

Rep.N° 2012/886

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE
DU 28 MARS 2012

6ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

G F

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par monsieur FAUCHET Jean-Louis, délégué syndical,
porteur de procuration

Contre :

La Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (STIB),
dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Rue Royale, 76,

partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître G. Willems loco Maître LENAERTS Henri-
François, avocat à BRUXELLES.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 8 juillet 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 14 juin 2010 par la 4^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, actant les délais communs pour conclure et fixant la date pour plaider,
- les conclusions de la partie intimée du 30 décembre 2010 ;
- les conclusions de la partie appelante du 22 mars 2011 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse du 14 avril 2011 ;
- les dossiers déposés par chacune des parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 18 janvier 2012.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

1.
Monsieur F. G. a été engagé par la S.T.I.B. à partir du 8 mai 2000, en qualité de « *patrouilleur* », dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier initialement à durée déterminée, devenu à durée indéterminée.

Il était occupé au sein du service « *Sûreté et Contrôle* ».

2.
Le 29 avril 2008, le Directeur de la Délégation Sûreté et Contrôle a émis une note de service dénonçant un comportement raciste constaté le même jour :

« Il a été constaté aujourd'hui qu'une personne anonyme a mis un slogan sur la boîte d'un collègue. Ce slogan peut être interprété comme raciste et xénophobe.

La STIB réproouve formellement un tel comportement.

Vous devez savoir que tout comportement raciste mènera à des mesures disciplinaires et que ce comportement peut également conduire à des poursuites pénales. La personne qui a mis ce slogan s'expose à ces mesures.

Le point de vue de la STIB à ce sujet est très clair. Notre société se positionne très clairement dans la charte éthique de par une de nos cinq valeurs qui est « ouverture ».

Dans cette valeur, nous lisons :

« Respect mutuel et tolérance » (...).

Chacun affiche des principes de tolérance en acceptant les différences et en refusant toute discrimination. La tolérance des cultures et la liberté d'opinion s'exercent dans le respect de la dignité d'une personne et du principe de neutralité dans l'exercice d'un service public.

Je conseille à chacun de relire cette charte éthique et de se tenir strictement aux valeurs qui représentent notre société. ».

3.

Le 23 septembre 2008, la S.T.I.B. a licencié Monsieur G sans préavis ni indemnité.

Par lettre recommandée du 25 septembre 2008, la S.T.I.B. a notifié les motifs de ce licenciement dans les termes suivants :

« Monsieur,

Par la présente, nous vous confirmons la décision prise par Monsieur J V, Directeur Sûreté et Contrôle, après avis conforme de la direction des ressources humaines, de procéder à votre licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité, ainsi que cela vous a été notifié ce mardi 23 septembre 2008. Vous aviez été convoqué pour être entendu sur les faits qui nous ont amené à prendre cette décision. Vous étiez assisté de votre permanent syndical.

En effet, il a été porté à la connaissance de la direction sûreté et contrôle le 29 avril que des graffitis à connotation raciste voire antisémite ont été écrits de façon anonyme sur la porte de la boîte aux lettres de monsieur N. S : « Rif = Juif ». Le service audit en a été informé le 30 avril et a alors procédé à une enquête interne afin d'identifier le(s) auteur(s). La première phase de l'enquête a pris fin le 30 mai 2008. A ce stade, différents suspects avaient été identifiés sans que l'enquête ne permette de préciser exactement le ou les responsables. Une expertise de l'écriture de 'auteur des graffitis s'imposait.

Après un appel d'offres, la mission a été attribuée à Monsieur JP D. Docteur en criminologie, expert graphiste, agrégé Abex, Ceja, notamment, qui a alors entamé ses travaux, ainsi qu'ils ont été décrits dans le rapport qu'il a rédigé. Cette expertise a pris fin le 27 août 2008 par la remise du rapport à l'Audit. Ce rapport conclut sans la moindre restriction à votre responsabilité en identifiant les graffitis à votre écriture.

