

Numéro de répertoire : 2020/ 009556
Date du prononcé : 01/09/2020
Numéro de rôle : 19/2204/A
Numéro auditorat : /
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 4e chambre Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Monsieur S

partie demanderesse,
représentée par Me Sophie REMOUCHAMPS, avocate ;

CONTRE :

Le ROYAUME DU BAHREÏN,
dont l'ambassade en Belgique est établie Avenue Franklin Roosevelt, 102 à 1050
Ixelles,
partie défenderesse,
représentée par Me Dirk VANDENPUT, avocat ;

* * *

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code Judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu l'arrêté royal n° 2 du 9 avril 2020 concernant la prorogation des délais de prescription et les autres délais pour ester en justice ainsi que la prorogation des délais de procédure et la procédure écrite devant les cours et tribunaux (ci-après « l'arrêté royal n° 2 ») ;

* * *

I. PROCEDURE

1. Les parties devaient comparaître à l'audience publique du 28 mai 2020 pour être entendues en leurs plaidoiries.

Cette audience a été maintenue mais en mode présentiel en vue de limiter le risque de propagation du coronavirus Covid-19 qui représente un danger tel pour la santé publique que les rassemblements dans des lieux clos et couverts doivent être évités.

En effet, en ce qui concerne les affaires fixées pour être entendues à une audience devant avoir lieu au cours de la période du 18 mai au 17 juin 2020 inclus et qui tombent dans le champ d'application de l'arrêté royal n°2, l'ordonnance du Tribunal du 15 mai 2020 tient lieu de décision générale « *de tenir l'audience* » au sens de l'article 2, §2, alinéa 5 de l'arrêté royal n°2 mais en mode présentiel sans préjudice d'opter au cas par cas pour des décisions individualisées d'audience par

vidéoconférence, de renvoi au rôle ou de remise à une date déterminée ou encore de prise en délibéré sans plaidoiries.

En l'espèce, chacune des parties a remis des conclusions et a expressément fait part au Tribunal de leur accord quant à la prise en délibéré de la présente cause sans plaidoiries, par leur courrier du 30 avril 2020.

Par conséquent, au vu de cet accord quant à la prise en délibéré de plein droit de la cause prévue par l'article 2, § 1^{er} de l'arrêté royal n° 2, le Tribunal a décidé le 28 mai 2020 de prendre la cause en délibéré sans plaidoirie, conformément à l'article 2, § 2, alinéa 5, de l'arrêté royal n° 2.

Vu l'absence d'opposition de toutes les parties à la prise en délibéré de la cause de plein droit, il a été présumé que les parties ne pouvaient être conciliées.

Les débats ont été clos et l'affaire a été prise en délibéré le 4 juin 2020, conformément à l'article 2, § 5, de l'arrêté royal n° 2, le Tribunal ayant abrégé le délai d'un mois prévu par cette disposition en application de l'article 51 du Code judiciaire.

2. Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure et notamment :

- la citation introductive d'instance du 30 janvier 2019 ;
- l'ordonnance prise le 31 mai 2019 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire fixant les délais d'échanges de conclusions et une date de plaidoiries ;
- les conclusions principales remises par le Royaume du BAHREÏN le 16 septembre 2019 ;
- les conclusions principales remises par Monsieur S le 6 janvier 2020 ;
- les conclusions principales remises par le Royaume du BAHREÏN le 6 février 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises par Monsieur S le 6 mars 2020 (e-deposit) ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises par le Royaume du BAHREÏN le 16 avril 2020 (e-deposit) ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. OBJET DES DEMANDES

3. L'action telle qu'elle résulte du dispositif des dernières conclusions de **Monsieur S** a pour objet de :

- condamner le Royaume du BAHREÏN au paiement des montants suivants, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :
 - 3.722,32 € à titre d'indemnité de rupture,

- 11.073,90 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- condamner le Royaume du BARHEÏN aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 3.432,69 € ; subsidiairement à compenser ceux-ci ;
- déclarer le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours sans possibilité de caution ou cantonnement.

4. Dans ses dernières conclusions, le **Royaume du BARHEÏN** demande au Tribunal de déclarer les demandes de Monsieur S irrecevables et non fondées et de le condamner au paiement des dépens de l'instance, liquidés à la somme de 240,50 € à titre d'indemnité de procédure.

III. LES FAITS

5. Les principaux faits de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les pièces produites par les parties.

6. Le 3 juin 2013, Monsieur S est entré au service du Royaume du BAHREÏN comme employé local au sein de son ambassade situé à Bruxelles en qualité de chauffeur dans le cadre d'un contrat de travail¹.

7. Le 25 juillet 2014, un avertissement est adressé par courrier recommandé à Monsieur S :

« Par la présente nous regrettons de vous signaler des faits répétitifs dans le cadre de notre contrat d'emploi. Dans votre cas, vous n'avez pas suivi les instructions pour l'exécution des tâches de travail le 24 juillet 2014.

Nous espérons compter sur une correction et amélioration de votre attitude et comportement professionnel »².

Le pli étant revenu avec la mention « non réclamé », cet avertissement est à nouveau envoyé le 26 août 2014³.

8. Du 11 juin 2016 jusqu'au 26 juillet 2017, Monsieur S est domicilié à l'adresse de l'ambassade du Royaume du BAHREÏN⁴.

9. Le 13 juillet 2017, la Commission des bons offices, relevant de la Direction générale du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale,

¹ Pièce n°1 du dossier de Monsieur S.

² Pièce n°3 du dossier du Royaume du BARHEÏN.

³ Pièce n°4 du dossier du Royaume du BARHEÏN.

