



Expédition

Numéro du répertoire 2019 /
Date du prononcé 18 novembre 2019
Numéro du rôle 2017/AB/355
Décision dont appel 15/10857/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

Monsieur Léonardo Z,

N° R.N. :

partie appelante,

représentée par Maître Constance SELVAIS loco Maître Marc-Antoine LEGRAND, avocat à 4500 HUY,

contre :

La SOCIETE ANONYME BELGE DE CONSTRUCTIONS AERONAUTIQUES (en abrégé SABCA),

BCE 0405.770.992,

dont le siège social est établi à 1130 BRUXELLES, Chaussée de Haecht, 1470,

partie intimée,

représentée par Maître Florence DELCHEVALLERIE loco Maître Olivier SCHEUER, avocat à 1000 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

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

Vu l'appel interjeté par monsieur Z contre le jugement contradictoire prononcé le 16 février 2017 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 15/10857/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 18 avril 2017;

Vu l'ordonnance du 19 juin 2017 entérinant les délais de conclusions déterminés de commun accord par les parties et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 21 octobre 2019 ;

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 16 février 2017, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de Monsieur Z recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

Condamne la S.A.B.C.A. à payer à Monsieur Z la somme de 2.092,73 € à titre d'indemnisation du chef de licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18 mars 2015 ;

Après avoir compensé les dépens, condamne également la S.A.B.C.A. aux dépens revenant à Monsieur Z à concurrence d'un montant limité par le Tribunal à 480,00 € à titre d'indemnité de procédure, et lui délaisse la charge de ses propres dépens ;

Et déboute Monsieur Z du reste de sa demande ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel au principal formé par monsieur Z a pour objet de réformer le jugement et de condamner la Sabca à payer à monsieur Zaccharia la somme de 11.858,81 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18 mars 2015 et de condamner la Sabca aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 1.440 € par instance, soit 2.880 € au total à titre d'indemnités de procédure.

A titre subsidiaire, monsieur Z sollicite la confirmation du jugement dont appel.

L'appel incident formé par la Sabca a pour objet de dire que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et de débouter monsieur Z de toutes ses

prétentions et de le condamner aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 3.300 € à titre d'indemnité de procédure de 1^{ère} instance et à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

A titre subsidiaire, la Sabca sollicite de limiter l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération et de condamner chaque partie à supporter ses propres frais et dépens.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur Z a d'abord travaillé pour la Sabca dans les liens de contrats de travail à durée déterminée du 15 décembre 2005 au 30 juin 2006 et du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007 en qualité de peintre pistoleur avant d'être engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée le 1^{er} juillet 2007 pour remplir la même fonction.

Par lettre recommandée du 18 mars 2015, la Sabca a notifié à monsieur Z son licenciement moyennant un préavis de 45 jours débutant le 23 mars 2015.

Par lettre recommandée du 19 mars 2015, la Sabca a notifié à monsieur Z son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

En date du 23 mars 2015, un certificat de chômage-C4 a été établi renseignant comme motif précis du chômage : « *divergence au niveau de l'accomplissement des tâches* ».

Par lettre du 31 mars 2015, le conseil de monsieur Z a informé la Sabca que son client contestait « *farouchement son licenciement qu'il estime totalement déraisonnable et abusif* ».

Le courrier précité (celui du 18 mars 2015) ne mentionne nullement les motifs du licenciement, tandis que le C4 indique laconiquement une « divergence au niveau de l'accomplissement des tâches », ce qui est contraire à la CCT 109 du 12 février 2014 ».

Par lettre en réponse du 7 avril 2015, la Sabca a fait valoir ce qui suit :

« Malgré que la question ne soit pas explicitement posée, j'interprète le contenu de votre courrier, daté du 31 mars 2015, comme une demande telle que reprise dans l'article 4 de la CCT 109.

Monsieur Z Leonardo était occupé comme peintre pistoleur à l'atelier traitements de surfaces.

Depuis des années, le comportement de Leonardo pose problème :

- Comportement hostile envers ses collègues*
- Difficulté d'accepter des chefs*

Cela rendait impossible la collaboration avec sa ligne hiérarchique qui ne demandait que son licenciement.