En raison de vos congés, l'entretien n'a pu se tenir que ce 23 septembre. En raison de la gravité des faits et avant votre reprise du travail le 22 septembre à 23 heures, nous avons suspendu votre contrat de travail.

Lors de notre discussion, vous avez déclaré n'être pas au courant des faits si ce n'est pas ouï-dire. Dans un premier temps, lorsque les graffitis vous furent montrés, vous avez expliqué qu'il ne s'agissait pas de propos racistes mais d'humour dans la mesure où le Rif est une région du Maroc, dont est originaire le collègue sur le casier duquel ceux-ci furent découverts.

Devant notre étonnement face à cette attitude compréhensive, vous avez corrigé votre première intervention en estimant que ces graffitis étaient « de la saloperie ».

Nous vous avons expliqué la démarche de l'expert et les constats qu'il fit, en identifiant des similitudes parfaites concernant les lettres R (majuscule), i (minuscule) et F (majuscule) entre vos écrits et les graffitis. L'expert précise que la formation de ces lettres est particulière chez vous. L'expert ajoute également qu'il y a parfaite similitude pour le J (majuscule) et le u (minuscule) entre vos écrits et les graffitis. Il précise toutefois qu'il s'agit d' « éléments mineurs d'identification (mineurs parce que pas très originaux et pas très rares) » (page 19 du rapport).

Nous vous avons donné lecture de la conclusion finale de l'expert : « En conséquence de quoi, l'Expert, sans la moindre hésitation, a pu établir scientifiquement son intime conviction selon laquelle le seul scripteur de l'anonymogramme tracé sur la porte litigieuse (...) est (...) Monsieur F (sic) G ».

Bien que vous ayez nié être l'auteur de ces écrits, il nous apparaît, sur base du rapport d'expertise, que vous en êtes l'auteur. Nous faisons donc nôtres les conclusions de l'expert.

Ces faits sont d'autant moins admissibles que notre entreprise entend mener une politique harmonieuse en matière de diversité et la STIB peut ainsi se prévaloir avec fierté d'une politique de recrutement qui a permis d'engager des collègues de nationalité, de convictions ou encore d'origine très différentes. Pour réussir dans cette tâche, elle s'est dotée non seulement d'un règlement de travail dont, en commettant ces faits, vous avez méconnu l'article 23, mais aussi d'un code d'éthique, que vous avez pareillement méconnu (p.8). En outre, et pour mieux sensibiliser ses collaborateurs, la direction avait notamment diffusé le 22 mars 2007 un avis au personnel rappelant les grands principes de respect et de non discrimination. Vous n'avez pas davantage respecté ces instructions.

Dans un tel contexte, ces faits rompent dès lors immédiatement et définitivement toute la confiance que nous avons en vous. Vous ne devez plus vous présenter à votre travail et recevrez sous peu vos documents de sortie. Nous vous invitons à nous restituer sans délai votre libre-parcours ainsi que tous les badges, clés, instruments de travail et autres objets, propriété de notre entreprise qui sont en votre possession.

(...). ».

4.

Monsieur G a introduit un recours devant la Chambre des recours de la S.T.I.B. contre la décision de licenciement prise à son égard.

Il a été entendu le 14 octobre 2008, assisté de son délégué syndical.

La Chambre de recours a décidé qu'il n'y avait pas lieu de revenir sur la décision de licenciement pour motif grave.

I.2. Les demandes originaires.

I.2.1.

Par requête introduite le 7 juillet 2009, Monsieur G a contesté devant le Tribunal du travail de Bruxelles la rupture de son contrat de travail pour motif grave et a postulé la condamnation de la S.T.I.B. :

- à lui payer :

- 15.367,75 € à titre d'indemnité de rupture équivalente à six mois de rémunération
- 1 € provisionnel à titre de toute somme éventuellement restant due en raison du contrat de travail
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants

- à lui délivrer les documents sociaux : C4, fiche de paie, fiche fiscale.

I.2.2.

