAY SRL, BCE XXXX.XXX.XXX, dont le siège est établi à
XXXX XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,

Partie appelante,

représentée par Maître N P, avocat dont le cabinet est sis à 1050
BRUXELLES, Avenue Louise

CONTRE :

SXXXX GXXXXXX AXXXXX, RRN XX.XX.XX-XXX.XX, domicilié à
XXXX XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,

Partie intimée,

représentée par Madame M I, déléguée syndicale à la CSC -
Charleroi, porteuse de procuration, dont les bureaux sont sis à
6000 CHARLEROI

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 SRL LE PAIN TODAY, entrée au greffe le 21 juin 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 28 octobre 2022, en prévision de l'audience du 5 juin 2023 ;
- l'avis de fixation basé sur l'article 803 du Code judiciaire, en vue de l'audience du 5 février 2024 ;
- les conclusions principales de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX , entrées au greffe le 21 novembre 2022 ;

- les conclusions d'appel de la SRL LE PAIN TODAY, entrées au greffe le 19 janvier 2023 ;
- les conclusions additionnelles de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX , entrées au greffe le 20 février 2023 ;
- les dossiers de pièces des parties.

Lors de l'audience du 5 février 2024, la cour entend les parties.

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

2. OBJET DE L'APPEL ET PRETENTIONS DES PARTIES

2.1. La SRL LE PAIN TODAY demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et fondé ;
- réformer le jugement dont appel et, en conséquence :
 - o débouter Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX de ses prétentions ;
 - o condamner Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX aux frais et dépens de la première instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- condamner Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX aux dépens de l'instance d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure.

2.2. Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX demande à la cour de :

- dire l'appel recevable et non fondé ;
- confirmer le jugement dont appel ;
- condamner la SRL LE PAIN TODAY à lui verser les sommes brutes suivantes, augmentées des intérêts légaux et judiciaires ensuite :
 - o 624,48 €, à titre d'indemnité forfaitaire ;
 - o 3.122,40 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - o 104,72 € bruts à titre de rémunération afférente aux jours fériés après rupture ;
- condamner la SRL LE PAIN TODAY à lui délivrer la fiche de salaire et la fiche de rémunération 281.10 relatives aux sommes réclamées, et à lui verser à titre d'astreinte la somme de 5 € par jour et par document manquant à dater du neuvième jour suivant la signification [de l'arrêt] ;
- condamner la SRL LE PAIN TODAY au paiement des frais de [l'appel].

3. RECEVABILITE

3.1. Le délai pour interjeter appel est d'un mois à partir de la signification du jugement ou de la notification de celui-ci faite conformément à l'article 792, alinéas 2 et 3, du Code judiciaire, selon l'article 1051, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

3.2. La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 6 décembre 2021 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

3.3. Le jugement a été signifié le 9 juin 2022.

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

4. FAITS ET ANTECEDENTS

4.1. La SRL LE PAIN TODAY est active depuis le 27 mars 2018, dans le secteur de la boulangerie.

Le 1^{er} août 2018, Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX et la SRL LE PAIN TODAY concluent un contrat de travail d'ouvrier (à temps partiel) pour une durée indéterminée. Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX effectue ses prestations dans le magasin « Tout le Monde », situé à XXXXXXXXXXXX.

4.2. Par courrier recommandé du 8 octobre 2019, la SRL LE PAIN TODAY notifie à Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX sa volonté de mettre fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis de 8 semaines, prenant cours à partir du 14 octobre 2019.

4.3. Par courrier recommandé du 14 octobre 2019, Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX demande à l'employeur de lui communiquer les motifs de son licenciement, conformément à la C.C.T. n°109.

4.4. Le 21 novembre 2019, une altercation survient sur le lieu de travail entre Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX et son chef d'équipe. Il semble qu'à la suite de cet incident, l'employeur ne permette pas à Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX d'effectuer ses prestations de travail, du moins jusqu'au lendemain.

Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX communique un certificat médical couvrant la période du 21 au 29 novembre 2019.

4.5. Le 8 décembre 2019, le contrat de travail prend fin, ainsi qu'en atteste le certificat de chômage C4 émis par l'employeur et la fiche de paie relative au mois de décembre 2019.

Le C4 renseigne au titre de motif du chômage, « réorganisation entreprise ».

4.6. Le 7 janvier 2020, Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX écrit à la SRL LE PAIN TODAY, par la voie de son organisation syndicale, pour constater l'absence de réponse à la demande de communication des motifs. Il sollicite, en application de la CCT n° 109, le paiement d'une amende civile équivalente à deux semaines de rémunération, une

indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines, ainsi que le paiement de deux jours fériés.

