



Expédition

Numéro du répertoire 2020 /
Date du prononcé 17 novembre 2020
Numéro du rôle 2017/AB/957
Décision dont appel 16/3135/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Contrat de travail-employé

Travailleur italien engagé en 2003 au service d'une société italienne et détaché en Belgique depuis 2004 pour représenter les intérêts de la société à Bruxelles auprès de l'Union Européenne et de l'OTAN.

Détachement renouvelé régulièrement.

Prolongation datée du 30 juin 2015 jusqu'au 31 décembre 2015 signée pour accord par le travailleur.

Action en cessation de faits de harcèlement introduite le 04 novembre 2015 et déclarée non fondée par la Cour du travail dans le cadre d'une procédure distincte.

Notification de fin de détachement opérée par courrier du 10 décembre 2015 avec invitation adressée au travailleur de reprendre ses fonctions en Italie.

Décision considérée par le travailleur comme constitutive d'une « mesure préjudiciable » prohibée par l'article 32 tredecies de la loi du 04 août 1996.

Demande d'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération déclarée non fondée au regard des éléments de fait du dossier.

Article 578,11° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur J. A.

Appelant, demandeur originaire,

représenté Maître Laura Carre, avocat à Bruxelles.

contre

La S.P.A. LEONARDO, (anciennement Finmeccanica SPA), dont le siège social est établi à 00195 Rome, Piazza Monte Grappa, 4, ayant une unité d'établissement sise à 1000 Bruxelles, Avenue des Arts, 43 (BCE n° 0878.370.236) ;

Intimée, défendeur originaire,

représenté Maître Gaëlle Willems, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 30 août 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 31 octobre 2017 ;

Vu l'ordonnance, prise sur pied de l'article 747, §1, du Code judiciaire le 6 décembre 2017, et notifiée aux parties le 11 décembre 2017 ;

Vu, pour Monsieur J. A., ses conclusions principales d'appel reçues au greffe le 06 décembre 2018 ;

Vu ,pour Leonardo S.P.A., ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 31 mai 2019 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4^{ème} chambre du 15 septembre 2020 ;

Vu le dossier des parties ;

* * *

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête reçue au greffe de la Cour le 31 octobre 2017, Monsieur J. A. a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement entre parties par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 30 août 2017.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas contesté qu'il n'a pas été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT

1. Les faits de la cause et les antécédents de la procédure.

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur J. A. (ci-après dénommé de manière abrégée Monsieur J. A.), né le 1967, a été engagé par la société de droit italien Finmeccanica (actuellement Leonardo SPA) à partir du 15 avril 2003 dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée successifs, suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 16 juin

2004. Il a travaillé à Rome au service de l'entreprise, active au niveau international dans les secteurs de l'aéronautique, de la défense et de la sécurité.

Le siège principal de Leonardo SPA est situé à Rome mais elle dispose, également, de bureaux situés dans d'autres pays dont un à Bruxelles.

Le 7 septembre 2004, Leonardo SPA a adressé à Monsieur J. A. une lettre, que celui-ci a contresignée, ayant pour objet son détachement temporaire en Belgique. Il a été convenu qu'à partir du 1^{er} octobre 2004, Monsieur J. A. exercerait ses fonctions au bureau de représentation de la société à Bruxelles, que le détachement aurait une durée prévisible de 12 mois à dater du 1^{er} octobre 2004 et qu'il pourrait être prorogé de commun accord moyennant un préavis de 2 mois.

À partir du 1^{er} octobre 2004, Monsieur J. A. a été chargé, au sein du bureau de Bruxelles, des rapports avec les institutions, organisations et associations européennes et internationales dans le cadre « défense, sécurité et policy planning » (note interne de LEONARDO SPA – pièce 7, dossier Monsieur J. A.).

Son détachement temporaire a été renouvelé à neuf reprises pour une durée déterminée de douze mois, courant du 1^{er} octobre au 30 septembre suivant (du 1^{er} octobre 2005 au 30 septembre 2006, du 1^{er} octobre 2006 au 30 septembre 2007 et ainsi de suite jusqu'au 30 septembre 2014). Chacune de ces prolongations a eu lieu à des conditions contractuelles inchangées (sauf une augmentation des indemnités d'expatriation en 2006, 2007, 2008 et 2009).

En 2014, la société a entamé un processus de réduction importante des coûts de son bureau de Bruxelles : frais de personnel, loyer, frais de fonctionnement. Ce fait est établi par les pièces du dossier de Leonardo SPA et Monsieur J. A. ne conteste pas cet état de fait.

Le 7 juillet 2014, Leonardo SPA a rappelé à Monsieur J. A. que, comme décidé en 2004, le montant des frais d'éducation et de scolarité de ses enfants devait être préalablement convenu et l'a invité à limiter ce coût.

Le 3 septembre 2014, le détachement a été prolongé, cette fois pour une durée de six mois courant du 1^{er} octobre 2014 au 31 mars 2015. Par sa lettre de prolongation, Leonardo SPA s'est réservé le droit, pour le futur, de définir de nouvelles conditions contractuelles en ce qui concerne l'ensemble des avantages prévus en cas d'éventuelle continuation de l'affectation à l'étranger.

Le directeur du bureau de Bruxelles a quitté brusquement la société fin 2014. Le nouveau directeur, Monsieur B., lui a succédé début mai 2015.

Entretemps, le 10 mars 2015, le détachement a été prolongé de commun accord pour une durée de trois mois, du 1^{er} avril au 30 juin 2015. La même clause au sujet des « nouvelles conditions contractuelles » figurait dans la lettre de prolongation.

En date du 28 juin 2015, Monsieur J. A. a conclu un contrat de bail de résidence principale d'une durée de 9 ans pour une maison sise à Rhode-Saint-Genèse à partir du 1^{er} septembre 2015.

Monsieur J. A. a été reconnu en état d'incapacité de travail à compter du 16 septembre 2015 et n'a pas été remplacé.

Cette incapacité de travail a fait l'objet de prolongation successives jusqu'au 3 avril 2017 date du licenciement de Monsieur J. A. conformément au droit italien.