⁴ Pièce n°10 du dossier de Monsieur S.

écrit au Royaume du BAHREÏN afin de l'interroger quant à la durée du travail et à l'établissement du règlement de travail. Ce courrier fait suite à un courrier envoyé en janvier 2016, resté sans réponse de la part du Royaume du BARHEÏN. Un nouveau rappel est adressé le 27 septembre 2017⁵.

10. Le 3 août 2017, le Royaume du BARHEÏN envoie un nouvel avertissement à Monsieur S. :

« Par la présente nous regrettons de vous signaler des faits répétitifs dans le cadre de notre contrat d'emploi.

Autant vis-à-vis de l'Ambassadrice que vis-à-vis du diplomate (...), vous vous êtes comporté d'une façon verbalement violente et injurieuse à plusieurs reprises lors des discussions d'exécution des tâches de travail (e.g. le 21/07/2017) et d'organisation des vacances annuelles.

Une telle attitude est inacceptable.

Pour autant que de besoin on se réfère aux autres préventions signalées auparavant.

*Nous vous confirmons qu'un comportement ne sera plus supporté »*⁶.

Cet avertissement est signifié par huissier de justice à Monsieur S le 4 août 2017. A la réception de cette signification, Monsieur S refuse de signer l'acte précisant que :

*« A la réponse pourquoi Monsieur S a refusé le 03.08.2017 de signer le document concerné, lui présenté par son employeur, pour réception, il m'a répondu : les termes répétitifs, je n'accepte pas. Il s'agit d'un conflit de jours de vacances. J'ai demandé mon changement d'adresse à Etterbeek, square Léopold 7 en date du 27.7.17 »*⁷.

11. Par courrier du 30 janvier 2018, signifié le jour même par huissier de justice, le Royaume du BAHREÏN met fin au contrat de travail de Monsieur S en ces termes :

« Par la présente nous référons à notre entretien.

Donc nous vous confirmons la fin de notre relation de travail, motivé par les préventions verbales et écrites.

Le préavis commende le 05/02/2018 pour la durée légale.

⁵ Pièce n°11 du dossier de Monsieur S

⁶ Pièce n°6 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

⁷ Pièce n°6 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

Vous êtes dispensé de toute prestation pendant la durée de préavis.

Donc votre présence à l'Ambassade n'est pas requise.

Veillez agréer, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée. »⁸

12. Par courrier du 2 février 2018, Monsieur S interpelle le Royaume du BAHREÏN sur la fin de son contrat de travail :

« En date du 30 janvier dernier, vous m'avez refusé l'accès à l'ambassade, et m'avez fait signifier qu'il était mis fin à mon contrat de travail, et que vous me paierez mon préavis, ainsi que les mois de salaires complémentaires liés à mon ancienneté.

Je n'ai depuis aucune nouvelle de votre part, ni reçu aucun document de rupture de contrat.

Cependant, conformément à l'article 3 et l'article 4 de la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement, je vous prie de bien vouloir m'indiquer les motifs concrets qui sont à la base de la résiliation de mon contrat de travail. »⁹

13. Le 21 mars 2018, le Royaume du BAHREÏN répond à ce courrier comme suit :

« Par la présente, nous nous référons à votre lettre du 2 février 2018 avec la demande de motiver votre licenciement sur la base de la CCT n° 109.

Les raisons du licenciement sont fondées sur la réorganisation de l'entreprise et sur votre comportement.

- 1) L'ambassade a décidé de se réorganiser et cela en fonction de son déménagement vers le nouvel immeuble acheté 102 avenue Franklin Roosevelt à 1050 Bruxelles.*

Jusqu'ici et durant les années passées, l'ambassade a embauché 4 chauffeurs au total.

A ce jour, il ne subsiste à l'ambassade que 3 personnes bénéficiant du statut diplomatique à savoir l'ambassadeur, son premier secrétaire et un deuxième secrétaire.

Seul l'ambassadeur a droit à un chauffeur à temps plein.

Les premier et deuxième secrétaires ne peuvent en bénéficier que pour des déplacements exceptionnels mais, en aucun cas, à temps plein. Excepté les déplacements exceptionnels, les premier et second secrétaires pourvoient à leur propre transport.

⁸ Pièce n°8 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

⁹ Pièce n°3 du dossier de Monsieur S

Par conséquent, 3 chauffeurs suffiront à l'avenir.

Aussi, le nouvel immeuble de l'ambassade ne dispose que de 2 emplacements de stationnement donc pour seulement deux véhicules de fonction.

- 2) *Sur les 4 chauffeurs existants, il se trouve que votre comportement satisfait le moins aux exigences.*

A de nombreuses reprises, des avertissements oraux et écrits vous ont été adressés au sujet de votre comportement.

Déjà lors de l'été 2014 vous avez été avisé par écrit que vous deviez respecter votre tour de garde et que vous ne pouviez le déterminer unilatéralement selon votre propre volonté. Le 24 juillet 2014, vous avez encore carrément refusé d'exécuter des missions.

Cet avertissement a dû vous être rappelé par lettre du 26 août 2014.

L'on insistait alors sur l'espoir d'une correction et d'un amendement de votre comportement pour l'avenir.

Le 3 août 2017, vous avez été, à nouveau, averti par écrit pour le caractère totalement inacceptable du fait de votre comportement verbalement agressif et vexant à l'égard de l'ambassadrice et d'un diplomate.

A la suite de votre licenciement du 30 janvier 2018, vous avez d'ailleurs encore adressé à l'ambassadrice un SMS très vexant et blessant.

A chaque fois, vous avez été expressément et par écrit avisé qu'un tel comportement ne serait plus accepté à l'avenir.