Pour éviter son licenciement, j'ai cherché des solutions en le changeant d'équipe et en attirant son attention quant à son attitude et sa mentalité.

Tout récemment, une autre équipe était à nouveau mise sur pieds, entre autre avec lui. Pour la dernière fois, je lui ai dit que c'était sa dernière chance. Il m'a confirmé qu'il l'avait bien compris en ce sens.

Malheureusement ce ne fut pas le cas; il s'est avéré que son comportement négatif continuait à peser dans l'atelier. Son licenciement était devenu inévitable.

Que Leonardo Z trouve son licenciement « totalement déraisonnable et abusif » ne m'étonne aucunement et confirme que, pendant des années, il n'a jamais eu le courage d'assumer que son comportement nuisait dans tout un atelier.

Je ne peux qu'attester que ce licenciement est basé sur des motifs liés à l'aptitude et à la conduite du travailleur.

Personnellement, pendant des années, j'ai fait abstraction des demandes de licenciement, jusqu'au moment où cette situation devenait vraiment intenable.

Voilà les motifs concrets qui ont conduit au licenciement de Leonardo Z . Le délai mentionné dans l'article 5 de la CCT a été respecté ».

La requête introductive d'instance a été déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 19 octobre 2015.

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les principes.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme « *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 commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait

jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. 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 ».

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de Cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juridat.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « repréaillés » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux paraît devoir être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de Cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont vraisemblablement inspiré de cette jurisprudence de la Cour de Cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.

L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est alors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, *« 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 ».*

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que *“l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement”* (Cass., 16 février 2015, J.T.T., 2015, p. 196).

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. 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 ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« 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 ».

Application

La Sabca a communiqué les motifs du licenciement à monsieur Z par son courrier du 7 avril 2015.

Cette communication a eu lieu soit dans le respect de l'article 5 de la CCT n°109 (s'il fallait interpréter le courrier du conseil de monsieur Z comme une demande visée à l'article 4 de cette CCT de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement) soit dans le respect de l'article 6 de la CCT 109 (communication d'initiative des motifs concrets ayant conduit au licenciement).

La conséquence en est que conformément à l'article 10 alinéa 1^{er} de la CCT n°109 et dès lors que les motifs invoqués sont contestés, la sa Sabca doit démontrer la réalité des motifs du licenciement de monsieur Z et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que monsieur Z doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondé sur de tels motifs.

Conformément aux règles de preuve, *« l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »* (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

En vue d'établir les motifs de conduite de monsieur Z, la Sabca invoque un rapport d'évaluation des performances de 2014.

Ce rapport d'évaluation n'est pas signé ni par le responsable hiérarchique mentionné, madame F P ni par monsieur Z . De plus la date renseignée (6 mars 2015) cadre mal avec la mention manuscrite « licencié » alors que le licenciement n'a été notifié que le 18 mars 2015.

La Cour n'accorde aucune force probante à ce rapport d'évaluation.

La Sabca dépose de nouvelles pièces en appel étant des mails adressés par la responsable hiérarchique de monsieur Z , madame Fabienne P , en date du 16 décembre 2013, 27 mars 2014, 10 juin 2014, 21 août 2014 et 29 octobre 2014 qui renseignent systématiquement comme sujet du mail le nom de monsieur Leonardo Z .

Ces mails qui se suivent sont adressés à plusieurs personnes, dont notamment monsieur A G , chef du département des ressources humaines qui avait établi une attestation déposée en 1^{ère} instance mais qui n'est plus déposée en appel.

Ces mails décrivent des problèmes récurrents rencontrés avec monsieur Z avec des exemples concrets :

-Ainsi, madame P fait état dans le mail du 16 décembre 2013 de problèmes relationnels rencontrés avec monsieur Z qui a justifié de le retirer de son poste de nuit et d'un refus de suivre les instructions de la hiérarchie en citant des exemples concrets survenus les 11, 12 et 13 décembre 2013.