Selon le certificat médical établi le 30 septembre 2015 par le médecin traitant de Monsieur J. A., le docteur DAVILA, l'incapacité de travail subit par ce dernier qui présentait des symptômes et des signes d'une dépression/d'un burn-out était liée aux circonstances suivantes : « restructuration dans la société, mouvement pour le pousser à la démission, malaise/mal-être ressenti au sein de son entreprise ».

En date du 04 novembre 2015, monsieur J. A. a introduit une citation comme en référé visant à faire ordonner la cessation des faits de harcèlement, conformément à l'article 32 tredecies de la loi du 04 août 1996 ,commis à son encontre par l'auteur présumé des faits, à savoir Monsieur B., son supérieur hiérarchique du bureau de Bruxelles de Leonardo SPA.

La demande a été rejetée par le président du tribunal du travail de Bruxelles aux termes de son ordonnance rendue le 29 février 2016.

Par une lettre datée du 10 décembre 2015 et envoyée par courrier recommandé le 14 décembre 2015, Leonardo SPA communiqua à Monsieur J. A. la décision suivante :

*« Nous avons procédé à une analyse des besoins en Italie et de la situation financière du bureau de Belgique et Il nous est apparu qu'il n'était pas opportun de prolonger votre détachement en Belgique. Celui-ci prendra dès lors fin, comme nous l'avions prévu par notre courrier du 26 Juin 2015, le 31 décembre 2015.
Conformément à l'article 10 de la lettre de détachement du 7 septembre 2004, les frais de votre retour à Rome seront pris en charge par la Société.
Vous reprendrez dès lors vos fonctions à Rome à partir du 2 janvier 2016.
Nous vous remercions de bien vouloir prendre contact avec G. E. (...) pour les modalités pratiques de votre retour ».*

Le 17 décembre 2015, Monsieur J. A. notifia à Leonardo SPA que la décision de fin de détachement constituait une mesure préjudiciable au sens de l'article 32 tredecies de la loi

du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après « la loi du 4 août 1996 ») et en demanda le retrait immédiat ou, à tout le moins sa suspension jusqu'à ce qu'un tribunal se prononce sur son caractère préjudiciable.

Le 23 décembre 2015, Leonardo SPA adressa à Monsieur J. A. une fin de non-recevoir, faisant valoir que celui-ci devait être conscient que son détachement pouvait prendre fin le 31 décembre 2015 dès lors que la dernière prolongation du détachement avait été limitée à six mois et que la fin du détachement s'inscrivait dans le contexte de réduction des coûts du bureau de Bruxelles. Leonardo SPA invita Monsieur J. A. à *«prendre contact avec sa hiérarchie italienne afin de déterminer ensemble la meilleure solution en vue de régler les modalités de son retour en Italie (éventuellement de convenir ensemble que Monsieur J. A. prenne ses congés au début de l'année 2015) »*.

Le 29 décembre 2015, Monsieur J. A. a demandé au président du tribunal du travail francophone de Bruxelles, par voie de requête unilatérale, d'ordonner à Leonardo SPA la cessation de la mesure de fin de détachement prise le 10 décembre 2015.

Après avoir été rejetée en première Instance, cette requête a été déclarée fondée par notre cour le 6 janvier 2016 dans la mesure suivante : la cour a ordonné la suspension de la mesure de fin de détachement et de rapatriement à Rome décidée par Leonardo SPA et notifiée à Monsieur J. A. par courrier du 10 décembre 2015 et ce, jusqu'à ce que le juge compétent se soit prononcé sur sa validité.

Le 6 janvier 2016, Monsieur J. A. demanda à Leonardo SPA, en application de l'article 32 tredecies, § 3, de la loi du 4 août 1996, d'être rétabli dans les conditions de travail qui prévalaient avant la fin du détachement.

Le 14 janvier 2016, Leonardo SPA lui adressa une fin de non-recevoir faisant valoir que les conditions de travail n'avaient pas été modifiées, le détachement ayant pris fin le 31 décembre 2015 à la date convenue. Leonardo SPA indiqua également : *«Il n'a en aucun cas été exigé de votre part que vous vous présentiez à Rome le 2 janvier 2016. Il vous a simplement été indiqué qu'à partir de janvier 2016, votre détachement serait terminé et que vous reprendriez par conséquent votre service en Italie. En ce qui concerne les modalités pratiques de votre retour en Italie, il vous a été demandé de prendre contact avec Monsieur G. E., ce que vous n'avez toujours pas fait. Sauf erreur, vous êtes encore en incapacité de travail jusqu'au 31 janvier, nous vous prions en conséquence de bien vouloir prendre contact avec Monsieur G. E. et ce, dans les plus brefs délais, en vue de convenir avec lui des modalités raisonnables de votre retour en Italie »*.

Par requête introductive d'instance du 11 mars 2016, Monsieur J. A. a assigné Leonardo SPA devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles aux fins de lui demander :

- de dire que la décision de fin de mission à Bruxelles prise le 10 décembre 2015 par Leonardo SPA était nulle et de nul effet,

- d'ordonner à Leonardo SPA de l'occuper au lieu d'exécution habituel de ses prestations de travail et de lui allouer le salaire et les indemnités d'expatriation dus, depuis le 1^{er} janvier 2016,
- de condamner Leonardo SPA au paiement de 51.000,00€ nets, à majorer des intérêts judiciaires;
- de condamner Leonardo SPA au paiement des dépens.

Entretemps, Monsieur J. A. interjette appel le 17 mars 2016 de l'ordonnance prononcée par le président du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 29 février 2016.

Le 24 mars 2016 sur tierce-opposition de Leonardo SPA, la cour du travail de Bruxelles, autrement composée, confirma sa décision du 6 janvier 2016, sous la réserve que ses effets prendront fin trois mois après que l'action en cessation introduite le 4 novembre 2015 par Monsieur J. A. ait fait l'objet d'une décision judiciaire coulée en force de chose jugée. La cour ordonna, en outre, à Leonardo SPA de payer à Monsieur J. A., à titre provisoire, les allocations d'expatriation à partir du 1^{er} janvier 2016 aussi longtemps que les parties étaient liées par contrat de travail et que l'arrêt sortissait ses effets.

