

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

2^e chambre - audience publique du 16 février 2009

JUGEMENT

R.G. n° 1539/08

Aud. n°

Contrat de travail employé

contradictoire

Rép. n° **09/ 003625**

EN CAUSE :

Monsieur Hardi K

partie demanderesse, comparaisant par Me Sophie REMOUCHAMPS loco Me Mireille JOURDAN, avocats, dont le cabinet est établi rue Lesbroussart 89, à 1050 Bruxelles ;

CONTRE :

1°- La FEDERATION EUROPEENNE DES METALLURGISTES (en abrégé FEM), dont le siège social est établi boulevard du Roi Albert II 5/10, à 1210 Bruxelles ;

2°- Monsieur Renzo A. en sa qualité de président de la FEM,

3°- Monsieur Peter S , en sa qualité de secrétaire général de la FEM,

parties défenderesses, comparaisant par Me Clarisse SEPULCHRE loco Me Anouk VERMOORTELE, avocats, dont le cabinet est établi Ekkelenberg 36, à 1540 Herne;

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

Vu le Code judiciaire

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail

Vu les pièces de la procédure et notamment :

- La citation de la demanderesse signifiée en date du 18 janvier 2008
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse

Vu l'absence de conciliation entre parties.

Entendu les parties à l'audience publique du 12 janvier 2009

Vu les dossiers déposés par chacune des parties

I. Rappel des faits

Monsieur K a été engagé en juin 1993 par l'organisation syndicale allemande IG METALL pour y effectuer des prestations en Allemagne.

A partir d'une date non contestée par les parties, à savoir le 1^{er} octobre 1999, Monsieur K est, si l'on s'en tient à une traduction libre donnée par le demandeur d'une lettre en allemand de son employeur, « ...délégué à Bruxelles en tant que secrétaire de la direction... » auprès de la confédération européenne des syndicats de la métallurgie, FEM (vocable français) / EMB (vocable allemand). Ce détachement avait été convenu pour une durée déterminée jusqu'au 30 septembre 2000 et a ensuite été par trois fois reconduit pour se terminer le 30 septembre 2005.

Les différents courriers successifs qui ont prolongé ce détachement précisent que « ton activité inclut toujours le soutien politique à apporter à la construction de structures syndicales dans le cadre de l'extension à l'Est de (.. l'union européenne...) ainsi que des technologies de l'information et de la communication..... En vue de l'exécution de ces activités, un bureau est mis à ta disposition chez EMB à Bruxelles. Le présent courrier vaut comme avenant au contrat de travail mentionné plus haut. D'autres dispositions n'ont pas été prises. Toutes les autres conditions contractuelles restent intactes..... »

Monsieur K a été occupé par la FEM à Bruxelles depuis le 1^{er} octobre 1999 dans le cadre d'un détachement, l'exécution de ses prestations au sein de IG METALL en Allemagne étant suspendue. Toutes les obligations qui découlent d'un contrat de travail n'ont cependant pas été suspendues puisque l'employeur allemand a continué à payer la rémunération et Monsieur K a continué à être assujéti au régime allemand de la sécurité sociale.

En date du 1^{er} octobre 2005 les parties se sont liées par un contrat de travail qualifié de « contrat d'emploi conclu selon les dispositions légales en vigueur en Belgique. » pour l'exécution à Bruxelles de la fonction de « senior adviser ». A défaut d'autre précision quant à la durée, ce contrat a été conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, en date du 16 novembre 2005, et selon une traduction libre figurant au dossier du demandeur, une « convention de suspension des prestations » a été conclue entre Monsieur K vis-à-vis de IG METALL visant à régler le sort du contrat liant ceux-ci : il y est essentiellement précisé que tous les droits et obligations issus du contrat de travail sont suspendus auprès de IG METALL et qu'à Monsieur K est reconnu un droit de « ré-engagement » (entendre par là un droit à réintégrer l'organisation IG METALL), droit assorti de certaines modalités et conditions.

