



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

21 juin 2023

Numéro du rôle

2021/AB/311

Décision dont appel

19/4476/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. LES ENTREPRISES ELECTRIQUES CHARLES DEBEUR, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0403.111.313 et dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Avenue de la Couronne 371,
partie appelante,
représentée par Maître M L W, avocate

contre

Monsieur G G A, domicilié à
N° R.N. :
partie intimée,
représentée par Maître M A, avocat

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sa Les entreprises électriques Charles Debeur contre le jugement contradictoire prononcé le 29 octobre 2020 par la 4ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 19/4476/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 22 décembre 2020 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 17 mai 2023.

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

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification des jugements est intervenue.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet :

- d'entendre dire pour droit que le licenciement de monsieur G A pour motif grave du 26 octobre 2018 est irrégulier ;
- la condamnation de la sa Les entreprises Charles Debeur au paiement à monsieur G A d'une somme brute de 15.077,17 euros au titre d'indemnité de préavis, augmentée des intérêts légaux et judiciaires ;
- la délivrance d'un nouveau C4;
- la condamnation de la sa Les entreprises Charles Debeur au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 1.320 euros.

Par jugement du 29 octobre 2020, le tribunal du travail a décidé ce qui suit :

« Déclare l'action recevable et fondée, dans la mesure ci-après ;

En conséquence :

- condamne la S.A.« LES ENTREPRISES ELECTRIQUES CHARLES DEBEUR » à payer à Monsieur Girma G A la somme brute de 15.077,17 € au titre d'Indemnité de préavis, à augmenter des intérêts moratoires au taux légal et des intérêts judiciaires ;
- condamne la S.A. « LES ENTREPRISES ELECTRIQUES CHARLES DEBEUR » à lui délivrer en outre un nouveau C4 mentionnant le paiement d'une indemnité de préavis.

Déboute Monsieur Girma G A du surplus de sa demande ;

En application de l'article 1017, al. 1er, CJ, condamne la S.A. « LES ENTREPRISES ELECTRIQUES CHARLES DEBEUR » aux dépens de Monsieur Girma G A liquidés dans le chef de celui-ci à :

- 1.320 €, à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

III. L'OBJET DE L'APPEL.

L'appel a pour objet de réformer le jugement dont appel en toutes ses dispositions et de condamner monsieur G A au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

IV. EXPOSE DES FAITS

La sa Les entreprises électriques Charles Debeur s'occupe d'installations et rénovations électriques.

Elle a engagé le 3 février 2003 monsieur G A (né le 21 avril 1970) en qualité d'ouvrier non qualifié dans le cadre d'une occupation à temps plein.

Il a dans les faits travaillé comme électricien qualification C à temps plein.

Monsieur G A a été convoqué à une consultation spontanée auprès du docteur K (travaillant pour Arista) en date du 20 mars 2018.

En date du 28 mars 2018, monsieur G A a introduit une demande d'intervention psychosociale informelle après du conseiller en prévention externe – aspects psychosociaux. Le formulaire rempli à cette occasion mentionne qu'il a eu un entretien avec ledit conseiller en vue de recevoir de l'écoute. Il est par ailleurs signalé sous le titre : « *détails de la demande* » :

« *prendre contact avec le délégué syndical : G D* » dont le numéro de téléphone est ensuite renseigné.

La sa Les entreprises électriques Charles Debeur a adressé plusieurs avertissements à monsieur Charles Debeur, dont les 4 derniers que voici :

- avertissement du 9 novembre 2017 :

« *Nous revenons au sujet de votre attitude et la qualité de vos prestations.*

Nous avons tout récemment dû constater de nouveaux manquements dans votre travail de placement de chemin de câble au chantier Tervuren 270 : les écrous et contre-écrous qui le soutiennent ne sont pas serrés et la baïonnette n'est pas réalisée convenablement !

Nous vous avons pourtant déjà adressé plusieurs avertissements pour manquements et non-respect des instructions tout à fait similaires :

(...)