4.7. Le 20 janvier 2020, Monsieur RXXXXX EX MXXXX , le gérant de la SRL LE PAIN TODAY, envoie un email à l'organisation syndicale de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX , libellé comme suit :

« suite à une diminution des commandes et au coût toujours croissant des salaires, j'ai dû licencier 2 travailleurs mais qui n'ont pas été remplacé.

J'essaye de compléter leur absence par ma présence de plus en plus longue chaque jour au magasin. Je multiplie mes prestations d'indépendant afin de ne pas tomber en faillite.

J'essaye tant bien que mal de sortir la société de ce gouffre financier et je n'ai certainement pas les moyens de payer ce que vous me réclamez.

Je suis prêt à vous envoyer mes bilans comptables pour vous prouver à quel point la société va mal ».

4.8. Le 10 mars 2020, Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX introduit une procédure à l'encontre de la SRL LE PAIN TODAY auprès du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

4.9. Par jugement prononcé le 6 décembre 2021, le tribunal :

- dit l'action recevable ;
- déclare la demande fondée dans la mesure qui suit :
 - o condamne la SRL LE PAIN TODAY :
 - à payer à Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX :
 - la somme brute de 624,48 €, au titre d'amende civile forfaitaire visée par l'article 7 de la C.C.T. 109 ;
 - la somme brute de 3.122,40 €, au titre d'indemnité visée par l'article 9 de la C.C.T. n° 109 ;
 - la somme brute de 104,72 €, au titre de rémunération afférente aux jours fériés après la rupture ;
 - les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes précitées à dater de leur exigibilité ;
 - à délivrer à Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX la fiche de salaire et la fiche fiscale 281.10, relatives aux sommes précitées ;
 - dit n'y avoir lieu à astreinte ;
 - aux frais et dépens de l'instance ;
- dit qu'en application de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit nonobstant appel.

5. POSITION DE LA COUR

5.1. Amende civile

- Les principes

5.1.1. La Convention collective de travail n° 109 (ci-après : CCT 109) du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement instaure le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

5.1.2. Les articles 4 et 5 de la CCT 109 fixent les règles applicables à la communication des motifs du licenciement comme suit :

- « Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin » (article 4 alinéa 1^{er}) ;
- « L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ». (article 5)

5.1.3. L'article 7 de la CCT 109 dispose que l'employeur qui n'a pas communiqué spontanément les motifs du licenciement ou, suite à la demande d'un travailleur, ne communique pas ces motifs dans le respect des conditions de formes prescrites par l'article 5, est redevable d'une amende civile à l'égard du travailleur, correspondant à deux semaines de rémunération.

5.1.4. « La motivation spontanée du licenciement est celle qui est communiquée d'initiative par l'employeur au travailleur.

La communication des motifs doit être réalisée « par écrit » (article 6), mais aucune forme particulière n'est requise pour cette communication.

Une notification écrite des motifs du licenciement sur le formulaire C4 peut être considérée comme une notification spontanée et valable des motifs au sens de l'article 6 de la convention collective de travail n° 109, pour autant qu'elle permette au travailleur d'être informé des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »¹

¹ C. trav. Mons, 11 mai 2021, 2020/AM/190, www.terralaboris.be.

- *Application*

5.1.5. La SRL LE PAIN TODAY fait grief au jugement dont appel de l'avoir condamnée au paiement d'une amende civile, en application de l'article 7 précité de la CCT 109, alors qu'elle a respecté son obligation de motivation en communiquant spontanément le motif du licenciement dans le cadre de la notification du C4 à Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX , le 9 décembre 2019.

5.1.6. Le motif repris sur le document C4 est « réorganisation entreprise ». La SRL LE PAIN TODAY ne peut être suivie quand elle plaide que « le motif est, quand bien même succinct, suffisant en ce qu'il permet de comprendre qu'une réorganisation a entraîné des suppressions d'emplois et en l'occurrence celui de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX » (conclusions de la SRL LE PAIN TODAY, p. 6). Ce motif ne répond pas à l'exigence de précision et d'exhaustivité requis.

La preuve certaine de la date de la communication du C4 n'est pas non plus rapportée par la SRL LE PAIN TODAY.

5.1.7. En réalité, ce n'est pas avant le 20 janvier 2020 que la SRL LE PAIN TODAY a communiqué les motifs précis du licenciement, dans le cadre du mail envoyé par son gérant à l'organisation syndicale de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX . Cette communication a été effectuée bien après l'expiration du délai de deux mois prévu à l'article 5 de la CCT 109, dès lors que la demande de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX avait été adressée par un courrier recommandé du 14 octobre 2019.