En date du 4 novembre 2006 Monsieur K a adressé une lettre à l'organisation syndicale IG METALL rédigée comme suit (traduction libre du demandeur) :
« Sur la base des récents événements et des décisions prises chez VW, je considère la poursuite de mes activités chez EMB comme obsolète. Un travail syndical européen crédible n'est plus réalisable pour un collaborateur allemand chez EMB..... Par la présente je fais usage de mon droit de retour chez IG Metall et demande une affectation dans une fonction correspondante. »

Copie de ce courrier fut adressée au Secrétaire général de la FEM, Monsieur S

L'envoi de ce courrier a suscité des remous au sein des instances dirigeantes de la FEM, celle-ci percevant l'attitude de Monsieur K comme une marque de défiance et un manque de loyauté vis-à-vis de son employeur.

Des réunions ont été organisées à ce sujet : 7.11.2006 (Monsieur K et Monsieur S) et 13.11.2006 (les mêmes, en présence d'un membre de la direction et d'un représentant du personnel). Selon le rapport de cette deuxième réunion (en anglais) (pièce 10 – farde I dossier du demandeur), chaque partie a pu exprimer son interprétation du message du 4 novembre 2006 et l'employeur FEM a fait savoir qu'il ne voyait pas d'autre issue à la situation qu'une démission par Monsieur K ou, à défaut, la notification de la cessation des relations de travail à l'initiative de la FEM. Un projet de « convention de rupture d'un commun accord » figure dans le dossier du demandeur (pièce 7 – farde I).

Par courrier du 13 décembre 2006 la FEM notifie à Monsieur K la fin du contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à 3 mois de rémunération.

Selon un email, daté du 20 décembre 2006, adressé par un délégué syndical CNE à la Direction de la FEM, il apparaît que des tractations ont rapidement eu lieu entre l'organisation syndicale de Monsieur K et son employeur et qu'un accord aurait été trouvé pour annuler les effets de la lettre de licenciement du 13 décembre 2006 et permettre ainsi aux parties de se parler à nouveau. Ce message email confirmait en réalité cet accord puisqu'en date du 18 décembre 2006 l'employeur écrivait à Monsieur K qu'il « annulait » les effets de sa lettre du 13 décembre et Monsieur K, quant à lui, « confirmait » cette annulation par courrier daté également du 18 décembre 2006.

Dans la chronologie des faits établie dans ses conclusions par le demandeur, celui-ci fait mention d'une procédure enclenchée également en décembre 2006 en Allemagne par l'organisation IG METALL tendant à obtenir la cessation du contrat de travail liant cette organisation à Monsieur K. Toutes les pièces de cette procédure figurent dans la farde IV du demandeur : elles sont rédigées en allemand et aucune traduction n'y est jointe. Le Tribunal prend toutefois connaissance des précisions données par le demandeur en page 9 de ses conclusions, non contredites par les défendeurs : après un jugement de la juridiction allemande compétente en juin 2007 estimant les motifs du licenciement non fondés, appel fut interjeté. La juridiction a proposé une solution négociée qui a abouti à une transaction entre parties en date du 23 avril 2008.

Cette transaction prévoit la rupture du contrat de travail en date du 30 avril 2008, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

En ce qui concerne le contrat liant Monsieur K et la FEM, des échanges de courrier ont encore eu lieu entre les parties, d'où il résulte qu'elles conviennent que Monsieur K est dispensé de prestations avec maintien de sa rémunération.

Le 18 janvier 2007 une rencontre a lieu entre les parties, semble-t-il en présence de représentants syndicaux. Le demandeur dépose à son dossier un mémo qu'il a remis à cette même date et dans lequel il expose son point de vue (en anglais – traduction dans les conclusions).

