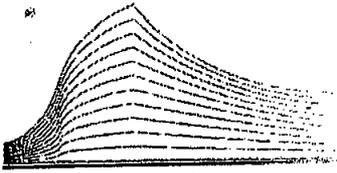


Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire 2014 / 1431.
Date du prononcé 14 juillet 2014
Numéro du rôle 2012/AB/999

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000022854-0001-0015-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur M I

Appelant,
représentée par Maître Marc Loveniers loco Maître Alessandra Franchi, avocate à Bruxelles.

contre

L'association internationale sans but lucratif étrangère STICHTING ACTIONAID INTERNATIONAL, dont le siège social est établi à 2513 BJ La Haye, Molenstraat, 53 (Pays-Bas) et ayant un siège en Belgique à 1050 Bruxelles, Rue du Trône, 60, inscrite auprès de la banque carrefour des Entreprises sous le numéro 0885.648.404 ;

Intimée,
représentée par Maître Antoine Vanden Abeele loco Maître Wim Van Roeyen, avocat à Sint-Denijs-Westrem.

★

★ ★

I. Indications de procédure

Monsieur M I a fait appel le 16 octobre 2012 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 09 janvier 2012

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

PAGE 01-00000022854-0002-0015-02-01-4



Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 novembre 2013, prise à la demande conjointe des parties.

STICHTING ACTIONAID INTERNATIONAL a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur M I a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 mai 2014.

Monsieur L.-F. FALMAGNE, premier substitut de l'auditorat du travail délégué à l'auditorat général près la Cour du travail de Bruxelles, a donné son avis oralement à l'audience publique du 08 juillet 2014. Les parties n'ont pas répliqué oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

ActionAid International est une association étrangère basée aux Pays-Bas ayant pour but la lutte contre la pauvreté. Elle fait partie d'un réseau international.

Monsieur M I a été engagé par ActionAid International en 2004. Initialement, il travaillait sous l'autorité de Madame M , chargée de la direction du bureau de Bruxelles, et exerçait la fonction de Food Policy Advisor. Suite à une réorganisation de l'association, il fut ultérieurement placé sous l'autorité de Monsieur S , chef du département « Right to Food Theme », qui était en poste au Brésil. En 2008, il exerçait la fonction de « Food and Trade Policy Advisor » au sein de ce département.

Plusieurs contrats à durée déterminée successifs ont été conclus entre les parties, dont le dernier en date venait à échéance le 30 septembre 2008. La relation de travail s'étant poursuivie après cette date, il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

Selon ActionAid International, il a été décidé le 31 octobre 2008 par Monsieur R S Chief Executive, de supprimer le poste occupé par Monsieur M I afin de réduire le budget du département « Right of Food » en raison de la crise financière internationale. Cette allégation sera examinée ci-après.



Le 3 novembre 2008, Madame M tint des propos inadéquats à l'endroit de Monsieur I lors d'une réunion, riant d'un jeu de mots au sujet de son nom, mal orthographié en « », ce qu'elle a rapproché du mot anglais « ».

Le jour même, Monsieur M I dénonça ce comportement auprès de Monsieur S et lui fit part de son souhait de déposer une plainte officielle.

Monsieur S relaya le courriel de Monsieur I auprès de Monsieur D , supérieur hiérarchique de Madame M , qui intima à celle-ci l'ordre d'éviter une telle situation à l'avenir.

Monsieur M I insista auprès de Monsieur D par un courriel du 5 novembre 2008 pour que la plainte soit traitée de manière formelle par le département des ressources humaines et pour que des mesures disciplinaires soient prises. Par un courriel du 7 novembre à Monsieur S , il demanda d'être informé des procédures à appliquer.

Le 10 novembre 2008, Madame M adressa à Monsieur M I un courriel dans lequel elle formula des excuses sans réserve.

Le même jour, Monsieur M I tomba en incapacité de travail pour une période fixée par son médecin traitant du 10 au 21 novembre 2008.

Le 11 novembre 2008, Monsieur D adressa à Monsieur M I un courriel l'informant des suites données à son courriel et visant à clore l'incident, suite aux excuses formulées par Madame M . En réponse, Monsieur M I confirma sa volonté de poursuivre la procédure de traitement des plaintes pour harcèlement.

Le 12 novembre 2008, Monsieur M I informa Messieurs A et W , responsables des ressources humaines, du dépôt d'une plainte officielle pour harcèlement moral contre Madame M . Il leur demanda « le soutien moral et de la logistique de l'organisation afin de faire avancer cette affaire, y compris en utilisant les procédures adéquates ».