5.1.8. Le jugement est confirmé en ce qu'il condamne la SRL LE PAIN TODAY au paiement d'une amende civile de 624,48 € bruts.

5.2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

- *Principes*

5.2.1. « 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)

5.2.2. 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 ».

5.2.3. 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)

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

« 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 ».

5.2.5. 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.²

² A. FRY, « La CCT 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.

5.2.6. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé par le juge et non l'opportunité de la gestion de l'employeur. En l'espèce, les difficultés économiques et financières rencontrées par la société justifient que celle-ci repense sa stratégie commerciale et l'adapte aux besoins résultant de l'évolution de l'ensemble même du secteur HORECA à Bruxelles. Dès lors, le licenciement du travailleur, occupé en qualité de commis de bar, n'est ni manifestement déraisonnable, ni abusif.³

- *Application*

5.2.7. Le jugement dont appel a considéré que la SRL LE PAIN TODAY ne rapportait pas la preuve de l'existence de raisons économiques justifiant la décision de licencier Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX . La SRL LE PAIN TODAY s'oppose à cette conclusion, en soutenant qu'elle apporte suffisamment d'éléments pour justifier que le licenciement de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX s'inscrivait dans un contexte économique difficile et qu'il existe un lien évident entre la réduction de personnel et la situation économique de l'entreprise.

5.2.8. Comme l'a relevé à juste titre le tribunal, dès lors que la SRL LE PAIN TODAY n'a pas communiqué les motifs du licenciement de manière spontanée ou endéans le délai de deux mois visé par la CCT 109, elle supporte la charge de la preuve de la réalité des motifs et du caractère non manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX .

5.2.9. La société, dont les premiers travailleurs ont été engagés le 1^{er} avril 2018, comptait au 1^{er} octobre 2019 (premier jour du dernier trimestre de 2019) un total de 18 travailleurs, dont 5 étudiants.

5.2.10. Comme l'indique à juste titre le tribunal, il est cohérent de se référer à la situation de la SRL LE PAIN TODAY au cours de la période entre le dernier trimestre de 2019 et le premier trimestre 2020 pour apprécier si le licenciement de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX présente un lien avec les nécessités de l'entreprise.

5.2.11. Entre le 1^{er} octobre 2019 et le 31 mars 2020 (fin du premier trimestre 2020), six travailleurs ont quitté l'entreprise et seuls deux nouveaux travailleurs ont été engagés, soit une réduction de 4 personnes en tout (sur un total de 18).

5.2.12. La cour ne partage pas la position du tribunal, selon laquelle il appartiendrait à la SRL LE PAIN TODAY de démontrer en outre le contexte des ruptures contractuelles (démission, arrivée de terme,...) pour justifier qu'elles sont effectivement en lien avec la situation économique de la société. Comme le relève la SRL LE PAIN TODAY, seul

³ C. trav. Bruxelles, 24 février 2020, 2017/AB/592, www.terralaboris.be.

importe le fait que ces postes ont été supprimés et n'ont pas été remplacés. Même s'il s'était agi de démissions des travailleurs pour des raisons personnelles, il était loisible à la SRL LE PAIN TODAY de pourvoir à leur remplacement, ce qu'elle n'a pas fait.

5.2.13. Cette diminution de personnel s'est traduite, dans les chiffres comptables, par une réduction des coûts salariaux et charges sociales de la SRL LE PAIN TODAY entre l'exercice 2019 et 2020, passant de 220.000 € à 200.000 € environ. Le licenciement de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXX n'a donc pas été compensé par un autre engagement.

5.2.14. Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXX souligne que la SRL LE PAIN TODAY a procédé à l'engagement de neuf travailleurs à partir du 1^{er} janvier 2020 et qu'à la date du 31 décembre 2020, la société comptait 15 travailleurs. La cour relève, premièrement, que ce chiffre reste inférieur au nombre de travailleurs occupés à la date du 1^{er} octobre 2019 et, deuxièmement, que la quasi-totalité des nouveaux engagements de 2020 ont eu lieu au cours du 3^e trimestre (3 travailleurs, dont 1 étudiant) et 4^e trimestre (6 travailleurs). Seul 1 travailleur a été engagé au 1^{er} trimestre de 2020, tandis que 2 travailleurs sont entrés et sortis de service en 2020. Comme le précise Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXX, la SRL LE PAIN TODAY a pu « profiter » de la pandémie de covid, en tant que commerce essentiel qui, contrairement aux autres, n'a pas été soumis à des obligations de fermeture. Ceci peut expliquer en partie l'augmentation du chiffre d'affaires en 2020 par rapport à 2019. Il s'agit toutefois d'une circonstance qui n'était pas prévisible lorsque la SRL LE PAIN TODAY a pris la décision de licencier Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXX, en octobre 2019 (pour rappel, le premier confinement n'est pas intervenu avant le 13 mars 2020).