La cour considéra notamment que:

«Sur la base des éléments de fait dont elle dispose à ce jour, appréciés prima facie, Leonardo SPA ne démontre pas l'absence de lien entre [la] mesure préjudiciable et l'action en cessation de harcèlement moral intentée par Monsieur J. A. contre la société le 4 novembre 2015.

En effet, il semble qu'aucune des deux parties ne considérait la fin du détachement-comme imminente à la fin de l'année 2015. Monsieur J. A. venait de s'engager dans un contrat de bail de 9 ans prenant cours le 1^{er} septembre 2015 et Leonardo SPA venait payer les frais de scolarité des enfants de Monsieur J. A. en Belgique pour toute l'année scolaire 2015-2016. Avant que Monsieur J. A. n'intente l'action en cessation, les parties semblaient avoir l'intention de poursuivre leur relation de travail dans des conditions inchangées.

La décision prise brusquement par Leonardo SPA, en décembre 2015, de ne pas reconduire le détachement, n'est expliquée par aucun des éléments objectifs dont la cour dispose à ce jour. Leonardo SPA énonce certes des considérations générales relatives à la situation économique du bureau de Bruxelles, qui peuvent être pertinentes, mais n'allègue pas que la fonction de Monsieur J. A. à Bruxelles soit supprimée ni qu'un autre poste lui soit destiné en Italie.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, Leonardo SPA, sur qui repose la charge de la preuve, ne démontre pas, même en apparence, que sa décision est sans lien avec l'intentement de l'action en cessation par Monsieur J. A. quelques semaines plus tôt.

Il s'agit dès lors d'une mesure préjudiciable interdite par l'article 32tredecies, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 28 février 2014.

La suspension de cette mesure préjudiciable, ordonnée par l'arrêt attaqué, constitue la décision adéquate pour garantir, à titre provisoire, l'effectivité de la protection instituée par l'article 32tredecies, § 1, de la loi du 4 août 1996».

En date du 2 juin 2016, la Cour de céans, composée de la même manière que lorsque fut prononcé l'arrêt du 24 mars 2016, confirma l'ordonnance du Président du tribunal du travail francophone de Bruxelles rejetant la demande en cessation des faits de harcèlement moral introduite par Monsieur J. A. le 04 novembre 2015.

Dans son appréciation des faits de harcèlement allégués par Monsieur J. A., la Cour de céans fit valoir ce qui suit :

« Les deux premiers faits (déplacement du poste de travail et reprise du rôle de sherpa par Monsieur B.) ont en commun l'absence totale de réaction négative de Monsieur J. A. en temps utile. Aucun élément du dossier n'indique que Monsieur J. A. ait ressenti ces faits, au moment où ils se sont produits, comme une atteinte à sa personnalité, une menace pour son emploi ou une humiliation.

Le problème du déplacement du poste de travail doit être relativisé :

- *Monsieur J. A. a occupé le bureau directorial en l'absence de directeur. La reprise de ce bureau par le directeur nouvellement nommé début mai 2015 n'est en aucune manière critiquable.*
- *Le fait que Monsieur J. A. ait dû partager un local avec un collègue, Monsieur M., n'apparaît pas problématique non plus, puisque Monsieur J. A. et son collègue avaient déjà occupé ensemble le bureau directorial. Monsieur J. A. n'établit pas que Monsieur M. ait occupé une position hiérarchique inférieure à la sienne au sein du bureau de Bruxelles.*
- *Il n'apparaît pas que le bureau en question était exposé à la vue de toute personne entrant ou sortant du siège bruxellois de l'entreprise ; il était séparé de la salle d'attente par une vitre opaque.*
- *Il est vrai qu'il ne s'agissait pas d'un bureau prestigieux. Cependant, la situation était temporaire pour la période comprise entre la réduction de deux à un étage et le déménagement. Monsieur J. A. passait l'essentiel de son temps de travail en dehors des locaux de l'entreprise et, lorsqu'il s'y trouvait, faisait usage de la grande salle de réunion, dont il n'est pas contesté qu'elle était fort peu occupée.*
- *Monsieur M., dont il n'est pas établi qu'il occupait une position hiérarchique inférieure à celle de Monsieur J. A., était logé à la même enseigne. La mesure n'était donc pas dirigée contre Monsieur J. A. personnellement.*

La reprise du rôle de sherpa par le directeur nouvellement nommé, en sa qualité de directeur des affaires internationales de FINMECCANICA, n'apparaît pas comme une vexation infligée à Monsieur J. A., qui n'a émis aucune réserve à ce sujet lorsqu'il en a été informé. Il n'est pas abusif dans le chef d'un directeur des affaires internationales d'assumer lui-même le rôle de sherpa du PDG de l'entreprise pour des échanges de haut niveau.

La sanction disciplinaire infligée le 8 mai 2015 a été décidée pour des faits qui paraissent sérieux. Monsieur J. A. a pu s'en expliquer. Il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elle a eu pour vocation de jeter l'opprobre sur Monsieur J. A. ni qu'elle excède les limites de l'exercice normal de l'autorité de l'employeur.

La réduction des frais scolaires pris en charge par FINMECCANICA avait été annoncée à Monsieur J. A. dès le mois de juillet 2014, soit bien avant le début de la période durant laquelle Monsieur J. A. considère avoir été harcelé. Elle s'inscrit manifestement dans la ligne des réductions de coûts généralisées décidées par l'entreprise.

L'incapacité de longue durée est l'indice d'une souffrance au travail, mais ne permet pas de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. La souffrance au travail vécue par Monsieur J. A. peut avoir d'autres motifs, tels que l'incertitude au sujet de son avenir suscitée par la réorganisation du bureau de Bruxelles, les réductions de coûts, la fin du détachement de plusieurs collègues ainsi que la réduction des périodes pour lesquelles son propre détachement avait été prolongé, assortie de réserves quant au maintien du détachement lui-même et des avantages qui y sont liés.

