



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

6 avril 2023

Numéro du rôle

2020/AB/72

Décision dont appel

17/976/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre - audience
extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. WERELDHAVE BELGIUM SERVICES, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0422.120.838 et dont le siège social est établi à 1800 VILVOORDE, Medialaan, 30,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur B. D., domicilié à

N° R.N. :

partie intimée,

représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

WERELDHAVE BELGIUM SERVICES se présente comme une société active dans le secteur de l'immobilier commercial en Belgique, investissant notamment dans des centres commerciaux.

Monsieur B. D. a été engagé par WERELDHAVE BELGIUM SERVICES à partir du 6 mars 1997 en qualité d'employé administratif au *shopping center* de Nivelles. À partir du 13 juin 2000, il s'est vu confier la fonction de *shopping manager* de ce centre commercial.

Le 25 novembre 2016, WERELDHAVE BELGIUM SERVICES a adressé à monsieur B. D. une lettre faisant état du désaccord entre la direction et monsieur B. D. quant à l'évolution de la description du poste de *shopping manager* et avec les objectifs assignés ainsi que d'une faiblesse majeure dans la mise en œuvre de sa fonction, en particulier :

- manque de motivation et de proactivité
- manque de sens des responsabilités
- comportement non constructif
- manque de représentation de qualité de l'entreprise.

Monsieur B. D. y a répondu par écrit le 1^{er} décembre 2016 en contestant les reproches et en indiquant qu'il estimait pouvoir donner son avis de manière constructive, même s'il divergeait de celui de la direction sur certains points de management.

Par lettre recommandée du 13 janvier 2017, WERELDHAVE BELGIUM SERVICES a notifié à monsieur B. D. sa décision de rompre son contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 17 mois et 13 semaines de rémunération.

Par une lettre recommandée de son conseil du 13 février 2017, monsieur B. D. a contesté le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et demandé les motifs concrets de son licenciement.

Par une lettre recommandée du 31 mars 2017, WERELDHAVE BELGIUM SERVICES a motivé le licenciement de manière détaillée. Elle a souligné la forte opposition de monsieur B. D. à l'évolution de sa fonction de *shopping manager*, son opposition et la non-atteinte de ses objectifs personnels ainsi que la détérioration de ses prestations et de son attitude depuis l'année 2015.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur B. D. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, de condamner WERELDHAVE BELGIUM SERVICES à :

«

- *la somme de 21.509,69 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;*
- *la somme de 8.166,93€ brut à titre d'avantage lié aux résultats ;*
- *la somme de 28.893,32 € brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
- *la somme de 2.000 € net à titre de dommages et intérêts ; les intérêts moratoires au taux légal, puis judiciaires sur ces montants.*

Il demande qu'elle soit également condamnée aux dépens. »

Par un jugement du 7 novembre 2019, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, a condamné WERELDHAVE BELGIUM SERVICES à payer à monsieur B. D. :

- la somme provisionnelle de 19.656,08 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis;
- la somme provisionnelle de 28.512,14 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les intérêts moratoires au taux légal depuis le 13 janvier 2017, puis judiciaires sur ces montants.

Le tribunal a déclaré la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif non fondée.

Le tribunal a ordonné à WERELDHAVE BELGIUM SERVICES de produire certaines pièces avant de se prononcer sur la demande de bonus pour l'année 2016.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

WERELDHAVE BELGIUM SERVICES demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, du 7 novembre 2019, de débouter monsieur B. D. de toutes ses demandes et de le condamner aux dépens des deux instances.

L'appel incident

Monsieur B. D. interjette appel incident sur les points suivants :

- le montant du complément d'indemnité complémentaire de préavis, qu'il demande de porter à 21.509,69 euros brut
- le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, qu'il demande de porter à 28.893,32 euros brut
- les dommages et intérêts pour abus du droit de licenciement ; il demande à la cour de condamner WERELDHAVE BELGIUM SERVICES à lui payer 2.000 euros net à ce titre.

Monsieur B. D. demande également à la cour du travail de condamner WERELDHAVE BELGIUM SERVICES à lui payer 8.166,93 euros brut provisionnels à titre de bonus.

À titre subsidiaire, il demande à la cour de condamner WERELDHAVE BELGIUM SERVICES aux intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire d'un montant de 11.227,21 euros payé en juin 2020, soit la somme de 753,99 euros.

Il demande la condamnation de WERELDHAVE BELGIUM SERVICES aux intérêts et aux dépens.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de WERELDHAVE BELGIUM SERVICES a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 27 janvier 2020. Il est recevable. L'appel incident est recevable également.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 mars 2020, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 février 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande de bonus 2016

WERELDHAVE BELGIUM SERVICES doit payer à monsieur B. D. 8.166,93 euros brut à titre de bonus 2016.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

La rémunération variable convenue entre les parties ou que l'employeur s'est engagé unilatéralement à attribuer doit être payée.