Daté du même jour, un courrier de licenciement est adressé à Monsieur K. Il est mis fin au contrat à la date du 18 janvier 2007 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à trois mois de rémunération. Le licenciement est justifié « *par l'attitude inqualifiable que vous avez eu en adressant, le 04.11.2006, à J. P. Président de IG Metall, un courrier dans lequel vous indiquiez ne plus vouloir travailler pour nous et en refusant depuis de nous expliquer les motifs de cette lettre dans laquelle aussi vous demandiez à vouloir bénéficier d'un droit de retour à IG Metall, votre ancien employeur. Vous nous avez réservé une copie de cette lettre. Dès sa réception, nous avons tenté de dialoguer avec vous pour obtenir une explication à ce camouflet que vous ne (sic) faisiez. Notamment nous vous avons reçu dans notre bureau seul et ensuite en présence de votre déléguée syndicale. En vain. Ce comportement est très regrettable et entache la relation de confiance que nous pouvions avoir en vous.....* »

Les relations de travail ont effectivement pris fin le 18 janvier 2007.

Le 30 janvier 2007 l'organisation syndicale CNE a fait part de son désaccord avec les motifs invoqués par l'employeur et a demandé à celui-ci de revenir sur sa position. Le 2 février 2007 l'employeur a répondu à la CNE : dans ce courrier il a explicité les circonstances du licenciement ainsi que les raisons pour lesquelles il ne reviendrait pas sur sa décision.

II. La demande

Par citation du 18 janvier 2008, Monsieur K postule du Tribunal du travail la condamnation des défendeurs au paiement des sommes suivantes :

- 1 € provisionnel au titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;
 - 75.945,81 € au titre de complément d'indemnité complémentaire de préavis, montant donné sous réserve de majoration en cours d'instance et sous déduction de ce que les défendeurs prouveront avoir payé.
- Montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires ainsi que des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Dans ses conclusions, et à titre subsidiaire, le demandeur offre de prouver qu'il a fourni des explications à son employeur quant aux raisons de l'envoi de son courrier du 4 novembre 2006 et qu'il lui a exposé ses motivations. Il demande au Tribunal d'ordonner des enquêtes à cet effet.

III. Les positions des parties

Quant à une indemnité complémentaire de rupture

Le demandeur fait valoir que l'indemnité de rupture qui lui a été allouée est insuffisante parce qu'elle est basée sur une ancienneté calculée depuis le début du contrat de travail (1^{er} octobre 2005) alors qu'elle aurait dû tenir compte de l'ancienneté acquise auprès de la FEM depuis le début de son détachement auprès de celle-ci le 1^{er} octobre 1999.

Le demandeur se réfère à la doctrine qui explicite ce qu'il y a lieu d'entendre par la notion de « même employeur » visée à l'article 82 § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il cite ainsi Mme JAMOULLE (in Le contrat de travail, Faculté de Droit, d'Economie et de Sciences sociales de Liège, T II, p. 283 – 285) selon qui : « détaché du contrat, le concept d'ancienneté s'articule sur l'entité entreprise en écartant toute exigence quant à l'identité même de l'employeur contractant ; transfert, cession, concentration, vente d'entreprise sont à cet égard des éléments irrelevants ».

Il cite aussi B. PATERNOSTRE (observations sous Bruxelles, 13 juin 1974, J.T.T. 1975, p. 119) qui souligne que c'est essentiellement le lien de subordination, le rapport de dépendance juridique qui caractérise l'ancienneté à prendre en compte, à l'exclusion d'autres liens qui ne revêtiraient pas une telle caractéristique, comme une occupation en qualité d'indépendant.

Cette doctrine trouve un appui dans des décisions de jurisprudence citées par le demandeur.

Dans le cas d'espèce, le demandeur explique qu'il a été « au service » de la FEM depuis le 1^{er} octobre 1999, qu'il a intégré le personnel du secrétariat de cette structure, qu'il y a effectué des prestations pour le compte de la FEM et ce sous son contrôle exclusif. Il cite en conclusions une série d'activités qui attestent de son occupation au sein de la FEM.