Nous précisons que ces malfaçons concernent des tâches excessivement simples et que, eu égard à leur caractère répétitif et à votre qualification, elles semblent plutôt relever de la

distraction, du manque de soin, du « je m'en foutisme », voire du non-respect volontaire des consignes qui vous sont données.

Il me revient également que vous manquez totalement de dynamisme et d'initiative. J'ai d'ailleurs dû le constater moi-même au cours de ce même chantier ... où votre nonchalance fut telle que j'ai dû vous admonester fermement pour que vous vous activiez un peu ...

Il me revient enfin que vous n'entendez pas vous subordonner aux instructions de collègues qui ne seraient pas d'une catégorie supérieure à la vôtre. Dans la mesure où vous faites bien moins preuve de dynamisme et d'initiative que vos collègues, même de même catégorie, nous ne voyons aucune raison valable de ne pas travailler sous leur conduite.

Vous restez sans réaction positive suite aux rappels à l'ordre de vos chefs de chantiers. Votre attitude et vos prestations sont actuellement telles que plus aucun chef de chantier ne veut de vous sur un chantier ! Il est hors de question de retomber dans les mêmes travers qu'en 2008-2009. !

Vous n'êtes pas sans savoir que nous connaissons des problèmes de rentabilité et de qualité : les prévisions d'allocations en heures sont souvent dépassées et la qualité, voire la conformité des réalisations n'est pas satisfaisante. De tels manquements n'y sont pas étrangers.

En votre qualité d'ouvrier qualifié C — ainsi que vous l'avez sollicité en 2014 en demandant sur base des définitions des catégories, votre promotion de catégorie B vers catégorie C-, nous vous rappelons qu'il est (e.a.) de votre responsabilité d' « exécuter correctement et avec rendement le travail exigé ». Vous y satisfissiez de telle sorte que nous vous avons accordé cette promotion en date du 01/08/2014.

Nous vous adressons par la présente un dernier avertissement afin que vous remédiez définitivement à la situation. Nous sommes persuadés que vous en êtes capable puisque vous l'avez montré à plusieurs reprises. Nous ne manquerons pas de mesurer ces aspects qualitatifs et quantitatifs sur vos prochaines réalisations et en cas de nouveau manquement, de prendre toutes mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise... ».

- avertissement du 4 décembre 2017 :

« Nous vous revenons au sujet de votre attitude et la qualité de vos prestations.

Nous sommes consternés par la situation.

Lors de notre réunion (replanifiée) du 21/11/2017, nous vous avons clairement fait part des manquements dans votre travail, déjà évoqués dans nos courriers antérieurs.

Nous vous avons également clairement signalé que votre attitude générale en rejetant systématiquement toute responsabilité par rapport à votre propre travail, n'est pas du tout de nature à favoriser la confiance que vos chefs de chantiers doivent pouvoir avoir en vous.

Nous avons également abordé la question de votre attitude lorsque vous recevez des instructions de la part de collègues qui ne seraient pas plus qualifiés que vous (eût égard à la classification suivant CCT). Vous nous avez affirmé -contrairement aux échos qui nous reviennent- que vous vous soumettez bien à leurs instructions. Nous vous avons confirmé qu'il doit en être ainsi puisque vous faites actuellement bien moins preuve de dynamisme et

d'initiative que vos collègues, même de catégorie identique, et que nous ne voyons donc aucune raison valable de ne pas travailler sous leur conduite.

Depuis cette réunion, comme demandé, votre chef de chantier a établi un rapport journalier de vos prestations, incluant un descriptif qualitatif et quantitatif.

Ces rapports nous ont permis de constater une nette amélioration de votre travail depuis notre courrier du 09/11/2017, malheureusement nous avons dû constater que votre travail du 28/11 était totalement insuffisant malgré les multiples rappels à l'ordre de votre chef de chantier dans le courant de cette journée.

De plus vous avez répondu à votre collègue que vous n'aurez pas à vous soumettre à ses instructions !

C'est donc une nouvelle fois à tort que vous vous défendiez de ne pas vous soumettre aux instructions de vos collègues et cela doit immédiatement cesser. Nous vous rappelons, pour autant que de besoin, que l'insubordination caractérisée est constitutive de faute grave.