Il incombe à monsieur B. D. de démontrer qu'il a droit à la rémunération variable qu'il réclame, ainsi que le montant de celle-ci. WERELDHAVE BELGIUM SERVICES a l'obligation de contribuer à l'administration de la preuve.

2.

Il ressort des pièces produites que pour les années 2012 à 2015 incluses, monsieur B. D. a reçu, au début de l'année suivante, un bonus calculé sur la base de la réalisation d'objectifs individuels et collectifs.

Pour l'année 2016, des objectifs individuels et collectifs ont été fixés lors de l'évaluation des prestations de 2015 et confirmés par un courriel de la supérieure hiérarchique de monsieur B. D. du 6 janvier 2016. Moins de deux mois plus tard, le 1^{er} mars 2016, monsieur B. D. a reçu son bonus pour l'année 2015. La lettre circulaire accompagnant ce paiement indiquait que « pour 2016, le bonus sera, pour chacun, uniquement basé sur le taux d'occupation et la croissance des loyers like-for-like » et fixait un objectif chiffré pour chacune de ces cibles.

Les objectifs assignés pour l'année 2016 et le mode de calcul du bonus sont donc peu clairs. Cependant, qu'il faille retenir les objectifs fixés le 6 janvier ou le 1^{er} mars 2016, la cour n'est pas en possession des éléments qui lui permettraient de vérifier dans quelle mesure les objectifs fixés ont été atteints et de calculer le bonus en fonction. WERELDHAVE BELGIUM SERVICES n'a pas exécuté le jugement attaqué en ce qu'il a ordonné la production de pièces à cette fin.

Dès lors que le principe de l'attribution d'un bonus est acquis et que l'employeur n'a pas collaboré à la détermination, en justice, du montant de celui-ci, la cour du travail n'a d'autre choix que de le déterminer en équité en fonction des éléments en sa possession.

La demande de monsieur B. D., calculée sur la moyenne des bonus octroyés pour les années 2012 à 2015 inclus, est déclarée fondée.

2. La demande de complément d'indemnité compensatoire de préavis et d'intérêts de retard

WERELDHAVE BELGIUM SERVICES doit payer à monsieur B. D. 15.305,07 euros brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, monsieur B. D. a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération en cours et aux avantages acquis en vertu du contrat de travail pour 17 mois et 13 semaines.

WERELDHAVE BELGIUM SERVICES a payé à monsieur B. D. :

- 118.991,19 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis au moment du licenciement
- 11.227,21 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire le 11 juin 2019
- 750,53 euros à titre d'intérêts le 3 décembre 2020.

Les parties restent en désaccord sur la prise en compte des éléments suivants dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis :

- Bonus

Au moment du licenciement, monsieur B. D. avait droit à une rémunération variable sous forme de bonus. Il s'agit donc d'une rémunération en cours au moment du licenciement.

Conformément à l'article 39, 6 1^{er}, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération variable à prendre en compte dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis est la moyenne de la rémunération variable des douze mois antérieurs.

En l'espèce, il y a donc lieu de tenir compte du bonus payé en 2016, soit 7.002 euros brut, à majorer du pécule de vacances, soit un montant total de 8.099,21 euros brut.

- Avantages en nature

L'usage privé d'un GSM et d'une voiture avec carte de carburant est évalué forfaitairement à :

- 25 euros par mois pour le GSM
- 450 euros pour la voiture avec carburant

- Assurance hospitalisation

Il ressort de la pièce 2P du dossier de WERELDHAVE BELGIUM SERVICES que la prime patronale à l'assurance hospitalisation s'élevait à 60,46 euros par mois pour les quatre membres de la famille de monsieur B. D. (20,14 euros par adulte et 10,09 euros par enfant), soit 725,52 euros par an.

L'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis est donc de 87.314,09 euros.

Le solde d'indemnité compensatoire de préavis restant dû se calcule comme suit :

- indemnité compensatoire de préavis due : 145.523,47 euros brut
- indemnité compensatoire de préavis payée : 130.218,40 euros brut
- solde : 15.305,07 euros.

WERELDHAVE BELGIUM SERVICES doit être condamnée à payer à monsieur B. D. le solde restant dû.

Les intérêts de retard sur le paiement tardif d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire le 3 décembre 2020 ont déjà été payés (pièce 4 E de WERELDHAVE BELGIUM SERVICES).

3. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

WERELDHAVE BELGIUM SERVICES ne doit pas payer à monsieur B. D. d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Celui-ci est défini 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 (article 8 de la CCT).

Cette disposition doit être interprétée¹ en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants :

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peuvent évoluer en cours d'exécution du contrat de travail et il n'est pas abusif de mettre fin à un contrat de travail parce qu'il ne permet plus de rencontrer ces nécessités.