Le 13 novembre 2008, ActionAid International notifia à Monsieur M I son licenciement moyennant un préavis de six mois avec dispense de prestation, en raison de la suppression du poste de « Food and Trade Policy Advisor ».

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur M I a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner ActionAid International à lui payer 30.410,35 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement illégitime, à majorer des intérêts et des dépens.



Par un jugement du 9 janvier 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande de Monsieur M I non fondée, l'en a débouté et l'a condamné aux dépens.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur M I demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles et de déclarer sa demande fondée.

Par conséquent, il demande à la Cour de condamner ActionAid International à lui payer 30.410,35 euros à titre de dommages et intérêts sur base de l'article 32*tredecies*, § 4, de la loi du 4 août 1996 et, en tout état de cause, pour licenciement discriminatoire sur base de la loi du 10 mai 2007, illégitime et abusif.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

Monsieur M I structure ses demandes de la manière suivante :

- À titre principal, il demande une indemnité de protection contre le licenciement après le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral, sur la base de l'article 32*tredecies*, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- À titre subsidiaire, s'il n'obtient pas cette indemnité, il demande une indemnité dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination :
 - o soit l'indemnité de protection contre le licenciement après une plainte pour discrimination, sur la base de l'article 17, § 1^{er}, de la loi,
 - o soit la réparation forfaitaire du préjudice causé par la discrimination, sur la base de l'article 18, § 2, de la loi.
- À titre encore plus subsidiaire, s'il n'obtient aucune de ces indemnités, il demande une indemnité pour licenciement abusif.

1. La demande d'indemnité de protection contre le licenciement après une plainte pour harcèlement moral

Cette demande n'est pas fondée.



Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, insérées par la loi du 11 juin 2002 et modifiées par la loi du 10 janvier 2007.

Parmi les mesures prévues figure une protection contre les représailles en cas de plainte : en vertu de l'article 32*tredecies*, § 1^{er}, de la loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, motifs dont la preuve incombe à l'employeur. Si celui-ci ne démontre pas de tels motifs de licenciement, il est redevable d'une indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois ou de dommages et intérêts correspondant au préjudice.

Cette protection ne trouve à s'appliquer que dans les cas suivants, limitativement énumérés par la loi :

- 1° le travailleur a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;
- 2° le travailleur a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 de la loi;
- 3° le travailleur a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;
- 4° le travailleur intente une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, ou une telle action est intentée pour lui ;
- 5° le travailleur intervient comme témoin dans le cadre de l'examen de la plainte motivée par le conseiller en prévention.

Il y a lieu de vérifier si Monsieur M se trouve dans l'un des cas énumérés par la loi.

1° La plainte motivée déposée au niveau de l'entreprise

La « plainte motivée » dont le dépôt ouvre le droit à la protection contre le licenciement est un document daté et signé remis par le travailleur à la personne de confiance ou au conseiller en prévention compétent. La plainte ne peut leur être remise qu'après que le travailleur plaignant ait eu un entretien personnel à ce sujet avec l'une de ces personnes¹.

En l'occurrence, ActionAid International n'avait pas désigné de personne de confiance. Elle était affiliée au service externe pour la prévention et la protection au travail Mensura mais n'avait pas dûment informé ses travailleurs, via son règlement de travail, de l'identité du

¹ Articles 25 et 27 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.



conseiller en prévention auprès de qui une plainte motivée pour harcèlement moral pouvait être déposée.

Monsieur M. I n'a pas déposé sa plainte entre les mains d'une personne de confiance (inexistante en l'espèce) ni du conseiller en prévention. Il ne bénéficie donc pas de la protection contre le licenciement sur cette base.

2° La plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance

Une plainte pour harcèlement moral peut également être déposée auprès de la Direction Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Monsieur M. I n'a pas effectué cette démarche.

3° La plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction

Monsieur M. I n'a pas davantage déposé de plainte entre les mains de l'une de ces autorités.

4° L'action en justice

L'action en justice intentée par Monsieur M. I est postérieure au licenciement. Elle ne donne dès lors pas lieu à la protection contre le licenciement.

5° La protection des témoins

Monsieur M. I n'étant pas témoin, mais plaignant, cette protection ne trouve pas à s'appliquer.