Par la présente, nous vous adressons un ultime avertissement afin que vous remédiez à la situation (...) ».

- avertissement du 23 février 2018 :

« Nous vous revenons au sujet de vos prestations.

Malgré nos derniers avertissements verbaux et écrits, nous avons tout récemment dû constater que votre travail du mercredi 21/02/2018 était totalement insuffisant. Vous avez mis plus du double du temps nécessaire à faire une tâche simple, malgré que vous ayez eu toutes les instructions et outillages nécessaires à la réalisation de cet ouvrage. En effet, vous n'avez en une journée de 8 heures fait que 10m de saignée + réservations blochets dans des blocs de béton creux ; ce travail n'aurait certainement pas dû dépasser 4 heures, évacuation des gravats incluse.

Votre attitude démontre une négligence et une désinvolture que nous ne pouvons plus tolérer: toutes les tâches que nous vous confions rentrent dans vos compétences et nous sommes en droit d'attendre de votre part plus de professionnalisme.

Nous avons déjà fait preuve de beaucoup de patience afin de vous permettre de remédier à la situation.

Nous vous remercions donc une dernière fois d'adapter votre comportement et d'exécuter correctement les tâches que nous vous confions. A défaut d'amélioration, nous prendrons les mesures que nous estimerons nécessaires ».

- avertissement par mail du 19 octobre 2018 :

« Nous sommes au regret de constater que votre travail, dont particulièrement vendredi 12/12 après-midi et lundi 15/10, est à nouveau totalement insatisfaisant.

Nous confirmons et appuyons les avertissements verbaux adressés par votre chef de chantier Mr V courant de cette semaine.

Nous exigeons une amélioration immédiate de la situation de votre part ».

Par lettre recommandée du vendredi 26 octobre 2018, la sa Les entreprises électriques Charles Debeur a notifié à monsieur G A son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée du 30 octobre 2008, la sa Les entreprises électriques Charles Debeur S.A. a notifié le motif grave en ces termes :

« Nous faisons suite à notre courrier du 26 octobre dernier par lequel nous vous avons notifié votre licenciement pour motif grave.

Cette décision est motivée par votre négligence et désinvolture systématique.

Celle-ci ressort d'une façon très claire de votre comportement de ce mardi 23 octobre 2018, car vous avez été surpris à 3 reprises à utiliser votre GSM à des fins privées (malgré remarque !). Votre attitude est à nouveau telle que de nombreux co-équipiers ne veulent plus travailler avec vous!

A toutes fins utiles, vous trouverez, en annexe et à ce sujet, le rapport de votre chef de chantier.

Cet incident suit directement l'avertissement que nous vous avons adressé en date du 19 octobre dernier dans lequel nous vous écrivions : «... nous sommes au regret de constater que votre travail, dont particulièrement vendredi 12/12 (lire 12/10) après-midi et lundi 15/10 est à nouveau totalement insatisfaisant. Nous confirmons et appuyons les avertissements verbaux adressés par votre chef de chantier... ».

Nous ne pouvons plus tolérer votre comportement et votre désinvolture répétée.

En effet, nous vous avons déjà adressé plusieurs avertissements, en dates des 4 mai 2006; 4 juin et 27 juillet 2009; 25 août 2011; 22 décembre 2016; 9 novembre 2017; 4 décembre 2017; 23 février 2018 et enfin ce 19 octobre 2018. Avertissements qui visaient les manquements suivants :

- 1. Votre incapacité à travailler en équipe ;*
- 2. Votre refus, en cas de travail en équipe, de coopérer avec votre coéquipier*
- 3. L'utilisation du GSM et horaire de travail;*
- 4. Votre manque de soin, distraction, négligence, «je m'en foutisme »;*
- 5. Votre manque de dynamisme, d'initiative, de rendement;*
- 6. Votre rejet de toute responsabilité par rapport à votre propre travail.*

Nous nous référons intégralement à ces avertissements.