La non-reconduction du détachement de Monsieur J. A. après le 31 décembre 2015 a été considérée par notre cour comme une mesure préjudiciable prise suite à l'intentement de la présente action en cessation et, dès lors, interdite par l'article 32tredecies de la loi. Plus précisément, la cour a jugé que « la décision prise brusquement par FINMECCANICA, en décembre 2015, de ne pas reconduire le détachement n'est expliquée par aucun des éléments objectifs dont la cour dispose à ce jour » (arrêt du 24 mars 2016).

Dans le cadre de la présente procédure, le débat ne porte plus sur la question de savoir si la non-reconduction du détachement constitue une mesure préjudiciable liée à l'action en cessation, mais bien si cette mesure fait partie d'un ensemble abusif de conduites, constitutif de harcèlement moral au travail.

FINMECCANICA apporte des éléments nouveaux au débat :

- *La non-reconduction du détachement a été précédée par la réduction de la durée des prolongations successives de ce détachement : après avoir été prolongé à neuf reprises pour douze mois, le détachement n'a été prolongé que de six mois à partir du 1^{er} octobre 2014, de trois mois à partir du 1^{er} avril 2015 et de six mois à partir du 1^{er} juillet 2015, et ceci dans un contexte de réduction de coûts à partir de l'année 2014.*
- *Par ses trois dernières lettres de prolongation, FINMECCANICA s'est réservé le droit, pour le futur, de définir de nouvelles conditions contractuelles en ce qui concerne l'ensemble des avantages prévus en cas d'éventuelle continuation de l'affectation à l'étranger. La société a ainsi émis, à partir de septembre 2014,*

des réserves quant au maintien du détachement lui-même et des avantages qui y sont liés.

- *Monsieur J. A. n'a pas été le seul membre du bureau de Bruxelles visé par la non-reconduction du détachement : trois autres personnes ont vu leur détachement prendre fin en novembre 2014, décembre 2014 et avril 2015 ; en outre, trois membres du personnel ont été licenciés.*

Il ressort de ces éléments nouveaux qu'une incertitude planait sur la reconduction du détachement de Monsieur J. A. depuis 2014 déjà, soit bien avant la période à laquelle Monsieur J. A. situe le début de harcèlement moral. En outre, Monsieur J. A. n'a pas été le seul membre du personnel visé par une telle mesure ; trois autres personnes l'avaient précédé.

Le caractère indéterminé de la fonction que Monsieur J. A. sera appelé à exercer à Rome est encadré par les termes de son contrat de travail, qui définissent la fonction pour laquelle il a été engagé. À moins de s'ajouter à d'autres éléments formant un ensemble abusif, ce fait n'est pas l'indice, à lui seul, de l'existence d'un harcèlement moral au travail.

Enfin, le retard dans l'exécution de notre arrêt du 24 mars 2016 est sans rapport avec un éventuel harcèlement moral.

Après avoir examiné l'ensemble des faits établis, compte tenu des circonstances et des appréciations qui viennent d'être posées, la cour estime que ces faits ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral dirigé contre Monsieur J. A.

L'action en cessation n'est dès lors pas fondée ».

Par jugement prononcé le 30 août 2017 , le tribunal du travail francophone de Bruxelles statua sur le fondement des prétentions lui soumises par Monsieur J. A. aux termes de sa requête introductive d'instance du 11 mars 2016 lesquelles avaient été précisées par ses conclusions de synthèse du 14 avril 2017 qui demandaient au tribunal de :

- confirmer l'arrêt de la Cour du travail du 24 mars 2016 rendu sur tierce-opposition;
- condamner Leonardo SPA au paiement de 99.681,54€ nets, à majorer des intérêts compensatoires depuis le 10 décembre 2015 puis des intérêts judiciaires ;
- condamner Leonardo SPA aux entiers dépens de la procédure en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.600,00 €.

Monsieur J. A. avait, ainsi, renoncé à sa demande originale tendant, d'une part, à dire pour droit que la décision de fin de mission à Bruxelles prise le 10 décembre 2015 par Leonardo SPA était nulle et de nul effet et, d'autre part, à ordonner à Leonardo SPA de l'occuper au

lieu d'exécution habituel de ses prestations de travail et de lui allouer un salaire et des indemnités d'expatriation depuis le 1^{er} janvier 2016.

A titre reconventionnel, Leonardo SPA demanda au tribunal d'ordonner à Monsieur J. A. qu'il s'explique sur son absence de réclamation d'indemnité d'incapacité de travail auprès de son organisme assureur.

Aux termes de son jugement, le tribunal du travail francophone de Bruxelles déclara la demande principale de Monsieur J. A. recevable mais non fondée et débouta ce dernier de toutes ses prétentions.

Il déclara la demande reconventionnelle de Leonardo SPA devenue sans objet.

Enfin, le tribunal délaissa à Monsieur J. A. ses propres dépens et le condamna aux dépens de Leonardo SPA liquidés à l'indemnité de procédure fixée à 3.600€.

Monsieur J. A. interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE LA REQUETE D'APPEL

Monsieur J. A. demande à la Cour de céans de confirmer l'arrêt de la Cour du travail du 24 mars 2016 rendu au provisoire sur tierce-opposition et, par conséquent, de condamner LEONARDO SPA:

- au paiement de la somme nette de **99.681,54€** à majorer des intérêts compensatoires depuis le 10 décembre 2015 puis des intérêts judiciaires ;
- aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à **10.800,00€** (3.600,00 € + 7.200,00 €).

PRETENTIONS DE LEONARDO SPA

Leonardo SPA postule que le jugement a quo soit définitivement confirmé et que toutes les prétentions formulées par Monsieur J. A. soient déclarées, si pas recevables, en tout état de cause non fondées.

DISCUSSION EN DROIT

I. Fondement de la requête d'appel

I.1. Quant au fondement de la demande d'indemnité en réparation de la mesure préjudiciable liée à l'octroi en justice pour harcèlement moral

I.1.a. Position des parties

Mr J. A. reproche au premier juge de ne retenir aucun lien entre la mesure de non-reconduction de son détachement et l'action en cessation de harcèlement .