5.2.15. La SRL LE PAIN TODAY démontre également une aggravation de son passif au cours de la période visée. Le poste « créances et dettes à un an ou plus » est passé de 68.226,57 € en 2019 à 299.900,00 € en 2020. Il est vrai, comme le relève le tribunal que ce poste regroupe un grand nombre de situations (prêts accordés à des tiers, dépôts et cautionnements versés, emprunts et dettes financières, provisions pour risques et charges). La SRL LE PAIN TODAY ne conteste pas non plus avoir acquis une « machine à baguettes » au cours de la période visée. Toutefois, le montant de cet investissement (3.200 €) n'est pas déterminant par rapport aux autres postes du bilan comptable. Ensuite, les choix relatifs aux investissements (matériels ou financiers) relèvent du pouvoir discrétionnaire de l'employeur, visé au commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109. Il n'appartient pas à la cour d'apprécier si les investissements étaient absolument nécessaires et compatibles avec la situation financière de la société. Une telle analyse excéderait le pouvoir d'appréciation marginal dont dispose la cour dans le cadre de l'examen du caractère manifestement déraisonnable d'un licenciement.

5.2.16. Les éléments apportés par la SRL LE PAIN TODAY sont suffisants pour constater qu'au début du 4^e trimestre de l'année 2019, la société connaissait des difficultés

économiques – peu importe les raisons de celles-ci – et qu'elle a pu décider d'y remédier en diminuant le nombre de travailleurs sous contrat. Le licenciement de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX est dès lors en lien avec les nécessités de l'entreprise et n'est pas manifestement déraisonnable.

5.2.17. L'appel est fondé, en ce qu'il porte sur la condamnation de la SRL LE PAIN TODAY au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

5.3. Rémunération des jours fériés et documents sociaux.

5.3.1. Lors de l'audience du 5 février 2024, la SRL LE PAIN TODAY a indiqué se référer à justice sur ce point. La cour fait entièrement sienne l'analyse du tribunal pour considérer que le contrat de travail de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX a pris fin le 8 décembre 2019. Les jours fériés du 25 décembre 2019 et du 1^{er} janvier 2020, qui se situent dans la période de 30 jours suivant la rupture du contrat doivent être rémunérés par la SRL LE PAIN TODAY.

Le jugement est confirmé sur ce point.

5.3.2. Il en est de même pour la demande de délivrance de documents sociaux, qui doit être déclarée fondée, sans qu'il soit nécessaire de l'assortir d'astreintes.

6. DEPENS

- Principes

6.1. « Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé. [...] Les dépens peuvent être compensés par le juge, (...) si les parties succombent sur quelque chef. » (article 1017 du Code judiciaire)

- Application

6.2. La SRL LE PAIN TODAY a fait appel de l'ensemble des dispositions du jugement, et obtient gain de cause sur un seul chef de demande, à savoir l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, dont le montant est toutefois supérieur aux autres chefs de demandes réunis. Il y a lieu de compenser les dépens d'appel.

6.3. Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX étant représenté par son organisation syndicale dans le cadre de la procédure, aucune indemnité de procédure ne lui est due, de sorte que la réformation de la condamnation de la SRL LE PAIN TODAY aux dépens, prévue par le jugement entrepris, n'aurait pas d'utilité pratique.

6.4. Seules les contributions au fonds budgétaire sont dues par la SRL LE PAIN TODAY, la

procédure en justice ayant été nécessaire pour permettre à Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX de voir ses droits reconnus.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire,

Reçoit l'appel,

Dit que l'appel est partiellement fondé,

Réforme le jugement dont appel, en ce que le tribunal a condamné la SRL LE PAIN TODAY à payer à Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX la somme de 3.122,40 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

Dit que le licenciement de Monsieur SXXXX GXXXXXX AXXXXX n'était pas manifestement déraisonnable,

Confirme le jugement pour le surplus,

Délaisse à chacune des parties les dépens de l'instance d'appel,

Délaisse à la SRL LE PAIN TODAY la somme de 22 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

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

Madame M M, conseiller, président la chambre,
Monsieur D A, conseiller social à titre d'employeur,
Madame Y S, conseiller social à titre de travailleur ouvrier.

assistées de Monsieur V D, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

Le présent arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique du **04 MARS 2024** de la 2^e chambre de la cour du travail de Mons, par Madame M M, assistée de Monsieur V D.

Le greffier,

Le président,