Le demandeur souligne qu'il n'a plus fourni aucune prestation pour le compte de IG METALL depuis le 1^{er} octobre 1999 et que l'ensemble des prestations de travail ont été fournies exclusivement pour le compte de la FEM.

Le demandeur écarte également l'argument des défendeurs tiré du fait que IG Metall a continué à payer la rémunération de 1999 à 2005 et à assujettir ces rémunérations au régime allemand de la sécurité sociale : il s'agit, selon le demandeur, d'une construction voulue par IG METALL et qui n'est pas en soi révélatrice d'un lien de subordination.

Pour établir la durée du préavis convenable en l'espèce, se basant dès lors sur une ancienneté de plus de 7 ans, et compte tenu des autres critères pris habituellement en considération (âge de 51 ans et fonction de conseiller auprès d'une organisation internationale), le demandeur estime que le préavis devrait être fixé à (en tout cas) 11 mois. Toutefois, il met aussi en avant des difficultés particulières compte tenu de la spécificité du milieu de travail dans lequel il souhaite se reclasser et fixe dès lors ce préavis raisonnable à 12 mois.

Les défendeurs font valoir que les prestations accomplies entre 1999 et 2005 l'ont été alors que Monsieur K était toujours sous contrat de travail avec IG METALL et que celui-ci continuait à payer sa rémunération et à assujettir celle-ci à la sécurité sociale allemande. Ils estiment que le demandeur ne démontre pas l'existence de relations contractuelles avec la FEM et que le fait que le demandeur ait voulu par son courrier du 4 novembre 2006 réactiver son contrat avec IG METALL montre *a contrario* qu'il n'a pas considéré être « passé au service de la FEM ».

Quant au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif

Le demandeur estime qu'en le licenciant son employeur a exercé un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente. Il invoque à cet effet une obligation de respecter un principe de proportionnalité : il y a faute dès que ce principe n'est pas respecté.

La faute en l'espèce consiste en l'invocation d'un motif « fallacieux » dans la lettre de licenciement (ne pas avoir fourni d'explication quant à la position adoptée dans lettre du 4 novembre 2006), choisissant ainsi de se séparer d'un collaborateur sans qu'apparaisse l'intérêt de l'employeur et donc l'utilité de cette mesure : cette attitude constitue une rupture du principe de proportionnalité.

Le demandeur se prévaut d'un dommage moral (sentiment d'injustice et d'incompréhension) et est d'avis que celui-ci est distinct de celui réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis. Il réclame à ce titre 1 € à titre provisionnel.

Les défendeurs rétorquent que la preuve d'une faute dans leur chef n'est pas rapportée, ni celle d'un dommage particulier. Ils relèvent que le demandeur avait fait savoir qu'il avait l'intention de quitter son la FEM, son employeur, et que ce dernier, devant l'absence d'explications quant à cette attitude, a choisi de prendre ses responsabilités en mettant fin au contrat de travail. Il n'y a pas exercice anormal du droit de licencier.

IV. La position du Tribunal

Quant à une indemnité complémentaire de rupture

Le Tribunal doit apprécier la question de savoir à partir de quand remonte l'ancienneté du demandeur, notion déterminante qui permet, à côté d'autres critères, de fixer la durée du préavis.

L'ancienneté se mesure par rapport à la période au cours de laquelle le travailleur a été au service de - et occupé par - celui qui se comporte à son égard comme son employeur.

La doctrine (telle que Mme M. JAMOULE citée par le demandeur) ainsi que la jurisprudence ont été amenées à se prononcer sur la notion de l'ancienneté et en particulier dans le cas où, avec ou sans (courte) interruption entre deux occupations, le travailleur a été au service successivement de plusieurs entités distinctes qui forment entre elles une unité technique d'exploitation, et ce peu importe les changements apportés au contrat de travail, au statut du travailleur ou les

modifications affectant la personne juridique de l'employeur. Ce que l'on retient c'est la continuité dans l'appartenance du travailleur à « l'entreprise ».