Le premier juge a estimé que la non-reconduction du détachement n'était pas une mesure préjudiciable prise en lien avec l'action comme en référé visant à demander la cessation des faits de harcèlement dont Monsieur J. A. s'estimait victime au motif que :

- 1) Il existait une incertitude sur la non reconduction du détachement ;
- 2) On ne peut déduire de la proximité de temps entre l'introduction de l'action en cessation (4 novembre 2015) et la décision de non-reconduction du détachement (10 décembre 2015) le caractère préjudiciable de cette décision ;
- 3) On ne peut non plus déduire du contenu des conclusions prises par les conseils de LEONARDO SPA le 11 décembre 2015, qui écrivaient qu'un bureau était disponible pour chaque collaborateur dans les nouveaux locaux, du maintien du détachement.

Monsieur J. A. indique que le travailleur qui introduit une action en cessation de faits de harcèlement est, conformément à l'article 32 tredecies, §1 et 1^{er}/1, 4^o de la loi du 04 août 1996, protégé contre les mesures préjudiciables.

Selon lui, le caractère préjudiciable de la décision de mettre fin à son détachement est indubitablement établi dès lors que :

- rien ne permettait de savoir que le détachement allait prendre fin dans la mesure où rien n'indiquerait que le dernier avenant de prolongation serait le dernier ;
- son affectation à Bruxelles a duré pendant 12 mois sans interruption et sans négociation particulière sur les modalités de reconduction ;
- aucune discussion sur une éventuelle fin de détachement n'a eu lieu entre les parties ;
- avant l'introduction de l'action en cessation de faits de harcèlement Leonardo SPA s'est comportée comme si le détachement allait perdurer ;

Monsieur J. A. soulève un second grief en ce que le jugement a quo ne se prononce pas sur certains éléments factuels soulevés dans ses écrits de procédure à savoir que :

- les frais de scolarités de deux de ses trois enfants ont été payés par Leonardo SPA pour l'année scolaire 2015/2016 ;
- il a dû scolariser sa fille dans un nouvel établissement ;
- il a signé un nouveau bail de 9 ans dès septembre 2015 ;
- la fin du détachement n'a été accompagnée d'aucune discussion sur le poste qu'il occuperait à Rome « où il n'a aucune carrière d'origine ».

Monsieur J. A. relève également qu'il a introduit une demande de réintégration qui lui a été refusée par Leonardo SPA de telle sorte qu'il est en droit de prétendre à l'indemnité forfaitaire de 6 mois visée par l'article 32 tredecies, §4, de la loi du 04 août 1996.

Il soulève, dès lors, un troisième grief en ce que le jugement dont appel n'a pas condamné Leonardo SPA au paiement de l'indemnité forfaitaire fixée à 99.681,54€ due en application de l'article 32 tredecies, §4, de la loi du 4 août 1996.

De son côté, Leonardo SPA estime que l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 24 mars 2016 ne peut être confirmé.

En effet, fait-elle valoir, aux termes de son arrêt du 02 juin 2016, la Cour du travail de Bruxelles, composée de la même façon, statuant de manière définitive sur l'action en cessation des prétendus faits de harcèlement, est revenue sur l'analyse provisoire des faits qu'elle avait faite dans son arrêt du 24 mars 2016 et a constaté, de manière définitive, qu'il ressortait des éléments nouveaux invoqués par la société que, contrairement à ce qu'elle avait provisoirement considéré dans son arrêt du 24 mars 2016, une incertitude planait bien sur la reconduction du détachement de Monsieur J. A. depuis 2014, soit bien avant le début de la période du prétendu harcèlement moral de celui-ci et, a priori, avant l'introduction de la procédure en cessation de harcèlement.

Leonardo SPA indique que, par cet arrêt du 2 juin 2016, la Cour du travail a, ainsi, considéré que la fin du détachement (ainsi que d'autres faits qui étaient avancés par Monsieur J. A.) ne permettaient pas « compte tenu des circonstances et des appréciations » relevées par l'arrêt de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Elle souligne, ainsi, que dès lors qu'elle n'est même pas considérée comme un élément constitutif d'une présomption de harcèlement, la décision de fin de détachement, hors ce contexte précité, ne pourrait être considérée comme une mesure de représailles contraire à la loi du bien-être.

Leonardo SPA estime qu'en vertu des articles 23 et suivants du Code judiciaire, cette appréciation est revêtue de l'autorité de chose jugée puisqu'elle est identique, fondée sur la même cause et entre les mêmes parties de telle sorte qu'il est acquis que le non-renouvellement du détachement de Monsieur J. A. (par nature temporaire) ne peut en aucun cas être considéré comme une mesure préjudiciable liée à l'action en justice qu'il avait introduite : le détachement avait, en effet, été prolongé en juin 2015 de commun accord entre les parties jusqu'au 31 décembre 2015.

Elle postule que Monsieur J. A. soit débouté de ses prétentions.

I.1.b) Position de la Cour de céans.

Monsieur J. A. réclame le bénéfice de l'indemnité forfaitaire visée à l'article 32 tredecies, §4, de la loi du 04 août 1996.

Il fait valoir que la décision de non-renouvellement de son détachement prise par Leonardo SPA le 10 décembre 2015 constitue une mesure préjudiciable prise en représailles à l'action en cessation de faits constitutifs de harcèlement introduite le 04 novembre 2015.

Monsieur J. A. postule, ainsi, la confirmation de l'arrêt prononcé par la Cour de céans le 24 mars 2016, rendue sur tierce opposition dans le cadre de la procédure mue en extrême urgence visant à faire reconnaître au provisoire le caractère préjudiciable de la fin du détachement. Cet arrêt a considéré « sur la base des éléments de fait dont la Cour disposait à ce jour, appréciés prima facie, que Leonardo SPA ne démontrait pas l'absence de lien entre cette mesure préjudiciable et l'action en cessation de harcèlement moral introduite par Monsieur J. A. entre la société le 04 novembre 2015. »

I.1.b.a) Dispositions légales et principes applicables.