Entre-temps, de nombreuses infractions au Code de la route ont été constatées à votre charge lors de votre conduite des véhicules de service.

Comme vous le savez, il est inacceptable pour l'ambassade que des infractions soient commises par ses chauffeurs a fortiori avec des véhicules de service qui relèvent de leur responsabilité et bénéficient de l'immunité.

Le service Protocole du Ministère belge des Affaires Etrangères observe très attentivement le nombre d'infractions au Code de la route commises par des véhicules diplomatiques.

- 3) *Eu égard à l'ensemble des faits qui précèdent qui ne peuvent être mis à charge des autres chauffeurs et vu les nombreux avertissements, il a été décidé de se passer de vos services.* »¹⁰.

Le formulaire C4 dûment complété et signé le 6 juin 2018 par le Royaume du BAHREÏN reprend le motif suivant : *« pour des raisons de la personne et de l'entreprise, voir préavis + lettre de motivation »*¹¹.

14. Par courrier du 5 avril 2018, Monsieur S. par l'intermédiaire de son syndicat, conteste la fin de son contrat de travail, notamment quant à la manière dont il a eu lieu, la durée du préavis signifié et sa motivation.

Aucune suite n'est réservée à ce courrier.

15. C'est dans ce contexte que Monsieur S. introduit la présente procédure par citation signifiée le 30 janvier 2019.

IV. DISCUSSION

IV.1. Quant à la prescription et à l'interruption de la prescription par la citation introductive d'instance

16. Le Royaume du BAHREÏN invoque la prescription établie par l'article 15 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (« Loi du 3 juillet 1978 »). Il considère que l'action de Monsieur S. est prescrite compte tenu qu'aucune preuve de l'envoi par recommandé de la citation introductive d'instance par l'huissier de justice à la Direction du Protocole du Ministère des Affaires Etrangères en Belgique n'est produite. Or, cet envoi devait avoir lieu pour le 30 janvier 2019, le contrat de travail ayant pris fin le 30 janvier 2018.

17. Monsieur S. estime, quant à lui, que son action n'est pas prescrite compte tenu que le contrat de travail n'a pas pris fin le 30 janvier 2018 au sens de l'article 15 de la Loi du 3 juillet 1978 et qu'en tout état de cause, en vertu de la théorie de la double date, il convient de prendre en compte la date à laquelle l'huissier a déposé l'envoi recommandé à la poste, soit le 30 janvier 2019.

A. *Textes et principes*

18. En vertu de l'article 15 de la Loi du 3 juillet 1978, *« les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat »*.

¹⁰ Pièce n°9 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

¹¹ Pièce n°6 du dossier de Monsieur S.).

Dans un arrêt du 19 janvier 2015¹², la Cour de cassation précise, quant à l'hypothèse d'un congé moyennant préavis avec dispense de prester celui-ci, ce qui suit :

« L'article 15, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an à partir de la cessation du contrat.

Aux termes de l'article 37, § 1er, alinéa 1er, de cette loi, lorsque le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

En règle, le contrat de travail se poursuit après la notification du congé durant le préavis et ne cesse qu'à l'expiration de celui-ci.

Toutefois, la dispense d'effectuer les prestations de travail décidée unilatéralement par l'employeur peut constituer une modification unilatérale et importante d'une condition essentielle du contrat de travail, qui peut être considérée comme un congé.

Dans ce cas, la cessation du contrat ne se produit pas nécessairement au moment de la modification et peut dépendre de l'attitude adoptée ultérieurement par le travailleur. Celui-ci peut, en effet, notifier à l'employeur qu'il considère que le contrat de travail est rompu, auquel cas le contrat prend fin au moment de cette notification. Il peut également poursuivre provisoirement l'exécution du contrat aux nouvelles conditions et mettre dans un délai raisonnable l'employeur en demeure de restaurer les conditions convenues dans un délai déterminé, sous peine de considérer le contrat de travail comme résilié, auquel cas celui-ci prend fin à l'expiration du délai imparti si l'employeur maintient la modification. Il peut encore renoncer à invoquer la rupture du contrat, auquel cas celui-ci se poursuit jusqu'à ce qu'il cesse autrement. » (c'est le Tribunal qui souligne)¹³.

19. En vertu de l'article 2244 du Code civil, la citation en justice interrompt la prescription.

S'agissant des règles applicables pour la signification (ou notification) des actes introductifs d'instance à un Etat, il y a lieu de se référer aux règles de droit international public, dont notamment la Convention de La Haye du 15 novembre 1965 relative à la signification et la notification à l'étranger des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile ou commerciale, les conventions bilatérales entre les Etats concernés, et, le cas échéant, aux règles établies par la coutume de droit international.

¹² Cass., S.12.0140.F, 19 janvier 2015, www.juridat.be.

¹³ Si le travailleur accepte cette modification de condition de son contrat de travail et qu'il a consenti à être dispensé de prester son préavis, le délai de prescription d'un an de l'article 15 de la Loi du 3 juillet 1978 ne prend pas cours au moment de la dispense, mais à l'expiration du délai de préavis qui marque la fin du contrat de travail, Cour trav. Bruxelles, , 8 décembre 2006, J.T.T., 2007, p.232.

20. Dans un arrêt du 20 décembre 2016, la Cour du travail de Bruxelles dispose par ailleurs que « *les respect du droit à un procès équitable garanti par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme impose au juge de reconnaître la validité de la signification d'une citation conforme aux règles de la coutume internationale, codifiées par la Convention des Nations Unies* »¹⁴. Les règles de la coutume internationale ont en effet été codifiées par la Convention des Nations Unies sur les immunités juridictionnelles des Etats et de leurs biens, adoptée par l'Assemblée générale le 2 décembre 2004¹⁵. Cette convention n'est toutefois pas encore entrée en vigueur faute d'un nombre insuffisant d'Etats signataires.