-Le mail du 27 mars 2014 de madame P fait état d'un gros problème relationnel entre 2 personnes à l'ancienne peinture, à savoir messieurs R D et Leonardo Z . Après avoir précisé qu'elle a épuisé toutes les possibilités de changement d'équipe chez Jean-Paul et même la nuit, elle propose d'essayer l'organisation de la dernière chance en le plaçant dans un autre service (« le New ATS ») avec un nouveau chef, tout en précisant : « *si dans 2 mois, l'ambiance de travail tourne à nouveau au conflit, il faudra tirer les conclusions qui s'imposent. Moi je serai à court d'idées...* ». Elle signale qu'elle a l'intention d'organiser une réunion avec monsieur Z et A (vraisemblablement monsieur A P) en vue de fixer les objectifs à atteindre et de le revoir dans les deux mois pour faire le point. Parmi ceux-ci figurent notamment le maintien de l'esprit d'équipe (comme 1^{er} objectif cité), le respect de la hiérarchie et le respect de l'organisation.

-Le mail du 31 mars 2014 de madame P est relatif à une réunion organisée dans le bureau de monsieur P concernant le changement d'équipe de monsieur Z . Elle demande que monsieur Z soit informé qu'il est attendu à la réunion.

-Le mail du 10 juin 2014 : madame P rappelle que monsieur Z a été

retiré de l'ancienne peinture en raison d'un problème relationnel avec pratiquement toutes les personnes de son service, expose qu'elle l'a rencontré pour l'informer qu'elle ne supporterait plus un nouveau problème relationnel dans le « NEW ATS », précise que le premier point de la liste des objectifs repris dans le mail du 27 mars 2014 et explicités à monsieur Z par monsieur P lors de l'entrevue du 4 avril 2014 n'est pas atteint, qu'il fut averti qu'un nouveau problème relationnel dans le « NEW ATS » ne serait plus accepté et qu'elle a dû réunir l'équipe de monsieur Z dans son bureau le 5 juin 2014 en raison de tensions répétées dans cette équipe. Elle signale que sa conclusion fut que monsieur Z *« initie les tensions dans le groupe en poussant les gens au découragement et la colère par ses attitudes »* dont elle cite quelques exemples.

-Le mail du 21 août 2014 de madame P fait état de plaintes grandissantes de toute l'équipe « New ATS » et expose avoir réuni la totalité de la maîtrise (citant trois noms) pour *« faire le point sur les aggravements de l'attitude de Leonardo Z »*. Sept griefs émis à l'unanimité lors de cette réunion sont énoncés, parmi lesquels notamment le refus d'effectuer le travail demandé par le chef d'équipe (citant comme exemple de la semaine le refus de remettre le four de peinture en route, le refus d'octroyer l'aide au montage demandée), son manque de respect envers ses collègues et ses chefs à qui il parle de manière agressive et qui a nécessité une intervention cette semaine vu la menace d'en arriver aux mains, le refus de l'autorité en répondant systématiquement négativement au contremaître. Le mail se termine comme suit : *« D'une façon générale, il nuit au bon fonctionnement des équipes NEW ATS tout comme il a nui au bon fonctionnement des équipes de l'ancienne peinture, raison pour laquelle nous l'avons changé d'atelier. Malgré les nombreuses tentatives de dialogue, discussion, réunion, encadrement...la situation ne s'est pas améliorée, bien au contraire. Il est devenu impossible de travailler avec cette personne. Le climat est devenu très malsain jusqu'à frôler le fait d'en arriver aux mains avec un de ses collègues peintre excédé par la situation »*.

-Le mail du 29 octobre 2014. Madame P informe monsieur G de ce qui suit :

« Nous ne pouvons plus travailler avec Z . Les personnes les plus patientes ne savent plus l'aborder. Il est en conflit avec tout le personnel du NEW ATS. Le contremaître est exaspéré, Z lui parle de façon extrêmement dédaigneuse et le traite d'incapable. La dernière remarque que le contremaître lui a fait a eu comme conséquence une semaine de maladie.

L'ambiance au NEW ATS est au comble et j'ai encore essayer de le déplacer aujourd'hui vers les mélanges peinture pour l'isoler des autres. Il refuse sous prétexte qu'il a un diplôme de peintre et pas de « mandaille » puis ensuite qu'il n'est pas capable de prendre ce poste.

Je ne sais plus quoi faire : je ne peux pas le laisser à sa place actuelle, il a été partout et y a semé la zizanie, je n'ai plus d'autre endroit où le placer.

Je pense qu'il faut vraiment le licencier ».