2.

¹ C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 73.

Le contrôle du juge s'opère sur la base des faits qu'il tient pour établis.

Les faits dont le juge doit vérifier l'existence sont :

- les faits invoqués comme étant à la base du licenciement
- le lien entre ces faits et les motifs admis, à savoir l'aptitude ou la conduite du travailleur ou le fonctionnement de l'entreprise
- le lien de causalité entre ces faits et le licenciement
- les faits sur la base desquels le juge pourrait estimer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, ou l'inverse².

Le juge doit exercer sur chacun de ces faits un contrôle strict, c'est-à-dire qu'il doit en vérifier l'existence avec un degré raisonnable de certitude (article 8.5 du Code civil).

En revanche, le contrôle à exercer par le juge revêt un caractère marginal, et non strict, à deux égards :

- Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit donc vérifier strictement si les faits invoqués sont établis, s'il existe un lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et un lien causal entre ces faits et le licenciement, mais n'exerce qu'un contrôle marginal sur la nécessité du licenciement, autrement dit sur son caractère proportionné ou justifié par rapport aux besoins de l'entreprise.
- Dans l'examen du second critère susceptible de conférer au licenciement un caractère déraisonnable : est déraisonnable, un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Cette restriction de l'étendue du contrôle judiciaire est clairement exprimée par les adverbess « manifestement » et « jamais » et est confirmée par le commentaire des partenaires sociaux sous l'article 8 : « 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 »³.

3.

Lorsque l'employeur a communiqué régulièrement les motifs du licenciement, comme c'est le cas en l'espèce, la convention collective n° 109 prévoit que « la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve » (article 10 de la CCT).

² Sur la distinction à faire entre ces faits et l'appréciation qui repose sur ces faits, voyez W. VAN EECKHOUTTE, « Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag », *R.D.S.*, 2015/4, p. 724, n° 121.

³ Voyez à ce sujet A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Actualités et innovations en droit social*, dir. J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, vol. 182, Anthémis, 2018, p. 70 et 75.

Ceci signifie que la charge de la preuve est partagée : l'employeur a la charge de prouver les motifs qu'il invoque et le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier et le travailleur a la charge de prouver les faits qui conduisent à considérer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Si le travailleur invoque des faits qui, selon lui, justifient sa conduite, il lui incombe de les prouver.

4.

En l'espèce, WERELDHAVE BELGIUM SERVICES invoque, en synthèse, la forte opposition de monsieur B. D. à l'évolution de sa fonction de *shopping manager*, son opposition et la non-atteinte de ses objectifs personnels et la détérioration de ses prestations et de son attitude depuis l'année 2015. Elle se fonde donc sur le comportement de monsieur B. D. et sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Les pièces soumises à l'appréciation de la cour du travail indiquent effectivement que plusieurs manquements de monsieur B. D. ont été relevés par sa hiérarchie au cours des mois et semaines ayant précédé son licenciement :

- Monsieur B. D. n'a pas préparé le projet de budget 2017 pour le 1^{er} décembre 2016, alors que cela lui avait été clairement demandé le 28 octobre 2016 et était une tâche essentielle relevant de sa responsabilité.
- Des remarques lui ont été faites au sujet d'un manque de préparation et d'accueil d'une réunion tenue dans son *shopping center* en décembre 2016.
- D'autres frictions ont eu lieu entre sa supérieure et lui en novembre 2016 au sujet de la participation de l'un et de l'autre à des réunions.
- En juin 2016, la supérieure de monsieur B. D. a exprimé sa déception face au refus de monsieur B. D. de participer à un projet pour le *shopping center* de Nivelles.

L'évaluation des prestations de monsieur B. D. pour l'année 2015 était en demi-teinte : sur les cinq objectifs individuels assignés, quatre n'ont été réalisés qu'à 50 % ; les commentaires laissent apparaître la déception de l'employeur qui a relevé la résistance de monsieur B. D. aux nouvelles initiatives, la nécessité de « redevenir le capitaine de l'équipe », un état d'esprit négatif (se cacher derrière le passé, ce qui permet de ne pas devoir/pouvoir agir) et a insisté sur ses attentes quant à la qualité de la représentation, l'implication et la maîtrise du projet, l'anticipation des enjeux et défis et la méthode de travail.

Les reproches faits à monsieur B. D. par la lettre de WERELDHAVE BELGIUM SERVICES du 25 novembre 2016 (manque de motivation et de proactivité, manque de sens des responsabilités, comportement non constructif, manque de représentation de qualité de l'entreprise) concordent avec les pièces produites et le rapport d'évaluation.

Dans sa réponse du 1^{er} décembre 2016, monsieur B. D. a reconnu que son opinion divergeait de celle de la direction sur certains points de management.