L'article 22 de cette Convention prévoit que :

« 1. La signification ou la notification d'une assignation ou de toute autre pièce instituant une procédure contre un État est effectuée :

a) Conformément à toute convention internationale applicable liant l'État du for et l'État concerné; ou

b) Conformément à tout arrangement particulier en matière de signification ou de notification intervenu entre le demandeur et l'État concerné, si la loi de l'État du for ne s'y oppose pas; ou

c) En l'absence d'une telle convention ou d'un tel arrangement particulier :

i) Par communication adressée par les voies diplomatiques au Ministère des affaires étrangères de l'État concerné; ou

ii) Par tout autre moyen accepté par l'État concerné, si la loi de l'État du for ne s'y oppose pas. ».

21. La signification de la citation par la « voie diplomatique » a la particularité de dissocier dans le temps l'envoi de la citation par le demandeur et sa réception effective par le défendeur. S'agissant de l'effet interruptif de la signification de la citation, il y a lieu de déterminer à quelle date, la citation produit son effet interruptif : à la date de son envoi par le demandeur ou à la date de sa réception par le défendeur ?

La doctrine et la jurisprudence majoritaires estiment qu'il importe de tenir compte de la date d'envoi de la citation pour apprécier l'interruption du délai de prescription et plus précisément la date à laquelle l'huissier a déposé l'envoi recommandé à la poste¹⁶.

B. Application en l'espèce

¹⁴ Cour trav. Bruxelles, 20 décembre 2016, R.G. 2014/AB/632, www.terralaboris.be.

¹⁵ Adoptée en vertu de la résolution A/59/38 du 2 décembre 2004.

¹⁶ Cour trav. Bruxelles, 12 septembre 2007, J.T.T., 2008, p.95 ; Trib. trav. Bruxelles, 11 janvier 2007, J.T., 2008, p. 496 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Actions en justice contre des sujets de droit international public », *Droit du travail tous azimuts*, CUP, Larcier, 2016 , p. 986 et suivantes.

22. Afin de se prononcer sur la question de savoir si l'action de Monsieur S est ou non prescrite, il convient tout d'abord de préciser la date de fin du contrat de travail le liant au Royaume du BARHEÏN.

A la lecture des pièces déposées par les parties et en vertu de la jurisprudence, le Tribunal constate ce qui suit :

Le 30 janvier 2018, le Royaume du BAHREÏN notifie la fin du contrat de travail de Monsieur S moyennant un préavis prenant cours le 5 février 2018. La notification précise qu'il est dispensé de prêter ce préavis.

Tel que repris ci-avant au point 19, eu égard à la décision unilatérale du Royaume du BARHEÏN de dispenser Monsieur S de prêter son préavis, il y a lieu de prendre en compte l'attitude de ce dernier pour déterminer s'il accepte ou non cette modification unilatérale afin de déterminer la date à laquelle le contrat de travail a pris fin.

Ainsi, la fin du contrat de travail ne peut en tout état de cause être fixée au 30 janvier 2018, date à laquelle le congé moyennant un préavis a été notifié avec la décision unilatérale du Royaume du BAHREÏN de dispenser Monsieur S de prêter ce préavis. A cette date, il ne ressort d'aucun élément que Monsieur S a réagi à cette dispense de préavis permettant d'affirmer que le contrat ait été rompu directement à cette date.

Le Tribunal est à cet égard extrêmement surpris par la position du Royaume du BAHREÏN qui tend à affirmer que la date de fin du contrat de travail est le 30 janvier 2018 pour déclarer l'action de Monsieur S prescrite, alors que le formulaire C4, l'attestation d'emploi ainsi que les fiches de paie pour la période de février à mai 2018¹⁷ reprennent comme date de fin du contrat de travail le 20 mai 2018 et non le 30 janvier 2018. Il est tout aussi surprenant que dans ses dernières conclusions, le Royaume du BAHREÏN modifie sa position en fonction de sa défense : en effet, si pour la question de la prescription, le 30 janvier 2018 est retenu par le Royaume du BAHREÏN comme date de fin du contrat de travail, il en est tout autre pour déclarer la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée en s'appuyant sur des arguments ayant eu lieu postérieurement au 30 janvier 2018 en précisant que la relation de travail était encore en cours pendant la période de préavis notifié à cette date¹⁸.

Dans ses dernières conclusions, Monsieur S soutient quant à lui que le délai de prescription a pris cours à la fin du délai de préavis, soit à la date du 20 mai 2018, telle que reprise sur les documents sociaux¹⁹. Selon sa position, il n'a donc pas contesté cette modification essentielle d'être dispensé de toutes prestations pendant la durée du préavis, sans autres développements quant au contenu des

¹⁷ Pièce n°5 à 7 du dossier de Monsieur S.

¹⁸ Page 15 des dernières conclusions du Royaume du BAHREÏN.

¹⁹ Pièces n°6 et 7 du dossier de Monsieur S

courriers de ses 2 février 2018²⁰ et 5 avril 2018²¹ contestant la fin de son contrat de travail.

23. S'agissant de l'effet interruptif de la citation, le Tribunal constate que le Royaume du BAHREÏN n'a pas adhéré à la Convention de La Haye du 15 novembre 1965 relative à la signification et la notification à l'étranger des actes judiciaires et extrajudiciaires en matière civile et commerciale. Par ailleurs, aucun arrangement particulier n'a été conclu entre le Royaume du BAHREÏN et celui de la Belgique. Par conséquent, il convient d'appliquer les règles de la coutume internationale et la signification de la citation par la « voie diplomatique ». L'effet interruptif de la citation sur la prescription est donc le jour de l'envoi par courrier recommandé par l'huissier instrumentant au ministère belge des Affaires Etrangères.