Dans le cas d'espèce, le raisonnement qui s'articule autour de la notion de l'unité technique d'exploitation ne s'impose pas. Le demandeur a été occupé par la même entité, à savoir la Fédération Européenne des Métallurgistes F.E.M., de manière ininterrompue depuis le 1^{er} octobre 1999 jusqu'au 18 janvier 2007. Ce n'est donc pas la question du « même employeur » qui se pose, mais bien celle de savoir si l'absence d'un lien contractuel formel entre la F.E.M. et le demandeur pendant les six premières années de cette période empêche que l'on puisse parler de continuité dans les relations de travail.

Le Tribunal observe qu'il n'est pas sérieusement contesté par les défendeurs que le demandeur, à partir du 1^{er} octobre 1999, a effectivement presté pour le compte de la F.E.M. et y a pleinement exercé une fonction opérationnelle au sein du secrétariat. Outre que le demandeur mentionne de nombreuses activités menées par lui dans la cadre de la F.E.M., le Tribunal est frappé par l'absence d'éléments concrets apportés par les défendeurs qui tendraient à montrer que Monsieur K aurait continué à fournir des prestations pour le compte de IG METALL ou que cette dernière aurait maintenu un pouvoir de direction sur son travail. Les défendeurs se contentent d'affirmer que « *le demandeur ne démontre pas de relations contractuelles avec les concluantes avant la 01.10.2005...* » (conclusions des défendeurs p. 6) : cette défense n'est pas convaincante car elle ne rencontre pas les éléments de fait (description des prestations pour le compte de la F.E.M.) mis en avant par le demandeur.

Il y a donc bien eu, dans les faits, appartenance à la « même entreprise » F.E.M. depuis le 1^{er} octobre 1999. Que les six premières années de cette occupation aient eu lieu dans le cadre d'un accord de détachement entre la F.E.M. et (IG METALL), d'une part, et, d'autre part, d'un accord individuel entre IG METALL et Monsieur K (paiement du salaire, maintien du régime de sécurité sociale et garantie de retour), n'y change rien. Le Tribunal fait sienne la jurisprudence citée à cet égard par le demandeur (C.T. Liège, 20 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 59), selon laquelle la fidélité à l'entreprise (qui caractérise l'ancienneté) ne doit pas s'inscrire nécessairement dans le cadre d'un contrat de travail.

Dans un contexte sans doute différent mais qui n'exclut pas l'analogie, il a également été jugé que la période de travail effectuée en qualité de « chômeur mis au travail » (au sens des articles 161 et suivants de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, abrogé le 1er juin 1992) compte pour le calcul de l'ancienneté pour l'application des articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. C. trav. Bruxelles (6e ch.) n° 45.741, 22 mai 2006, J.T.T. 2006, liv. 955, 346.

Le Tribunal est dès lors d'avis qu'il y a lieu de prendre en considération la réalité de la continuité dans l'appartenance du travailleur à « l'entreprise F.E.M. » à partir du 1^{er} octobre 1999.

Quant à la question de la durée du préavis à respecter, le Tribunal estime qu'une durée de huit mois est raisonnable.

Le droit à l'indemnité complémentaire de préavis naît au moment de la notification du congé. C'est à cette date, selon la jurisprudence dominante, qu'il faut se placer pour l'évaluation. Les événements postérieurs sont indifférents.

Le Tribunal prend en compte à cet égard la circonstance suivante qui, au moment du licenciement (18 janvier 2007), est en rapport avec la possibilité de trouver un emploi équivalent dans le chef du demandeur.

A l'époque de son licenciement, le lien qui unissait encore Monsieur K à IG METALL permettait à celui-ci de compter sur une reprise par l'organisation syndicale allemande (clause contractuelle de retour) ou à tout le moins sur une compensation financière. Le Tribunal observe en effet que, s'il est vrai que IG METALL avait, à l'époque du licenciement, entamé une procédure de licenciement, le contrat qui liait cette organisation au demandeur n'était pas du tout rompu et que ce dernier pouvait continuer à espérer une réaffectation.