De l'ensemble de ces éléments, il ressort que WERELDHAVE BELGIUM SERVICES n'était plus satisfaite des prestations ni des résultats de monsieur B. D. Elle reconnaît que ses exigences ont évolué ainsi que le profil de la fonction de *shopping manager* et il est manifeste que monsieur B. D. n'était pas en phase avec cette évolution. Il ne peut cependant pas être exigé de figer une fonction telle que celle que monsieur B. D. exerçait. Il appartient au chef d'entreprise de déterminer les objectifs et les

méthodes à appliquer en fonction des nécessités de l'entreprise ; le juge n'exerce sur les décisions de cet ordre qu'un contrôle marginal.

Selon l'appréciation de la cour sur la base des pièces produites, la décision de licencier monsieur B. D. reposait sur son attitude et sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, telles qu'elles étaient déterminées par sa direction à l'époque du licenciement. Cette décision n'était pas abusive au sens de la convention collective de travail n° 109.

Le jugement attaqué sera dès lors réformé en ce qu'il a condamné WERELDHAVE BELGIUM SERVICES à payer à monsieur B. D. une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

4. La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

WERELDHAVE BELGIUM SERVICES ne doit pas payer à monsieur B. D. d'indemnité pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

En vertu des règles générales du droit civil, le licenciement d'un travailleur est entaché d'abus de droit lorsque le droit de licencier est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁴. Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

Le travailleur peut obtenir la réparation du dommage que cet abus lui a causé, pour autant que le préjudice ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre le comportement abusif de l'employeur et le dommage soient établis.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, la charge de la preuve – et donc le risque de l'absence de preuve – pèse sur le travailleur (article 8.4, alinéa 1^{er}, du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

2.

En l'espèce, monsieur B. D. reproche à WERELDHAVE BELGIUM SERVICES de l'avoir convoqué à une réunion le 13 janvier 2017 sans l'informer que son licenciement lui serait notifié et sans lui donner l'occasion d'en discuter.

La réunion du 13 janvier 2017 ayant pour but de notifier son licenciement à monsieur B. D. de vive voix, WERELDHAVE BELGIUM SERVICES n'avait pas l'obligation de l'en informer préalablement par écrit ou par téléphone.

⁴ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

WERELDHAVE BELGIUM SERVICES n'avait pas non plus l'obligation d'entendre monsieur B. D. et de lui donner l'occasion de s'expliquer avant de prendre la décision de le licencier. En tout état de cause, WERELDHAVE BELGIUM SERVICES lui avait notifié un avertissement écrit le 25 novembre 2016 et monsieur B. D. y avait répondu de manière circonstanciée. Il était donc bien informé de l'insatisfaction de son employeur avant le licenciement et avait pu s'expliquer à ce sujet.

Enfin, le retrait immédiat du véhicule de société ne constitue pas une faute dans le chef de WERELDHAVE BELGIUM SERVICES.

La demande d'indemnité pour abus du droit de licencier n'est dès lors pas fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare les appels recevables ;

Sur la demande de bonus 2016 :

Déclare la demande fondée ; condamne WERELDHAVE BELGIUM SERVICES à payer à monsieur B. D. 8.166,93 euros brut à titre de bonus 2016 ;

Sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :

Déclare les appels respectifs partiellement fondés ;

Confirme la condamnation de principe au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire ; réforme le jugement attaqué en ce qu'il a fixé le montant de cette indemnité à 19.656,08 euros brut ; statuant à nouveau sur le montant, condamne WERELDHAVE BELGIUM SERVICES à payer à monsieur B. D. 15.305,07 euros brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis ;

Sur la demande d'intérêts :

Déclare la demande d'intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 11.227,21 euros brut non fondée et en déboute monsieur B. D. ;

Condamne WERELDHAVE BELGIUM SERVICES aux intérêts, calculés aux taux légaux, à partir du 13 janvier 2017, sur le bonus et l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire au paiement desquels elle est condamnée ;

Sur la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

Réforme le jugement attaqué ;

Statuant à nouveau, déclare la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée et en déboute monsieur B. D. ;

Sur la demande d'indemnité pour abus du droit de licencier :

Déclare l'appel incident non fondé ; confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté monsieur B. D. de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif ;

Sur les dépens :

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a statué sur les dépens de la première instance ;

Répartit et compense partiellement les dépens des deux instances comme le permet l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire et établit le solde des dépens comme suit :

- **solde des indemnités de procédure à payer par WERELDHAVE BELGIUM SERVICES à monsieur B. D. : 2.800 euros pour la première instance et 3.000 euros pour l'instance d'appel**
- **contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne à charge de WERELDHAVE BELGIUM SERVICES, qui remboursera à monsieur B. D. 20 euros pour la première instance.**

Ainsi arrêté par :

 , présidente de chambre,
 , conseiller social au titre d'employeur,
 , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 avril 2023, où étaient présents :

 , présidente de chambre,
 , greffier