L'article 32 tredecies, §§ 1^{er} et 1^{er}/1, 4^o, de la loi du 4 août 1996, telle que modifiée par la loi du 28 février 2014, interdit à l'employeur, pendant l'existence des relations de travail, de prendre une mesure préjudiciable, liée à l'action en justice, à l'égard du travailleur qui intente une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la loi relative au harcèlement moral au travail.

La disposition précise que la mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable. Selon l'article 32septies, l'employeur a notamment l'obligation de prendre des mesures appropriées lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à sa connaissance et, lorsque la gravité des faits l'exige, de prendre les mesures conservatoires nécessaires.

Selon l'article 32 tredecies, § 2, de la loi, la charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

Selon l'article 32tredecies, § 3, de la loi, lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification. La demande doit être faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

Selon l'article 32 tredecies, § 4, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur lorsque celui-ci, suite à la demande visée au § 3, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans

les conditions qui prévalaient avant la modification et que le juge a jugé la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1^{er}. L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

I.1.b.b) Application des principe au cas d'espèce.

Il incombe à Leonardo SPA de prouver l'absence de lien entre l'action en cessation de harcèlement introduite par Monsieur J. A. le 04 novembre 2015 et la mesure de non-reconduction de son détachement après le 31 décembre 2015 prise le 10 novembre 2015.

La nature de « mesure préjudiciable » a été introduite par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le législateur a, ainsi, élargi, la protection du travailleur pendant le contrat de travail : précédemment, seule la modification unilatérale injustifiée des conditions de travail était interdite.

L'extension de l'interdiction aux mesures préjudiciables vise à aligner la protection du travailleur qui se plaint de harcèlement moral sur la protection du travailleur se plaignant de discrimination. Les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014 (Doc. Parl. Ch., 53 – 3101/001, p. 48 (exposé des motifs) et p. 104 (avis du Conseil d'Etat)) se réfèrent à la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité des traitement en matière d'emploi et de travail, dont l'article 11 oblige les Etats à prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout « traitement défavorable » par l'employeur en réaction à un plainte ou à une action en justice.

En l'espère, il n'est pas soutenu par les parties que la décision de non-reconduction du détachement constituerait une mesure appropriée prise par Leonardo SPA dans le cadre de l'article 32 septies de la loi du 04 août 1996.

Comme l'observe à juste titre le premier juge, il ne peut être sérieusement contesté que la non-reconduction du détachement prise le 10 novembre 2015 constitue une mesure qui impacte négativement Monsieur J. A. dès lors qu'elle implique un bouleversement de la situation professionnelle qui était la sienne après 12 ans mais, également, de sa vie familiale, notamment la scolarité de ses enfants et le suivi médical de son épouse gravement malade.

Il convient, toutefois, d'examiner si cette « mesure préjudiciable » est liée à l'action en cessation de harcèlement introduite le 04 novembre 2015.

Monsieur J. A. prétend que, dans le cadre de son arrêt du 02 juin 2016, la Cour de travail « était saisie de la question de savoir s'il était victime de faits de harcèlement et d'en ordonner la cessation » alors que dans le cadre de son arrêt du 24 mars 2016, la Cour du travail « était saisie au provisoire de la question de savoir si la fin du détachement pouvait être considérée comme une mesure préjudiciable prise en lien avec l'introduction de la procédure comme en référé ».

Selon Monsieur J. A., la Cour du travail n'a pas dit pour droit, aux termes de son arrêt du 02 juin 2016, que « la fin du détachement n'était pas une mesure préjudiciable mais que la fin du détachement n'était pas un fait de harcèlement » de telle sorte que « les causes des deux actions sont distinctes et ne visent pas à obtenir le même résultat ni en fait ni en droit ».

Contrairement à ce qu'allègue Monsieur J. A., eu égard à l'autorité de chose jugée qui, en vertu des articles 23 et suivants du Code judiciaire, s'attache, entre parties, à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 02 juin 2016, il s'impose de procéder à l'examen de la problématique liée à la qualification comme « mesure préjudiciable » de la décision de non-prolongation du détachement en ayant égard aux constatations de fait énoncées par la Cour du travail de Bruxelles, aux termes de son arrêt de 02 juin 2016, qui lie impérativement la Cour de céans.

Aux termes de son arrêt du 02 juin 2016, la Cour du travail est revenue à titre définitif sur l'interprétation qu'elle avait faite à titre provisoire dans son arrêt du 24 mars 2016.

Elle a, ainsi, considéré que la fin du détachement (ainsi que d'autres éléments de fait évoqués par Mr J. A.) ne permettaient pas compte tenu des éléments nouveaux portés à sa connaissance dans le cadre des débats noués devant elle de « présumer l'existence d'un harcèlement moral dirigé contre Monsieur J. A. ».

Dès lors qu'elle n'a pas été considérée comme un élément constitutif d'une présomption de harcèlement, la décision de fin de détachement, dans le contexte précité tel que retenu par la Cour, ne pourrait être considérée comme une mesure de représailles contraire à la loi sur le bien-être.

Bien que la Cour du travail, aux termes de son arrêt du 02 juin 2016, ne se soit pas prononcée explicitement sur la question de savoir si la fin du détachement pouvait être considérée comme une mesure préjudiciable, elle a, néanmoins, dit pour droit « qu'une incertitude planait sur la reconduction du détachement de Monsieur J. A. depuis 2014 » et n'a pas reconnu l'existence d'une situation de harcèlement et encore moins celle de représailles perpétuées par Leonardo SPA à l'encontre de Monsieur J. A..

En effet, Monsieur J. A. n'a pas été le seul membre du personnel visé par une non-reconduction puisque Monsieur V. a vu son détachement prendre fin en décembre 2014,

Monsieur G. en novembre 2014 et Monsieur BE. en avril 2015 et que trois autres travailleurs ont été licenciés sans être remplacés, réalité qui n'a pas été contestée par Monsieur J. A. dans ses écrits de procédure.