En l'espèce, la citation introductive d'instance a été envoyée à Monsieur le Ministre des Affaires Etrangères, service du protocole, par courrier recommandé déposé le 30 janvier 2019 à la poste, comme en atteste l'avis de réception repris au dossier de la procédure ainsi qu'à la pièce n°9 du dossier de Monsieur S.

24. Le délai de prescription a donc été interrompu le 30 janvier 2019, date à laquelle la prescription d'un an n'était pas encore acquise en tout état de cause, le contrat de travail n'ayant pas pris fin le 30 janvier 2018 eu égard à ce qui précède.

Les demandes de Monsieur S. ne sont dès lors pas prescrites.

IV.2. Quant à une indemnité complémentaire de préavis

25. Monsieur S. réclame une indemnité complémentaire de préavis de 40 jours de rémunération. Etant entré en service le 3 juin 2013, la durée du préavis devait prendre en compte deux périodes distinctes compte tenu de l'instauration du statut unique et des nouvelles règles pour le calcul de la durée du préavis entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2014 : la période du 3 juin 2013 au 31 décembre 2013 et celle du 1^{er} janvier 2014 au 30 janvier 2018.

Il devait selon lui bénéficier d'un préavis de 40 jours et 15 semaines. Or, il n'a bénéficié que d'un préavis de 15 semaines du 5 février 2018 au 20 mai 2018. Le Royaume du BAHREÏN lui serait redevable d'une indemnité complémentaire de préavis de 40 jours.

26. Le Royaume du BAHREÏN conteste cette demande en indiquant que Monsieur S. a bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis de 110 jours, soit 15,7 semaines et qu'aucune indemnisation n'est due eu égard à son comportement qui « joue un rôle important dans l'évaluation de l'indemnité de préavis »²². En l'espèce, la Royaume du BAHREÏN estime qu'il dispose de plusieurs

²⁰ Pièce n°3 du dossier de Monsieur S

²¹ Pièce n°8 du dossier de Monsieur S

²² Page 10 des dernières conclusions du Royaume du BAHREÏN.

éléments démontrant le comportement négatif de Monsieur S ce qui entraîne la perte d'un quelconque droit à une indemnisation dans son chef.

A. Textes et principes

27. La Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (« Loi du 26 décembre 2013 ») insère des nouveaux délais de préavis applicables à tous les travailleurs à partir du 1^{er} janvier 2014.

Pour les travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014, l'article 67 de la Loi du 26 décembre 2013 prévoit une méthode de calcul en deux temps :

« Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69 », soit en additionnant un premier délai sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 et un second délai en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014.

S'agissant du premier délai sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, l'article 68 de la Loi du 26 décembre 2013 prévoit que :

« (...) Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date. (...) ».

Compte tenu de la date d'entrée en service de Monsieur S , il y a donc lieu de se référer aux articles 65/1 et suivants de la Loi du 3 juillet 1978 applicables aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et l'ouvrier, débute à partir du 1^{er} janvier 2012. L'article 65/2 de cette Loi prévoit un délai de préavis de 40 jours si l'ancienneté est entre six mois et cinq ans, ce qui est le cas en l'espèce compte tenu de la date d'entrée en service du 3 juin 2013.

S'agissant du second délai sur base de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014, l'article 69 de la Loi du 26 décembre 2013 prévoit que :

« (...) Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé. (...) ».

Pour ce second délai, il convient donc de se référer à l'article 37/2 de la Loi du 3 juillet 1978. Pour un travailleur comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis que l'employeur doit notifier est fixé à 15 semaines.

B. Application en l'espèce

28. Compte tenu des principes et des dispositions légales rappelés ci-avant, Monsieur S pouvait prétendre au délai de préavis suivant :

- 40 jours pour la première période tenant compte de son ancienneté entre le 3 juin 2013 et le 31 décembre 2013, soit plus de 6 mois ; et
- 15 semaines pour la seconde période tenant compte de son ancienneté entre le 1^{er} janvier 2014 et le 30 janvier 2018, date de la signification de son licenciement moyennant préavis, soit une ancienneté de 4 ans et 1 mois ;

soit un délai de préavis total de 40 jours et 15 semaines.

29. En l'espèce, le Royaume du BAHREÏN a notifié un congé moyennant un préavis de 15 semaines qui a pris cours le 5 février 2018 jusqu'au 20 mai 2018, tel que mentionné dans le formulaire C4²³.

Le Tribunal constate donc que le délai de préavis notifié à Monsieur S est insuffisant au égard aux dispositions légales. Ce délai ne tient pas compte du délai de préavis correspondant à son ancienneté acquise avant le 31 décembre 2013. Le délai de préavis est fixé sur base de dispositions légales et il n'est pas tenu compte du comportement du travailleur pour calculer sa durée.

Monsieur S, a par conséquent droit à une indemnité complémentaire de préavis correspondant à 40 jours de rémunération, soit un montant brut de 3.722,32 € tel que calculé par ce dernier en tenant compte du montant du salaire brut moyen reprise dans le formulaire C4²⁴ ainsi que sur les comptes individuels de 2017 et 2018²⁵. En l'absence de contestation quant à ce montant et à son calcul, le Tribunal fait droit à cette demande.