Conclusion

Monsieur M. I qui s'est plaint auprès de ses supérieurs hiérarchiques et de la direction de ActionAid International, n'a cependant pas introduit de plainte selon l'un des canaux prévus par la loi. Il ne bénéficie dès lors pas de la protection légale contre le licenciement. La loi étant d'ordre public et la protection contre le licenciement étant dérogatoire au droit commun, le juge ne peut l'interpréter largement et attribuer le bénéfice de la protection lorsque les conditions fixées par la loi ne sont pas remplies.

Monsieur M. I reproche à ActionAid International, à juste titre, de ne pas l'avoir dûment informé de la procédure à suivre auprès du conseiller en prévention. Il est vrai que ActionAid International a manqué à ses obligations sur ce point. Cependant, Monsieur



M I avait la possibilité d'introduire sa plainte selon les autres voies prévues par la loi ; il n'en a pas fait usage. Il ne peut dès lors pas bénéficier de la protection organisée par la loi.

Par conséquent, Monsieur M I n'a pas droit à une indemnité de protection sur cette base.

2. Les demandes fondées sur la loi antidiscrimination

Ces demandes ne sont pas fondées.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. La demande d'indemnité de protection contre le licenciement

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination contient également des mesures de protection contre les représailles en cas de plainte.

En vertu de l'article 17 de la loi, l'employeur ne peut adopter de mesures préjudiciables à l'encontre d'une personne qui a introduit une plainte pour discrimination dans le domaine des relations de travail, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte.

Cette protection ne trouve à s'appliquer qu'à condition que la personne ait déposé une plainte conformément à la loi.

À la différence de la législation en matière de harcèlement moral au travail, la loi du 10 mai 2007 ne prévoit pas l'intervention d'un conseiller en prévention. La plainte peut être introduite directement auprès de l'employeur, mais elle doit être motivée, datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste².

En l'occurrence, Monsieur M I s'est plaint par courriel auprès de son supérieur hiérarchique et de la direction de l'attitude de Madame M , perçue par lui comme harcelante³. Il s'est également plaint d'attitudes stigmatisant son orientation sexuelle et sa nationalité.

La plainte n'ayant pas été adressée selon les formes exigées par la loi, elle n'a pas conféré à Monsieur M I la protection légale contre le licenciement. La loi étant d'ordre public et la protection contre le licenciement étant dérogoratoire au droit commun, le juge ne

² Article 17, § 3, alinéa 2, de la loi.

³ Sur la qualification des faits par Monsieur M I comme constitutifs de harcèlement moral, voyez son courriel du 12 novembre 2008, pièce 15 de son dossier.



peut l'interpréter largement et attribuer le bénéfice de la protection lorsque les conditions fixées par la loi ne sont pas remplies.

En tout état de cause, Monsieur M I s'étant plaint essentiellement de harcèlement moral, ce sont les dispositions légales relatives au harcèlement moral au travail qui trouvent à s'appliquer, et non les dispositions de la loi antidiscrimination. Celle-ci prévoit en effet qu'en cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, il y a lieu de faire application des dispositions de la loi du 4 août 1996 à l'exclusion de celles de la loi du 10 mai 2007⁴.

2.2. La demande de réparation du préjudice causé par la discrimination

L'article 18 de la loi du 10 mai 2007 permet à la personne qui s'estime victime d'une discrimination de réclamer l'indemnisation de son préjudice au responsable. La personne qui a commis la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit au dommage réellement subi, soit à une somme forfaitaire égale à six mois de rémunération.

La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit⁵ l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination⁶.

En l'espèce, Monsieur M I se plaint de ce que Madame M l'aurait qualifié de membre de la « gay mafia », stigmatisant son orientation sexuelle et sa nationalité. Aucun élément du dossier ne corrobore cette allégation, qui n'est donc pas prouvée.

Il soutient également que l'absence de promotion et le licenciement ont été motivés par son orientation sexuelle et sa nationalité.

La Cour examinera ci-après les pièces du dossier relatives à une éventuelle promotion et au licenciement de Monsieur M I. Elles ne laissent apparaître aucun indice du fait que les décisions prises par ActionAid International concernant Monsieur M I aient pu être en lien, de près ou de loin, avec son orientation sexuelle et sa nationalité.

Il n'existe dès lors aucun indice de discrimination.

La demande basée sur la discrimination n'est pas fondée.

⁴ Article 6 de la loi du 10 mai 2007.