Nous vous avons également convoqué le 21 novembre 2017 pour exposer ces points de vive voix, dont confirmation écrite par courrier du 4 décembre 2017 précité.

Il en ressort clairement que vous êtes particulièrement irrégulier dans votre travail, et alternez des périodes de travail satisfaisant avec des périodes largement insatisfaisantes.

Force est de constater que vous n'avez pas su saisir les différentes opportunités qui vous ont été données, et que la situation s'est particulièrement aggravée cette dernière année.

En abusant ce 23 octobre de l'utilisation du GSM à des fins privées (ce qui est intrinsèquement constitutif de faute grave cfr art 27 de notre règlement de travail), alors même que nous venions de vous adresser- le 19 octobre 2018-un avertissement pour manque de rendement dans votre travail, vous excluez sciemment et activement toute possibilité de

remédier à vos manquements et, surtout, vous n'accordez aucune importance aux injonctions et recommandations que nous, employeur, sommes légitimement en droit de vous donner. N'ayant pas su saisir la chance que nous vous offrons d'améliorer votre travail et votre comportement, alors que nous vous avons adressé pas moins de 9 courriers dont 4 cette dernière année pour constater ces manquements, nous n'avons pas eu d'autre choix de constater la rupture immédiate, sans préavis ni indemnité, de votre contrat de travail. Votre attitude nonchalante, l'absence d'amélioration suite aux avertissements, le refus et l'incapacité à travailler en équipe sont constitutifs d'une insubordination caractérisée qui constituent dans votre chef une faute grave. En excluant sciemment et activement, par votre propre attitude, toute possibilité d'amélioration, vous avez rompu toute confiance et espoir d'amélioration que nous vous accordions. Les documents sociaux vous parviendront par un prochain courrier ».

Figurait en annexe de cette lettre un document comportant en haut la date du 25 octobre 2018 et en bas la date du 30 octobre suivi d'un paraphe. Ce document était intitulé : « *Activité de Mr G AG du lundi 22 au mercredi 24.10.18* ». Il décrit les tâches exercées du lundi au mercredi et comporte la mention pour l'après-midi du mardi après-midi : « *ce jour j'ai surpris 3X J au GSM. Remarque faite à l'intéressé* ». Il n'est pas contesté que le nom de Jimmy concerne monsieur G A quand bien-même son prénom est G.

Par lettre du 21 décembre 2018, le syndicat de monsieur G A a contesté le licenciement pour motif grave et a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. S'agissant en particulier du motif lié à 3 appels téléphoniques privés, la lettre mentionnait que monsieur G A n'a passé qu'un seul appel pour une durée totale de 3 minutes et 19 secondes au service juridique de son syndicat en vue de savoir s'il devait répondre à la lettre reçue le 25 septembre 2018 en réponse à sa lettre du 19 septembre 2018 dans un contexte où les permanences téléphoniques dudit service ne sont ouvertes que pendant les heures de bureau. Il fut également renseigné que monsieur G A était sur les genoux parce qu'il était traité comme « un moins que rien » par un chef de projet et un chef de chantier et qu'il s'agissait de le mettre à la porte pour faute grave par tous les moyens.

En date du 25 septembre 2019, monsieur G A a déposé une requête introductive d'instance au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. Les demandes liées la reconnaissance ou non du motif grave.

Les principes.

Les dispositions légales énoncées ci-après ont fait l'objet d'une interprétation donnée par la jurisprudence citée que la cour de céans approuve.

Sur les dispositions en matière de licenciement pour motif grave

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

« Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 » (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, *« la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ».*

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p.390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p.848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286).

« Lorsque les faits qui justifieraient la résiliation pour motif grave du contrat de travail constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur » (Cass., 23 mai 2005, R.G. S.04.0138.F, www.juridat.be ; Cass., 28 mai 2001, R.G. S.000080.F, www.juridat.be).

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Application.