IV.3. Quant à la demande de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

30. Monsieur S estime qu'il a été licencié pour un motif manifestement déraisonnable et réclame une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération. A l'appui de sa demande, il invoque les éléments suivants:

- Le Royaume du BAHREÏN n'établit pas les motifs invoqués pour justifier son licenciement ;
- Les avertissements qui lui ont été notifiés sont contestés et sont bien antérieurs au licenciement ;

²³ Pièce n°6 du dossier de Monsieur S.

²⁴ Le calcul repris en page 15 des dernières conclusions de Monsieur S.
[2.822,76 € x 3/13] x 5,71 semaines = 3.722,32 €.

est le suivant :

²⁵ Pièces n°12 et 13 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

- S'agissant des deux infractions au Code de la route qui lui sont reprochées, la première est à nouveau antérieure au licenciement de plus de 3 ans et il n'a pris connaissance de la seconde que dans le cadre de la présente procédure et elle date également de plus d'un an avant son licenciement.

31. Le Royaume du BAHREÏN affirme que le licenciement de Monsieur S est motivé par son comportement et son attitude qui sont établis par des avertissements verbaux et écrits. Il reviendrait ainsi à ce dernier de démontrer le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement, ce qu'il resterait en défaut de faire.

A. Textes et principes

32. Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la Convention collective de travail du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT n° 109 ») 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. » (c'est le Tribunal qui souligne).

Les partenaires sociaux ont commenté cet article comme suit :

« 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. »

33. La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité ou de légitimité entre le motif et la rupture du contrat de travail²⁶.

Le Tribunal, autrement composé, précise dès lors qu'il y a lieu d'adapter un raisonnement « par progression » pour vérifier, dans le cadre du contrôle judiciaire, si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement :

- *entrent dans une des trois catégories de motifs définis par la CCT n°109 (légalité) ;*
- *sont exacts (réalité) ;*
- *constituent la cause réelle du licenciement (causalité) ;*
- *et sont suffisamment pertinent pour justifier le licenciement (légitimité ou proportionnalité)²⁷.*

Le raisonnement par progression signifie que dès que la condition précédente n'est pas remplie, le licenciement devient manifestement déraisonnable.

34. En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable envers le travailleur d'une indemnité correspondant au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ». La CCT n°109 ne prévoit aucun critère pour fixer la hauteur de l'indemnité. Elle dépend entièrement de l'appréciation du juge qui devra faire une distinction entre les 15 sanctions possibles et choisir la plus adaptée en fonction du cas d'espèce²⁸.

35. La charge de la preuve est réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 qui prévoit 3 situations :

²⁶ S. GILSON et F. LAMBINET, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », *Droit du travail tous azimuts*, Liège, C.U.P, 9 décembre 2016, p. 349.

²⁷ Trib. trav. fr. Bruxelles, 14 juin 2019, R.G. 18/336/A, www.terralaboris.be.

²⁸ V. LAFONTAINE, « La fixation du quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n°109*, coll. Jeune Barreau de Charleroi, Limal, Anthemis, 2020, p. 155.

- 1) Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la CCT n°109, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- 2) 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 de cette CCT et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- 3) 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 de cette CCT.

S'agissant la situation 1), « la jurisprudence majoritaire (...) a rapidement précisé les contours de cette règle, estimant qu'un partage de la preuve doit s'opérer en deux temps :

1° l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien causal avec la décision de licencier : ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;

2° le travailleur doit prouver que la décision est manifestement déraisonnable »²⁹.

Rappelons à cet égard que des affirmations unilatérales ne constituent pas une preuve³⁰ si elles sont contestées³¹.

B. Application en l'espèce

36. Dans la lettre du 30 janvier 2018 notifiant la fin du contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis³², le Royaume du BAHREÏN n'indique pas précisément le motif du licenciement. Il est fait mention de ce qui suit :

« Donc nous vous confirmons la fin de notre relation de travail, motivé par les préventions verbales et écrites ».

Le Royaume du BAHREÏN communique les motifs de son licenciement par un courrier du 21 mars 2018 à la suite d'une demande de Monsieur S³³. Ces motifs sont la réorganisation de l'entreprise et son comportement³⁴.

Le Tribunal reprend ci-dessous et examine les griefs du Royaume du BAHREÏN à l'égard de Monsieur S :

²⁹ C. MENIER et S. GILSON, « Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la C.C.T. n°109 : un imbroglio sans objet ? », *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n°109*, coll. Jeune Barreau de Charleroi, Limal, Anthémis, 2020, p. 136.

³⁰ Cour trav. Bruxelles, R.G. n°36.656, 10 janvier 2001, www.juridat.be.

³¹ Cass., 3 mars 1978, *Pas.*, 1978, I, p. 759 ; Cass., 15 octobre 1964, *Pas.*, 165, I, p. 165.

³² Pièce n°2 du dossier de Monsieur S.

³³ Pièce n°3 du dossier de Monsieur S.

³⁴ Pièce n°9 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

- 1) La **réorganisation résultant du déménagement de l'ambassade** : le Royaume du BAHREÏN motive le licenciement de Monsieur S en précisant dans la lettre du 21 mars 2018 que désormais seuls trois chauffeurs suffiront au lieu des quatre chauffeurs précédemment engagés compte tenu que seuls trois personnes bénéficient d'un statut diplomatique et que seul l'ambassadeur a droit à un chauffeur à temps plein. Ainsi, trois chauffeurs suffissent à l'avenir. Le Royaume du BAHREÏN fait également état du fait que suite au déménagement, deux places de parking sont prévues pour deux véhicules de fonction.