Par voie de conclusions déposées au greffe du Tribunal du travail de Bruxelles le 21 septembre 2009, la S.T.I.B. a introduit une demande reconventionnelle tendant à entendre condamner Monsieur G à lui rembourser la somme de 1.804,43 € à majorer des intérêts.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 16 juin 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a déclaré la demande principale de Monsieur G non fondée et la demande reconventionnelle de la S.T.I.B. non fondée.

Concernant les dépens, le jugement a rappelé d'une part, que les dépens pouvaient être compensés si les parties succombaient respectivement sur quelque chef et, d'autre part, que la répétibilité était exclue pour les délégués syndicaux mais n'a pas statué en finale sur les dépens.

II. OBJET DES APPELS - DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

Monsieur F G a interjeté appel du jugement du 16 juin 2010.

Par sa requête d'appel, précisée en conclusions, il sollicite la mise à néant dudit jugement et que la Cour du travail fasse droit à sa demande originaire, toutefois réduite à la somme de 3.056,40 € à titre d'indemnité de rupture.

II.2.

Par ses conclusions d'appel déposées le 30 décembre 2010, la S.T.I.B. forme appel incident concernant sa demande reconventionnelle originaire et demande en conséquence la condamnation de Monsieur G à lui rembourser la somme de 1.084,43 €.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

L'appel principal.

III.1. Quant à la preuve des faits invoqués.

III.1.1.

Monsieur F G, qui nie être l'auteur du graffiti, reproche au Tribunal du travail d'avoir retenu sa culpabilité sur la seule base du rapport d'expertise graphologique réalisée par Monsieur J.P. D

Il se penche sur le contenu de ce document pour le discréditer en faisant apparaître la légèreté avec laquelle, selon lui, l'expert a mis les autres suspects hors de cause et l'a identifié, lui, comme étant l'auteur de l'anonymogramme.

Il relève également ce qu'il considère comme une dérive dans les considérations émises par l'expert sur le caractère moral des différents scripteurs, faisant *« penser à ces criminologues, médecins et autres anthropologues des XIXe et XXe siècles qui prétendaient conclure au caractère criminogène de certaines personnes en fonction de la forme de leur crâne, ou de la dangerosité de groupes humains entiers en fonction de leur « race » ou de caractéristiques physiques »*.

Il conteste toute valeur scientifique au rapport d'expertise.

Il rappelle, en outre, que le « graphe » ne se compose que de sept lettres et du signe « égal ». Il estime qu'une base aussi réduite ne peut permettre une conclusion définitive, d'autant que l'auteur a sans doute eu peur d'être surpris, ce qui a dû avoir une influence sur sa manière d'écrire ou qu'il a pu vouloir dissimuler sa manière d'écrire, voire imiter l'écriture d'un autre.

D'autre part, Monsieur G se penche sur la signification du texte « *Rif = Juif* », apposé sur le casier de Monsieur S.

Il rappelle que le Rif est une région du Maroc peuplée de personnes non Arabes mais Berbères. L'inscription « *Rif = Juif* » serait donc l'œuvre d'un raciste Arabe dénigrant un « *Rif* » ou Berbère (Monsieur S est originaire du Rif). Un raciste Belge aurait inscrit « *Juif* » ou « *Arabe* » ou « *Bougnoule* » mais pas « *Rif = Juif* ». Or Monsieur G n'est pas Arabe et de surcroît, sa femme est originaire du Rif.

Monsieur G croit avoir ainsi fait la démonstration qu'il n'est pas l'auteur du graffiti raciste incriminé.

III.1.2.

La Cour du travail ne peut suivre la thèse de l'appelant.