Il faut donc tenir compte de ce contexte global particulier dans l'approche de la difficulté de retrouver un emploi au moment du licenciement, à savoir une Fédération syndicale internationale qui licencie un de ses collaborateurs alors que ce dernier a encore des perspectives d'emploi (ou de compensation financière, laquelle couvre une durée dans le temps) auprès d'un membre (très proche) de cette Fédération. Une telle approche est conforme à la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cassation 3 février 2003, J.T.T., 2003, p. 262).

Enfin, le Tribunal ne suit pas l'argument du demandeur selon lequel il y aurait lieu de tenir compte de la spécificité de sa fonction, à savoir conseiller dans le monde syndical. Le demandeur a acquis une expertise dans le domaine des relations de travail, des nouvelles technologies, l'organisation de séminaires et de conférences, Cette expertise n'est pas limitée à la sphère des organisations syndicales.

Il convient donc de condamner les défendeurs au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à huit mois de rémunération, sous déduction du montant payé par la F.E.M. lors du licenciement. Les défendeurs n'ont pas contredit le demandeur quant au montant de la rémunération annuelle à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire. Il y a donc lieu de retenir la somme de 75.945,81 € au titre de rémunération annuelle ; l'indemnité de rupture est donc égale à 50.630,54 € bruts, sous déduction du montant déjà payé.

Quant au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif

L'abus dans l'exercice du droit de licencier un employé suppose dans le chef de l'employeur l'existence d'une faute, d'un préjudice distinct de celui qui est réparé de manière forfaitaire par le préavis ou l'indemnité compensatoire ainsi que d'un lien causal entre les deux.. Il appartient à la partie qui se prévaut de cet abus de droit, en l'espèce la demanderesse, d'apporter la preuve des trois éléments constitutifs de cette responsabilité.

Dans un arrêt récent, la Cour de Cassation a fait une application de ce cas de figure :
« *L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, lors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fût-il non fautif, de*

l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. Il en est ainsi lorsqu'un employeur invoque, à l'encontre de l'employée qu'il licencie pour motif grave, des faits extrêmement graves en égard à la profession de celle-ci, alors que ces faits se révèlent sinon anodins, à tout le moins peu importants, et ne méritant en aucune façon une décision aussi extrême que le licenciement. Constitue un licenciement abusif le licenciement d'une employée puéricultrice, reposant sur une imputation, avec légèreté, de faits qui sont commis sur des enfants et qui sont qualifiés de maltraitance, alors que ces faits ne sont pas avérés. » Cass. (3e ch.), Chron. D.S. 2007, liv. 1, 38, note FUNCK, H

L'exigence de l'exercice d'un droit « d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit une personne prudente et diligente... » est également posée dans d'autres arrêts de la Cour de Cassation cités par le demandeur dans ses conclusions.

Dans le cas d'espèce, le Tribunal ne peut suivre la thèse du demandeur selon laquelle son employeur aurait dépassé les limites normales de l'exercice du droit de licencier. Le Tribunal a égard aux éléments suivants :