⁵ Cass, 18 décembre 2008, *J.L.M.B.*, 2009, p. 676.

⁶ Article 28, § 1^{er}, de la loi du 10 mai 2007.



3. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

Cette demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. Les principes

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment sans conditions ni formalités particulières, hormis le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Chaque partie dispose en principe du pouvoir de mettre fin au contrat de travail sans avoir à justifier des motifs de sa décision⁷. La seule obligation prévue en droit du travail consiste à respecter le préavis légal ou à payer l'indemnité compensatoire de préavis correspondante. La partie qui rompt le contrat de travail ne doit pas justifier d'un motif valable de rupture.

La rigueur de ces principes se trouve tempérée par le recours aux règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail. En vertu de ces règles, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁸.

Le droit de licencier est un « droit-fonction » qui poursuit une finalité économique et sociale : l'intérêt de l'entreprise ou de l'institution. Le licenciement décidé pour des motifs étrangers à cet objectif peut être jugé abusif en ce qu'il détourne le droit de licencier de sa finalité. Le contrôle du juge ne peut toutefois porter que sur l'existence d'un motif en rapport avec la finalité légitime du droit de licencier, et non sur l'opportunité du licenciement au regard de l'intérêt de l'entreprise ou de l'institution, dont le chef d'entreprise ou le dirigeant de l'institution est seul juge⁹.

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent également, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

⁷ Article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

⁸ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2066, p. 155.

⁹ C.trav. Bruxelles, 23 mai 2006, *J.T.T.*, p. 343.



En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve¹⁰.

Si une faute est établie dans le chef de l'employeur, l'employé doit encore prouver l'existence d'un dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même¹¹.

3.2. Application des principes en l'espèce

Monsieur M I soutient que la véritable finalité de son licenciement était d'échapper à sa plainte pour harcèlement moral, que son licenciement a été décidé de manière légère et disproportionnée et que la suppression de poste invoquée par ActionAid International est un faux motif. Il fait notamment valoir que le licenciement a eu lieu alors qu'une promotion venait d'être envisagée.

Il reproche également à ActionAid International d'avoir accompagné son licenciement de mesures vexatoires.

Conformément aux principes qui viennent d'être rappelés, il appartient à Monsieur M I d'apporter la preuve des fautes reprochées à ActionAid International.

• *Quant à la promotion*

Les faits suivants ressortent des dossiers de pièces des parties :

Les rapports d'évaluation établis en 2006 et en 2007 ont mis en relief les grandes qualités professionnelles de Monsieur M I, mais également ses lacunes en matière de communication avec ses collègues et de travail en équipe. Son style conflictuel et peu diplomatique y a été relevé.

Au cours du mois de septembre 2008, alors que le contrat de travail à durée déterminée de Monsieur M I allait venir à échéance, Monsieur S, son supérieur direct en tant que chef de la section « Right to Food Theme », consulta Madame M, Monsieur D, responsable de la région « Europe », ainsi que d'autres membres de la direction au sujet de la reconduction de la collaboration avec Monsieur M I. Il fit part de sa proposition à sa propre hiérarchie (Monsieur C) le 17 octobre 2008 : il s'agirait

¹⁰ Article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire.

¹¹ Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410.



d'inviter Monsieur M I à poursuivre la collaboration pour une durée indéterminée, tout en attirant son attention sur la nécessité d'améliorer son comportement vis-à-vis de ses collègues à Bruxelles et de mettre fin aux tensions au sein du bureau. Une évaluation aurait lieu six mois plus tard, au terme de laquelle, en cas de succès, une augmentation de rémunération serait accordée¹².

Le rapport d'évaluation établi par Monsieur S le 30 octobre 2008 a à nouveau relevé son manque d'esprit d'équipe et de diplomatie dans les relations interpersonnelles. La conclusion de ce rapport, contresigné sans commentaire par Monsieur M I, correspond à la proposition faite par Monsieur S le 17 octobre : ses qualités techniques et son engagement personnel sont reconnus, mais la promotion envisagée est reportée à mars 2009 et est subordonnée à un changement dans l'attitude négative de Monsieur M I en matière de communication interpersonnelle.

C'est à tort que Monsieur M I impute à Madame M l'entière responsabilité du report de sa promotion. S'il est vrai que celle-ci était d'avis de reporter la promotion envisagée¹³, Monsieur D également avait exprimé ses réticences à ce sujet et s'était prononcé pour une période de test de six mois, au terme de laquelle il estimait que Monsieur M I ne pouvait être maintenu en service qu'en cas d'amélioration¹⁴.