Leonardo SPA avait, en effet, entamé, dès 2014, un processus de réduction importante des coûts de son bureau à Bruxelles (frais de personnel, frais de loyer, frais de fonctionnement). La non-reconduction du détachement de Monsieur J. A. s'inscrit incontestablement dans ce contexte de réduction des coûts et a été précédée par la réduction de la durée des prolongations successives de ce détachement : c'est ainsi qu'après avoir été prolongé à huit reprises pour 12 mois, le détachement n'a été prolongé que de 6 mois à partir du 1^{er} octobre 2014, de trois mois à partir du 1^{er} avril 2015 et de 6 mois à partir du 1^{er} juin 2015.

C'est donc vainement que Monsieur J. A. tente de revenir sur l'appréciation de ces circonstances de fait en invoquant l'absence de certitude que son détachement allait prendre fin à la fin de l'année 2015. Il devait savoir que le détachement était susceptible de ne pas être reconduit à l'échéance de la dernière prolongation de six mois convenue entre parties le 26 juin 2015. Cette situation devait apparaître d'autant plus évidente à ses yeux que le statut d'expatrié est par essence temporaire et que son caractère inconfortable, sous cet aspect, est compensé par des avantages matériels et financiers appréciables.

En réalité et au risque de se répéter, le détachement de Monsieur J. A. avait été prolongé en juin 2015 de commun accord entre les parties et de manière temporaire jusqu'au 31 décembre 2015. A aucun moment, l'éventualité de prolonger une nouvelle fois le détachement de Monsieur J. A. n'a été évoquée entre les parties.

C'est ainsi, que le 10 décembre 2015, Leonardo SPA a adressé un courrier à Monsieur J. A. aux fins de lui rappeler que son détachement prenait fin, comme convenu dans le courrier du 26 juin 2015 signé pour accord, le 31 décembre 2015 et de l'inviter à prendre contact avec M. G. E. en vue de convenir des modalités pratiques de son retour en Italie.

Les faits invoqués par Monsieur J. A. devant le premier juge pour soutenir qu'il existerait un lien entre la fin de son détachement et l'intentement de son action en justice le 04 novembre 2015 sont, en tous points identiques à ceux analysés par la cour du travail dans son arrêt définitif du 02 juin 2016.

Ce sont à nouveau les mêmes faits que Monsieur J. A. épingle à l'appui de ses conclusions de synthèse d'appel en reprochant au premier juge de ne pas s'être prononcés sur ceux-ci.

Il développe, en effet, à nouveau les mêmes arguments pour étayer ses prétentions en soutenant ainsi que :

- Leonardo SPA aurait pris une « mesure de fin de détachement ». Cette assertion est dénuée de tout fondement puisque le détachement est arrivé à son terme convenu entre parties.

- « Son affectation était pérenne et le changement de direction n'affectait ni le positionnement, ni le contenu de sa fonction ».
Monsieur J. A. omet singulièrement d'évoquer le processus de réduction des coûts du bureau de Bruxelles entrepris dès 2014 qui a entraîné une réduction du nombre des collaborateurs. Par ailleurs, alors qu'antérieurement, son détachement avait été renouvelé pour une période d'une année, les trois derniers renouvellements avaient été limités à des périodes beaucoup plus courtes de 3 ou 6 mois.
- « Le fait que Leonardo SPA ait payé les frais de scolarité de ses enfants à hauteur de 60.000€ pour l'année scolaire 2015/2016 démontre l'absence d'intention de mettre fin au détachement ».
Cet argument n'est pas pertinent dès lors qu'il n'est pas possible de mensualiser le minerval ou de le proratiser en fonction des périodes de fréquentation scolaire des étudiants.
- « S'il avait su que son détachement allait prendre fin, il aurait pris d'autres dispositions pour ses enfants en les scolarisant en Italie ».
Cette affirmation est démentie par les éléments du dossier qui révèlent la volonté dans le chef de Monsieur J. A. de ne pas retourner en Italie.
- « Il a signé un contrat de bail de résidence principale d'une durée de 9 ans en septembre 2015 ».
Cet élément démontre, également, la volonté dans le chef de Monsieur J. A. de demeurer en Belgique contre toute attente.
- « il ne s'est pas vu offrir, lors de la conclusion du contrat de travail originaire, de perspective de carrière à Rome ».
Cette affirmation est contraire aux pièces du dossier de Leonardo SPA et plus spécialement à la pièce 4 étant la lettre du 07 septembre 2004 de détachement temporaire en Belgique.
- « Il ne s'est vu offrir aucun projet accompagnant la fin de son détachement en Belgique ». En réalité, tout semble indiquer que Monsieur J. A. n'a jamais pris contact avec la personne de référence indiquée dans la lettre du 10 décembre 2015, à savoir Monsieur G.E., aux fins de convenir avec lui des modalités pratiques de son retour et de son affectation en Italie.
L'incapacité de travail de Monsieur J. A. ininterrompue à partir du 15 septembre 2015 a, sans doute, eu raison des pourparlers qui auraient dû être entamés entre les parties sur le projet de réaffectation de Monsieur J. A. à son poste initial en Italie.
- « Aucune discussion sur une éventuelle fin de détachement n'a eu lieu entre les parties ». En réalité, la fin de la mission résulte de la lettre de prorogation du détachement signée pour acceptation par Monsieur J. A. en juin 2015 et il n'a jamais été question d'une prorogation supplémentaire. Par ailleurs, Monsieur J. A. n'a jamais pris contact (sans doute en raison de son état d'incapacité de travail ?) avec la hiérarchie italienne représentée par son mandataire, Monsieur G. E.
- « Le jugement dont appel a considéré à tort qu'il n'a pas été demandé à Monsieur J. A. d'être présent en Italie dès le 02 janvier 2016 suite à la non-reconduction de son détachement alors même que la lettre de détachement indique le contraire».

La Cour de céans ne perçoit pas la pertinence de l'argument déduit de cette constatation pour soutenir les prétentions de Monsieur J. A.