- La motivation de la lettre de licenciement doit être lue en ayant à l'esprit toutes les étapes qui ont précédé celui-ci. Ainsi dans un entretien qui a eu lieu le 13 novembre 2006, soit peu de temps après le mail du demandeur du 4.11.2006 à IG METALL, le Secrétaire général de la F.E.M. avait déjà clairement exprimé les critiques qu'il adressait à Monsieur K et fait état d'une possibilité de licenciement. Dans le rapport de cet entretien il est fait état d'un contact entre la F.E.M. et IG METALL au sujet du mail du 4 novembre 2006.
- Entre cette réunion du 13.11.2006 et la date du licenciement « effectif » le 18.01.2007, il s'est écoulé plus de deux mois au cours desquels les parties se sont rencontrées et ont forcément discuté de leurs points de vue. Elles se sont mises d'accord pour se donner du temps suite à une première rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (le 18.12.2006), acte qui a été retiré de l'accord des deux parties et suite auquel le demandeur a accepté les modalités de la suspension conventionnelle de son contrat de travail. L'organisation syndicale du demandeur a assisté celui-ci lors de ces étapes.
- La lettre de licenciement du 18 janvier 2007 fait en tout cas apparaître un profond désaccord entre les parties « notre conversation de ce jour en présence de votre représentant du personnel, Madame Linda, R , n'a absolument pas permis d'éclaircir la situation. Vous avez refusé de nous donner une quelconque explication..... ».
- Le demandeur dit avoir fourni des explications lors des entretiens des 7 et 13 novembre 2006 et fait référence à un mémoire qu'il a déposé le 18 janvier 2007 lors de la réunion au terme de laquelle il a été licencié : le Tribunal y lit bien son désir de vouloir continuer à travailler pour la F.E.M. Ce désir est compréhensible et n'est pas en soi en question mais rend-il pour autant la motivation de l'employeur « fallacieuse » comme le soutient le demandeur ? Le Tribunal ne le pense pas.

▪ Dans une formulation sans doute assez sèche et manquant de nuances (« ... *Vous avez refusé de nous donner une quelconque explication...* »), l'employeur a estimé que, au terme d'une période de deux mois, il ne souhaitait pas garder à son service son employé. Savoir si le demandeur a donné des explications, et dans quelle mesure, n'est pas réellement déterminant dans l'appréciation du Tribunal. Le demandeur ne convainc pas lorsqu'il suppose que le motif tiré de son mail du 4 novembre 2006 serait, à le comprendre, un prétexte pour son licenciement.

De ce qui précède le Tribunal est d'avis que la preuve n'est pas rapportée que la F.E.M. aurait fait un usage anormal, disproportionné de son droit de licencier. On ne peut lui reprocher d'avoir agi précipitamment ni d'avoir manqué de prudence dans l'exercice de ce droit.

La demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif est non fondée.

Quant aux dépens

En vertu de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la réépétabilité des honoraires et des frais d'avocat, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève à 3.000 euro lorsque, comme en l'espèce, la valeur du litige se situe entre 60.000,01 et 100.000,00 euro.

Cette indemnité de procédure est à charge des défendeurs ; il en va de même pour les frais de citation.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Déclare les demandes partiellement fondées,

Condamne la Fédération Européenne des Métallurgistes ainsi que Messieurs Renzo A et Peter S à payer à Monsieur Hardy K **50.630,54 € bruts** à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à huit mois de rémunération, **sous déduction du montant déjà payé**, le solde majoré des intérêts au taux légal calculés depuis la date du 18 janvier 2007,

Déclare les demandes non fondées pour le surplus,

Liquide les dépens comme suit :

- Condamne la Fédération Européenne des Métallurgistes ainsi que Messieurs Renzo A et Peter S à payer à Monsieur Hardy K l'indemnité de procédure de 3.000 €.
- condamne la Fédération Européenne des Métallurgistes ainsi que Messieurs Renzo A et Peter S à payer à Monsieur Hardy K 188,53 € à titre de frais de citation.

Ainsi jugé par la 2^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles où siégeaient :

Monsieur J.-J. VAN HOOF,	Juge,
Monsieur D. BUYSSCHAERT,	Juge Social Employeur,
Monsieur G. SMETS,	Juge Social Employé,
et prononcé à l'audience publique du	
à laquelle était présent,	

Monsieur J.-J. VAN HOOF, Juge,
assistée de Madame T. DUBELLOY, Greffier,

Le Greffier,

Les Juges Sociaux,

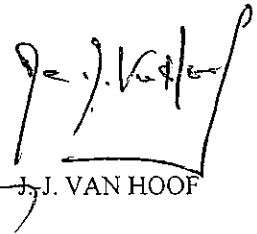
Le Juge,



T. DUBELLOY

G. SMETS

D. BUYSSCHAERT



J.-J. VAN HOOF