La lettre du 30 octobre 2017 notifiant les motifs à l'origine du congé pour motif grave notifié le 26 octobre 2017 reproche à monsieur G A une négligence et désinvolture systématique et situe le dernier fait en ce sens le mardi 23 octobre 2018 ayant consisté dans le fait d'avoir été surpris à 3 reprises à utiliser son GSM à des fins privées (malgré remarque) au point que ses nombreux co-équipiers ne veulent plus travailler avec lui. Ladite lettre ajoute qu'en abusant ce 23 octobre de l'utilisation du GSM à des fins privées (ce qui constitue intrinsèquement une faute grave en renvoyant au règlement de travail), malgré l'avertissement reçu le 19 octobre 2017, monsieur G A exclut sciemment et activement toute possibilité de remédier à ses manquements et surtout n'accorde aucune importance aux injonctions et recommandations de son employeur.

Ladite lettre renvoie au rapport de son chef de chantier évoqué dans le cadre de l'exposé des faits qui comporte la mention : « *ce jour j'ai surpris 3X J au GSM. Remarque faite à l'intéressé* ».

La sa Les entreprises électriques Charles Debeur ne dépose aucune attestation du chef de chantier (le cas échéant conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire) venant clarifier cette mention.

Le règlement de travail donne en son article 26 une liste des faits considérés comme des fautes graves par la sa Les entreprises électriques Charles Debeur, parmi lesquels :

« abuser des communications téléphoniques privées pendant les heures de travail ».

Monsieur G A démontre à l'aide de sa facture de téléphone que le seul coup de téléphone passé le 23 octobre 2017 était d'une durée de 3 minutes et 19 secondes et l'avait été avec le service juridique de son syndicat (numéro d'appel : 025437508, proche du numéro d'appel du service juridique renseigné sur la lettre de mise en demeure du 21 décembre 2017 et sans qu'il soit contesté qu'il s'agissait du numéro de téléphone d'une personne travaillant au sein dudit service juridique). La sa Les entreprises électriques Charles Debeur ne démontre pas que monsieur G A a utilisé à trois reprises son GSM à des fins privées le 23 octobre 2017 et a abusé des communications téléphoniques privées pendant ses heures de travail

La cour estime que le fait d'avoir passé cette seule communication privée très brève pendant ses heures de travail alors que le service juridique n'est ouvert que pendant les heures de bureau (comme le signalait le syndicat de monsieur G A dans la lettre du 21 décembre 2018) n'est pas fautif.

La sa Les entreprises électriques Charles Debeur ne rapporte pas la preuve d'un autre fait reproché au titre de motif grave, qui serait fautif et qui serait survenu dans les 3 jours précédant le congé pour motif grave.

Dans cette mesure, il n'y a pas lieu d'examiner les autres faits antérieurs invoqués à l'appui du congé pour motif grave.

La cour considère dès lors que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

Monsieur G A a droit à l'indemnité compensatoire de préavis accordée par le premier juge et dont le montant n'est pas contesté, de même qu'à la délivrance d'un nouveau C4 mentionnant le paiement d'une indemnité de préavis.

L'appel est dès lors non fondé.

2. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

La sa Les entreprises électriques Charles Debeur est dès lors tenue aux dépens d'appel de monsieur G A liquidés à la somme de 1.430 euros à titre d'indemnité de procédure de base mais taxés par la cour à la somme de 1.650 euros étant le montant indexé applicable.

Les dépens de 1^{ère} instance ont déjà été taxés dans le jugement dont appel auquel les parties sont renvoyées.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute la sa Les entreprises électriques Charles Debeur ;

Condamne la sa Les entreprises électriques Charles Debeur aux dépens d'appel de monsieur G A liquidés à la somme de 1.430 euros à titre d'indemnité de procédure de base mais taxés par la cour à la somme de 1.650 euros;

Met à charge de la sa Les entreprises électriques Charles Debeur la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée par elle au moment de son appel.

Ainsi arrêté par :

P. K, conseiller,
G. M, conseiller social au titre d'employeur,
X. M, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. A, greffier

J., X. M, G. M, P. K,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ième} Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 juin 2023, où étaient présents :

P. K, conseiller,
J. A, greffier

J. A, P.