- « Les conclusions de Leonardo SPA du 11 décembre 2015 ne contiennent aucune référence à la prochaine fin du détachement ».

Monsieur J. A. fait, ainsi, référence aux conclusions de Leonardo SPA déposées en première instance devant le juge de la cessation.

Dans le cadre de l'action en cessation de faits de harcèlement, Monsieur J. A. dénonçait au titre de faits de harcèlement le retrait de son bureau personnel et l'affectation à un poste de travail situé dans le hall d'accueil des locaux de Leonard SPA. Ceci ne correspondait pas au niveau de ses fonctions et impactait sa dignité.

Dans ses conclusions du 11 décembre 2015, Leonardo SPA écrivait ce qui suit :

«Il convient par ailleurs de souligner qu'il s'agissait uniquement d'une situation temporaire. Des démarches avaient en effet été entreprises pour déménager le bureau de Bruxelles dans un autre bâtiment où il est prévu que chaque collaborateur aura son bureau personnel. Ce déménagement a d'ailleurs eu lieu le 4 décembre 2015»

Monsieur J. A. prétend que « cet écrit est incompatible avec une décision préexistante de rapatriement puisqu'il suffisait d'expliquer que l'occupation en Belgique prenait fin incessamment ».

En réalité, ces conclusions n'évoquent nullement la problématique liée à la continuité du travail de Monsieur J. A. à Bruxelles.

La question du bureau attribué à Monsieur J. A. y est abordée dans le cadre de sa plainte quant au fait qu'il a été évincé du bureau de direction pour être assigné à une table de travail dans la salle de réunion ou dans un local en contact visuel direct avec les visiteurs. A cet égard, Leonardo SPA répliquait, dans ses conclusions du 11 décembre 2015, que cette situation était provisoire et intervenait dans le contexte du déménagement de ses bureaux à un moment où la société ne disposait plus que d'un étage au lieu de deux.

Par ailleurs, le lien entre la non-reconduction du détachement qui aurait été décidé, comme le soutient Monsieur J. A., en représailles à son action en cessation de harcèlement ne peut se déduire de la seule proximité dans le temps entre l'introduction de l'action le 4 novembre 2015 et la décision de non-reconduction du 10 décembre 2015, puisqu'en effet, au moment où il a introduit son action en cessation, Monsieur J. A. ne pouvait ignorer que son détachement était susceptible de prendre fin à la fin de l'année 2015.

Il ressort de l'ensemble des développements qui précèdent que le non-renouvellement du détachement de Monsieur J. A. à l'issue de la période prévue contractuellement ne peut être

considéré comme étant une mesure préjudiciable contraire à la loi du 04 août 1996 relative au bien-être au travail.

L'absence de lien entre la mesure de non-reconduction du détachement de Monsieur J. A. et la procédure en cessation de harcèlement introduite le 4 novembre 2015 est établie à suffisance.

La mesure prise à l'encontre de Monsieur J. A. n'est donc pas contraire aux dispositions de l'article 32tredecies, §1, de la loi du 04 août 1996.

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que la demande d'indemnité en application de l'article 32 tredecies, §4, de la loi susvisée n'était pas fondée.

La requête d'appel de Monsieur J. A. doit être déclarée non fondée quant à ce.

I.2. Quant aux dépens des deux instances

Monsieur J. A. sollicite la réduction de l'indemnité de procédure due pour les deux instances à son montant minimal dans l'hypothèse où il viendrait à être débouté de ses demandes.

Il fait valoir que l'indemnité de procédure de base portée à la somme de 3.600 euros représente un montant totalement disproportionné par rapport à son « état de fortune ».

Monsieur J. A. estime, ainsi, que lui faire supporter ces montants rompt l'égalité des armes et viole le droit au procès équitable.

Conformément à l'article 1022 du Code judiciaire, seule la capacité financière de la partie succombante peut être prise en compte par le juge en vue de diminuer le montant de l'indemnité : en effet, les critères dont le juge doit tenir compte lorsqu'il apprécie s'il doit réduire ou augmenter l'indemnité de procédure constituent des critères précis qui doivent baliser son appréciation en vue d'offrir une garantie pour que l'accès à la justice soit conservé et amélioré (Cass., 24/06/ 2010, R.G. C.09.0425.N).

En l'espèce, Monsieur J. A. se limite, en effet, à exciper de son « état de fortune » limité par rapport à celui de son adversaire pour solliciter la réduction de l'indemnité de procédure à un montant de base mais il ne produit aux débats aucun élément de nature à accréditer la véracité de ses allégations.

Tout au contraire, l'absence de réclamation à son organisme assureur d'indemnités d'incapacité de travail durant sa longue période d'incapacité de travail ininterrompue depuis le 16 septembre 2015 (voyez en ce sens l'attestation de son organisme assureur – pièce47

dossier Monsieur J. A.) démontre que Monsieur J. A. disposait d'autres ressources financières que celles issues de son activité professionnelle et dénie partant toute crédibilité à son affirmation selon laquelle sa capacité financière est limitée.

Il s'impose, dès lors, en application de l'article 1017, alinéa 1, du Code judiciaire, de condamner Monsieur J. A. aux dépens de l'instance d'appel liquidés par Leonardo SPA à l'indemnité de procédure fixée à son montant de base (3.600 euros) ainsi qu'à confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a, également, condamné Monsieur J. A. aux dépens de première instance liquidés par Leonardo SPA à l'indemnité de procédure de base arrêtée à la somme de 3.600 euros.

L'appel de Monsieur J. A. est non fondé sur ce point.

* * *

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Vu la loi du 15 juin 1935,

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne Monsieur J. A. aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Leonardo SPA à l'indemnité de procédure de base soit 3.600 euros ;

Délaisse à Monsieur J. A. sa contribution de 20 euros au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;

Ainsi arrêté par :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

R. PARDON,

A. CLEVEN,

X. VLIEGHE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 novembre 2020, où étaient présents :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,

G. ORTOLANI, greffier

G. ORTOLANI,

X. VLIEGHE,