A. Il est vrai que le rapport d'expertise comporte plusieurs pages de considérations générales peu utiles concernant les écritures ou les différentes disciplines que constituent la graphologie et la graphistique. Il est vrai également que le rapport contient des considérations surprenantes, notamment lorsque l'expert, décrivant l'inscription litigieuse qu'il qualifie d' « *indiscutablement raciste* », ajoute « *et à ce titre doit être impitoyablement sanctionné* » ou encore lorsqu'il déclare à propos du scripteur : « *son tempérament de « je m'en foutiste » saute aux yeux, et on peut affirmer par déduction, qu'il n'a aucune notion précise de la rigueur ni aucun respect pour sa fonction et pour ses collègues* ».

Il reste, cependant, que :

- a) l'expertise n'a été réalisée qu'après qu'une enquête interne, menée par le service d'audit de la S.T.I.B., ait permis de retenir cinq personnes pouvant être l'auteur de l'inscription raciste ;
- b) l'expertise graphologique a été confiée à un expert indépendant, Monsieur Jean-Pierre D, sélectionné par appel d'offres ; il n'est pas établi ni même allégué par l'appelant que l'expert aurait été influencé d'une manière quelconque par la S.T.I.B. avant le début de sa mission ni durant le déroulement de celle-ci ;
- c) indépendamment de considérations parfois audacieuses sur la personnalité des différents scripteurs, l'expertise a été menée de manière rigoureuse, en comparant l'inscription trouvée sur le casier de Monsieur S à des écrits émanant des cinq personnes retenues comme pouvant être l'auteur ainsi que de Monsieur S lui-même ; ce travail de comparaison a permis à l'expert de mettre définitivement hors de cause successivement : Monsieur S, Monsieur J, Monsieur M et Monsieur F ; concernant Monsieur H, l'expert a relevé des particularités « *partiellement significatives* » en rapport avec l'anonymogramme objet de l'expertise mais a estimé devoir achever l'examen de toutes les écritures en présence avant d'en tirer des conclusions ;

- d) après avoir examiné minutieusement le format et la structure des lettres reprises dans le graffiti et celles reprises dans les écrits rédigés par Monsieur G , l'expert a identifié ce dernier comme étant l'auteur de l'anonymographe et ce, « *sans aucun doute possible* » ; il a dès lors conclu son rapport de la manière suivante :

« Les études réalisées par l'Expert aboutissent à une conclusion formelle :

Le support litigieux, porteur des inscriptions anonymes racistes à savoir la pièce immatriculée Q01, a été soigneusement examiné.

Tous les documents manuscrits, qui ont été confiés à l'Expert au titre de comparaisons scripturales, ont été soigneusement expertisés et leur morpholettérie décrite.

En conséquence de quoi l'Expert, sans la moindre hésitation, a pu établir scientifiquement son intime conviction selon laquelle le seul scripteur de l'anonymogramme tracé sur la porte litigieuse répertoriée ici sous l'indice Q01 est : le scripteur des pièces C06, Monsieur F . G ».

B. L'argumentation développée par l'appelant concernant l'interprétation à donner à l'inscription « Rif = Juif », ne convainc pas davantage la Cour du travail.

D'une part, il y a lieu d'avoir égard à l'attitude de Monsieur G lors de l'entretien qui a précédé son congé : il a d'abord soutenu qu'il s'agissait d'humour et ce n'est que devant la stupéfaction de ses interlocuteurs qu'il a reconnu la gravité des faits.

D'autre part, il apparaît que Monsieur G ; savait que Monsieur S. était originaire du Rif et qu'il connaissait la particularité de la population de cette région. Cet élément conforte la conclusion de l'analyse graphologique.

III.1.3.

En conclusion, sur la base du rapport d'analyse graphologique ainsi que des autres éléments mentionnés ci-dessus et tenant compte des antécédents de Monsieur G , qui avait adopté à plusieurs reprises une attitude injurieuse comme en atteste la liste de ses évaluations versée au dossier de l'intimée, la Cour du travail considère, à l'instar des premiers juges, que les faits sont établis et sont imputables à Monsieur G

III.2. Quant à la sanction des faits invoqués.

III.2.1.