Monsieur Z invoque que ces pièces sont unilatérales, émises par des préposés de

la Sabca, jamais portées à sa connaissance et n'ont débouché sur aucun avertissement, qu'il en conteste le contenu et doute de leur caractère authentique vu qu'elles n'ont été produites qu'avec les conclusions additionnelles d'appel.

La Cour estime que ces critiques en bloc de monsieur Z ne sont pas de nature à contredire la valeur probante de ces pièces et ce pour les raisons suivantes :

-ces pièces constituent une succession de mails adressés par la responsable hiérarchique, madame P, à d'autres membres de la hiérarchie dont notamment le chef du département des ressources humaines, monsieur G. Monsieur Z n'en était pas le destinataire et ne devait pas en recevoir une copie.

-les mails sont une suite logique et font référence à des faits précis et chronologiques qui ont concerné monsieur Z et qu'il ne contredit pas de manière précise. Ainsi, il n'invoque pas qu'il n'a pas été retiré de l'équipe de nuit, qu'il n'a pas été déplacé du département de l'ancienne peinture à celui du New ATS, qu'il n'a pas été convié à une réunion avec madame P et monsieur P le 4 avril 2014 au cours de laquelle des objectifs lui ont été fixés et au cours de laquelle il fut averti qu'un nouveau problème relationnel ne serait plus accepté. Il n'affirme pas davantage que son équipe n'a pas été réunie par madame P le 5 juin 2014 en présence du chef, monsieur H en raison de tensions répétées

-le fait que des avertissements écrits ne lui pas été adressés ne peut suffire à contredire la réalité des griefs décrits dans ces mails et qui font référence à la nécessité de le changer de département avec une mise au point lors d'une réunion du 4 avril 2014.

-la circonstance que la Sabca a attendu les conclusions additionnelles d'appel pour déposer les mails de madame P ne peut suffire à démontrer que ces mails sont des faux. Dès lors que le premier juge avait écarté l'attestation de monsieur G déposée en 1^{ère} instance et s'était étonné qu'aucune autre pièce n'était déposée pour étayer les nombreuses plaintes adressées concernant monsieur Z, il n'est pas anormal que la Sabca ait décidé de compléter son dossier par de nouvelles pièces relatives à l'attitude de monsieur Z.

La Cour estime que les mails déposés par la Sabca permettent d'établir les motifs de licenciement liés au comportement de monsieur Z invoqués dans la lettre adressée le 7 avril 2015 au conseil de monsieur Z.

Il n'est ni invoqué ni établi par monsieur Z qu'en présence de tels motifs un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais licencié son travailleur.

Il ne peut dès lors être considéré que le licenciement de monsieur Z est un manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n°109.

Monsieur Z n'a dès lors pas droit à l'indemnité réclamée à ce titre. Le jugement doit être réformé.

2. Les dépens.

Monsieur Z est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire et est dès lors tenu aux dépens de la sa Sabca.

La Sabca liquide ses dépens à la somme de 3.300 € à titre d'indemnité de procédure de 1^{ère} instance et à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Elle ne justifie pas la raison pour laquelle elle pourrait prétendre à un montant de 3.300 € pour les dépens de 1^{ère} instance alors que le montant de base de l'indemnité de procédure déterminé en tenant compte de la valeur des demandes et dont il n'y a pas de raison de s'écarter, est de 1.320 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute par conséquent monsieur Z ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel en tant qu'il condamne la Sabca à payer à monsieur Z la somme de 2.092,73 € à titre d'indemnisation du chef de licenciement manifestement déraisonnable à augmenter des intérêts et en ce qu'il la condamne aux dépens ;

Déclare la demande d'obtention d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable recevable mais non fondée et en déboute monsieur Z ;

Condamne monsieur Z aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel taxés dans le chef de la Sabca à la somme de 1.320 € par instance, soit 2.640 €.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
V. PIRLOT, conseillère sociale au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué,

J. ALTRUY

O. WILLOCX

P. KALLAI

Madame V. PIRLOT, conseillère sociale au titre d'ouvrier, qui était présente lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur P. KALLAI Conseiller et Monsieur O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,

J. ALTRUY

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6e Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **18 novembre 2019**, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller
J. ALTRUY, greffier délégué,

J. ALTRUY

P. KALLAI