Il n'est donc pas exact de soutenir que Monsieur M I a été brusquement licencié alors qu'il était sur le point d'être promu. En réalité, un mécontentement existait au sujet de son attitude, non seulement dans le chef de Madame M mais chez d'autres membres de la direction également, et la promotion envisagée avait été reportée et subordonnée à une amélioration dans ce domaine.

- *Quant à la suppression du poste*

Différentes pièces du dossier convergent pour rendre crédibles les explications de ActionAid International selon lesquelles le licenciement de Monsieur M I aurait été décidé en raison de la suppression de son poste.

Monsieur R S, Chief Executive d'ActionAid International, a expliqué en février 2009, dans une publication interne à l'organisation, que des coupes budgétaires avaient dû être opérées en raison de la crise financière¹⁵.

Monsieur C, directeur international « Right of Food Theme » déclare par écrit que le 31 octobre 2008, il a reçu instruction de Monsieur R S d'opérer une coupe dans

¹² Pièce II/14 du dossier de ActionAid International.

¹³ Voyez son courriel du 30 septembre 2008 à Monsieur S

¹⁴ Courriel de Monsieur E à Monsieur C du 18 septembre 2008.

¹⁵ Pièce II/13 du dossier de ActionAid International.



le budget en raison de la crise financière. Il explique que pour réaliser cette réduction budgétaire, il décida de restructurer l'équipe « Right of Food », notamment en supprimant le poste de « Food and Trade Policy Advisor » basé à Bruxelles, c'est-à-dire le poste occupé par Monsieur M. I. Monsieur C écrit avoir donné instruction au bureau de Bruxelles de procéder au licenciement de celui-ci¹⁶.

Le 5 novembre 2008, Monsieur S adressa à Monsieur C un plan de restructuration du département « Right of Food », incluant le licenciement de Monsieur M I en raison du coût excessif de sa rémunération.

Il n'incombe pas à ActionAid International de prouver les motifs du licenciement. Dès lors qu'elle avance des motifs crédibles, c'est à Monsieur M I de prouver qu'ils ne correspondent pas à la réalité et de prouver l'existence d'autres motifs, fautifs. Monsieur M I n'apporte pas cette preuve.

- *Quant aux mesures vexatoires*

Monsieur M I fait grief à ActionAid International de l'avoir unilatéralement dispensé de prêter son travail.

ActionAid International a indiqué dans la lettre de licenciement que l'indemnité compensatoire de préavis serait payée par mensualités parce qu'elle se trouvait dans les conditions de l'article 39bis de la loi du 3 juillet 1978.

Les parties n'ont pas débattu de la question de savoir si les conditions d'application de cette disposition légale étaient bien remplies.

À supposer tel n'ait pas été le cas, la mensualisation injustifiée de l'indemnité compensatoire de préavis ne rendrait pas le licenciement abusif.

- *Conclusion quant au licenciement abusif*

Monsieur M I ne prouve pas que ActionAid International a fait un usage abusif de son droit de le licencier.

Sa demande d'indemnisation n'est pas fondée.

¹⁶ Pièce II/17 du dossier de ActionAid International.



VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

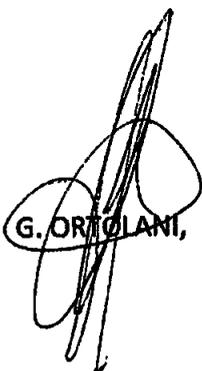
Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute Monsieur M [redacted] ;

Condamne Monsieur M [redacted] à payer à ActionAid International les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 2.200 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,	Conseillère,
A. DETROCH,	Conseiller social au titre d'employeur,
Cl. PYNAERT,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



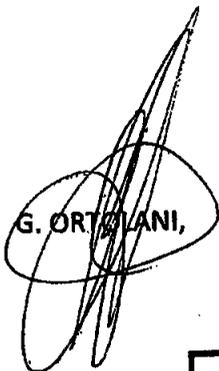
A. DETROCH,



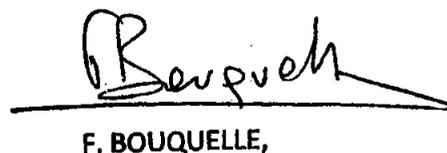
F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 14 juillet 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,	Conseillère,
G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