Ce motif de la réorganisation de l'ambassade n'est pas étayé alors que c'est suite à ce constat d'une réduction nécessaire du nombre de chauffeurs que le Royaume du BAHREÏN a examiné le profil des quatre chauffeurs et a décidé de licencier Monsieur S

Or, le Tribunal ne peut que constater que cette prétendue réorganisation du nombre de chauffeurs ne sont pas établis par le Royaume du BAHREÏN qui a pourtant la charge de la preuve de la réalité des motifs allégués. Aucune pièce n'est déposée pour démontrer cette réalité qui était le premier motif qui justifiait le licenciement de Monsieur S

- 2) Le second motif repris dans la lettre du 21 mars 2018 est le **comportement de Monsieur S**. Parmi les quatre chauffeurs, le Royaume du BAHREÏN déclare que son comportement est celui qui satisfait le moins aux exigences du poste de chauffeur. Le Royaume du BAHREÏN fait état d'avertissements oraux et écrits qui lui ont été notifiés à plusieurs reprises.

Dans ses dernières conclusions, le Royaume du BAHREÏN met en exergue l'attitude inacceptable persistante de Monsieur S qui a eu une « *attitude physiquement et verbalement agressive* » en refusant d'effectuer correctement ses tâches de travail et de coopérer à l'organisation des vacances³⁵.

A l'appui de ces affirmations sont déposés les documents suivants :

➤ **Deux avertissements :**

- 1) Un avertissement écrit du 25 juillet 2014 pour non suivi des instructions lors de l'exécution des tâches, sans autre précision³⁶. Un rappel est envoyé le 26 août 2014 mais ne concerne pas de nouveau fait³⁷.

³⁵ Page 13 des dernières conclusions du Royaume du BAHREÏN.

³⁶ Pièce n°3 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

³⁷ Pièce n°4 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

Le Tribunal considère que cet avertissement ne peut être raisonnablement retenu pour justifier le licenciement de Monsieur S. notifié le 30 janvier 2018, soit près de 4 ans après les faits.

- 2) Un avertissement écrit du 3 août 2017 pour un comportement verbalement violent et injuriant, répétitif, vis-à-vis de l'ambassadrice et d'un diplomate lors d'une discussion portant sur l'exécution des tâches de travail et de l'organisation des vacances³⁸.

S'agissant de cet avertissement, le Tribunal constate tout d'abord qu'il est contesté par Monsieur S. (« *les termes répétitifs, je n'accepte pas. Il s'agit d'un conflit de jours de vacances* »)³⁹. Eu égard aux explications reprises dans les conclusions des parties, il apparaît que cet avertissement résulte d'un différend entre les parties sur la prise de jours de congé. Raison pour laquelle un règlement interne a été établi et signé par Monsieur S. postérieurement à cet avertissement⁴⁰. A son estime, cet avertissement n'est pas en soi non plus de nature à justifier un licenciement par un employeur normal et raisonnable.

Le Tribunal relève à cet égard que si le Royaume du BAHREÏN avait établi un règlement de travail, cet incident ne se serait sans doute pas produit, le règlement de travail devant notamment contenir la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution. Il ressort en effet des différents courriers de la Commission des bons offices qu'aucun règlement de travail n'a été déposé⁴¹. A cet égard, le Tribunal est pour le moins irrité de constater qu'aucun suivi n'a été effectué vis-à-vis de cette Commission malgré l'envoi de trois courriers.

- **Un procès-verbal pour non-respect de feux rouges** établi le 16 juillet 2014⁴². Ce procès-verbal reprend dans les constatations qu'il n'y a pas eu de mise en danger direct.

Bien que les faits allégués soient établis, ils ne sont, à l'estime du Tribunal, pas pertinents vu leur ancienneté et l'absence d'un réel lien de causalité entre ce fait et le licenciement intervenu près de 4 ans plus tard.

³⁸ Pièce n°6 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

³⁹ Pièce n°6 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

⁴⁰ Pièce n°7 du dossier du Royaume du BAHREÏN et voir page 14, dernier paragraphe des dernières conclusions du Royaume du BAHREÏN.

⁴¹ Pièce n°11 du dossier de Monsieur S.

⁴² Pièce n°2 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

- **Une sanction administrative communale pour infraction en matière de stationnement** du 30 janvier 2017⁴³.

S'agissant de cette sanction, le Tribunal relève qu'elle ne précise pas qui était au volant du véhicule visé par cette infraction et qu'aucun élément n'est déposé par le Royaume du BAHREÏN démontrant que Monsieur S était le chauffeur dudit véhicule au moment des faits. Par conséquent, ce fait n'est pas établi.

- Enfin, le Royaume du BAHREÏN fait également état d'un **SMS envoyé à l'ambassadrice** très vexant et blessant démontrant l'attitude agressive de Monsieur S

Or, ce SMS - qui n'est pas déposé dans le cadre de la présente procédure mais dont l'existence est reconnue par Monsieur S⁴⁴ - est postérieur au licenciement. Même si ce SMS était produit, le Tribunal considère que des faits postérieurs au licenciement ne sauraient motiver celui-ci survenu antérieurement. Il peut tout au plus venir en soutien de faits connus et établis lors du licenciement, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il en est de même avec les faits de menaces verbales qu'auraient proférées Monsieur S. à l'encontre d'un autre chauffeur le 18 avril 2018 et repris dans un **procès-verbal d'audition du 20 avril 2018**⁴⁵.

Il résulte de cet examen des griefs que le Royaume du BAHREÏN échoue à apporter la preuve que le licenciement est motivé par l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

37. Eu égard à ce qui précède, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est due.

Le choix du montant de l'indemnité (entre 3 et 17 semaines) dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En l'espèce, eu égard notamment à l'ancienneté de Monsieur S et à la légèreté des reproches faits à son égard mettant en cause une attitude agressive et une conduite dangereuse pour justifier son licenciement, le Tribunal fait droit à la demande de Monsieur S. et lui octroie une indemnité de 17 semaines.

Monsieur S. a calculé cette indemnité à un montant brut de 11.073,90 €⁴⁶, montant qui n'est pas contesté par le Royaume du BAHREÏN.

⁴³ Pièce n°5 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

⁴⁴ Pièce n°8 du dossier de Monsieur S.

⁴⁵ Pièce n°10 du dossier du Royaume du BAHREÏN.

⁴⁶ Ce montant correspond au calcul suivant : [2.822,76 € x 3/13] x 17 semaines.

Le Tribunal fait par conséquent droit à cette demande.

IV.4. Quant aux dépens et à l'indemnité de procédure

A. Principes et textes légaux

38. Au terme de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, soit la partie en défaveur de laquelle le juge a tranché une contestation.

L'article 1018 du Code judiciaire précise ce que comprennent les dépens, dont notamment l'indemnité de procédure.

39. Le montant de l'indemnité de procédure est fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire en fonction du montant de la demande.

L'article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire dispose par ailleurs que :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation ».*

La Cour de cassation enseigne que cette disposition *« ne limite pas l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable de la situation aux cas d'abus de procédure, de plainte déposée de mauvaise foi ou de constitution de parties civile vouée d'emblée à l'échec, à l'exclusion d'autres situations manifestement déraisonnables »*⁴⁷.

B. Application en l'espèce

40. En l'espèce, le Royaume du BAHREÏN succombe dans ses moyens de défense. Par conséquent, le Tribunal décide de le condamner aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Monsieur S fixe le montant de l'indemnité de procédure à 3.000 €, soit le montant maximum pour les demandes se situant entre 10.000,01 € et 20.000,00

⁴⁷ Cass., 30 mai 2018, P.18.0034.F, www.juridat.be.

€⁴⁸, et ce compte tenu du caractère manifestement déraisonnable de la situation et de la complexité de l'affaire résultant du comportement du Royaume du BAHREÏN en cette cause.

41. Le Tribunal fait droit à la demande de Monsieur S et fixe l'indemnité de procédure au montant maximum de 3.000 € et ce compte tenu du caractère manifestement déraisonnable de la situation ainsi que de la complexité de l'affaire.

En effet, il est incontestable que le dossier soumis présente un caractère manifestement déraisonnable en raison de l'attitude du Royaume du BAHREÏN dans la gestion de ce contentieux. D'une part, il est pour le moins regrettable qu'aucune réponse n'ait été apportée au courrier du 5 avril 2018 du syndicat de Monsieur S.

(écrit en anglais pour faciliter son traitement et la compréhension des contestations de Monsieur S). Ce faisant, une procédure a dû être introduite par ce dernier pour obtenir une réaction à ses contestations.

Par ailleurs, le Tribunal relève également le caractère particulièrement complexe de la cause en ce qui concerne la question de la signification de la citation au Royaume du BAHREÏN et son impact sur la prescription.

IV.5. Quant à l'exécution provisoire

42. En vertu de l'article 1397 du Code judiciaire applicable à la présente procédure, les jugements définitifs contradictoires sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie.

En l'absence de demande du Royaume du BAHREÏN de s'écarter de ce principe, le Tribunal décide qu'il n'y a effectivement pas lieu d'y déroger.

V. DECISION DU TRIBUNAL – DISPOSITIF DU JUGEMENT

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

- Déclare les demandes de Monsieur S recevables et fondées;
- Condamne le Royaume du BAHREÏN à payer à Monsieur S les montants suivants :
 - 3.722,32 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
 - 11.073,90 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,

⁴⁸ Le montant de base étant de 1.320 € et le montant minimum de 750 € pour cette tranche de demande.

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité ;

- Condamne le Royaume du BAHREÏN aux dépens liquidés par Monsieur S.
à 3.432,69 €, correspondant à l'indemnité de procédure de 3.000 € et aux frais de la signification de la citation reprenant notamment le montant de 20 € de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;
- Déclare le présent jugement exécutoire par provision, malgré appel, et sans garantie.

* * *

Ainsi jugé par la 4^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, laquelle était composée de:

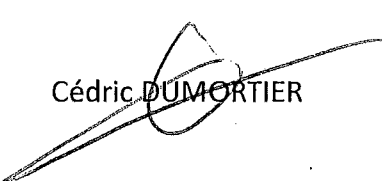
Madame Virginie RENARD,
Madame Caroline JACOB,
Monsieur Jean-Paul SELLEKAERTS,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

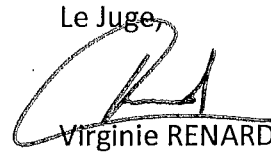
Et prononcé le 1^{er} septembre 2020 par :

Madame Virginie RENARD, Juge, assistée par Monsieur Cédric DUMORTIER, Greffier

Le Greffier,


Cédric DUMORTIER

Le Juge,


Virginie RENARD

Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossible la mise à disposition d'un grand nombre de jugements à signer par de nombreux juges différents dans le respect des mesures de distanciation sociale et vu l'absence de système certifié de signature électronique, il est constaté, en application de l'article 785 du Code judiciaire, l'impossibilité pour les juges sociaux de signer le présent jugement.

Le Greffier,


Cédric DUMORTIER

Le risque auquel expose le coronavirus COVID-19 s'étend à l'ensemble du territoire national, à un point tel que les rassemblements dans des lieux clos et couverts constituent un danger particulier pour la santé publique. Les audiences de prononcé des jugements sont donc toutes tenues portes closes.