L'appelant soutient que punir d'un congé pour motif grave l'auteur d'un graffiti à caractère raciste, apposé sur un lieu non public, est une sanction non seulement

disproportionnée, mais encore inefficace. En effet, l'auteur d'un tel graffiti, ainsi sanctionné, ne pourra que se trouver conforté dans ses préjugés.

Une sanction aux conséquences moins dramatiques, accompagnée de mesures éducatives, serait selon lui plus adéquate.

En outre, il serait injuste et inconvenant de réprimer féroce le racisme verbal et épidermique des petites gens, alors qu'une minorité de propriétaires ou d'employeurs pratiquant des discriminations au logement ou à l'emploi sur la base de critères raciaux, s'en tirent sans conséquences dommageables pour eux.

III.2.2.

Les considérations ainsi émises par l'appelant ne sont pas dénuées de vérité mais elles ne sont pas très pertinentes en droit, dès lors qu'il s'agit d'apprécier si le comportement fautif d'un travailleur justifie ou non son licenciement sans préavis ni indemnité pour motif grave.

De manière constante et unanime la jurisprudence considère que le motif grave s'apprécie in concreto, ce qui signifie qu'entrent en compte dans l'appréciation toutes les circonstances qui sont de nature à conférer à un fait le caractère de motif grave (la fonction exercée, les antécédents, les faits antérieurs au licenciement, le passé professionnel, etc.).

Dans le chef de la victime de la faute, la faute est appréciée de manière subjective : une faute peut constituer ou ne pas constituer un motif grave en raison d'éléments tels que la culture d'entreprise, la personnalité de l'employeur, l'importance que l'employeur attache au respect de certaines règles. Ainsi, par exemple, certains vocables employés par un travailleur pourront être considérés ou non comme injurieux selon le milieu professionnel ou encore certains manquements seront considérés comme graves notamment parce que l'employeur a spécialement attiré l'attention des travailleurs sur leur gravité.

III.2.3.

Appliqués en l'espèce, ces principes débouchent sur une appréciation sévère du comportement de Monsieur G

En effet, celui-ci a reçu plusieurs avertissements pour comportement injurieux à l'égard de la clientèle. Or, il convient de rappeler que Monsieur G exerçait la fonction de patrouilleur ayant donc pour mission d'assurer la sécurité sur le réseau.

D'autre part, la S.T.I.B. a adopté une politique de recrutement qui l'a amenée à engager des travailleurs de toutes origines et convictions et, dès lors, elle insiste en permanence, dans le règlement de travail, dans le code éthique dont elle s'est dotée et dans des notes au personnel qu'elle diffuse régulièrement, sur l'obligation de tolérance et de respect de l'autre qu'elle entend imposer à chaque membre de son personnel.

Monsieur G était donc clairement averti par les documents précités de l'importance que la S.T.I.B. attachait au respect de ces règles et de la gravité de leur violation.

Eu égard à ces circonstances, le fait d'avoir apposé une inscription raciste sur le casier d'un collègue – fait gravement fautif en lui-même – apparaît comme étant constitutif de motif grave parce qu'il ne peut être toléré par la S.T.I.B. et qu'il entraîne de manière immédiate et définitive l'impossibilité de poursuivre la relation contractuelle avec son auteur.

III.2.4.

C'est, dès lors, à bon droit les premiers juges ont reconnu le motif grave et ont déclaré non fondée la demande de Monsieur G relative au paiement d'une indemnité de rupture.

L'appel incident.

III.3. Quant au remboursement d'avances et de frais.

La S.T.I.B. réitère en appel sa demande tendant à obtenir le paiement d'une somme nette de 1.084,43 € dont Monsieur G lui serait redevable au titre d'avances, frais, jours de vacances et de mise à pied, etc.

La S.T.I.B. reste cependant en défaut de justifier cette demande, la seule pièce qu'elle produit à cet égard étant unilatérale et non étayée par les documents correspondants.

Il ne peut donc être fait droit à la demande.

Sur ce point également le jugement sera confirmé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel principal et le dit non fondé.

Reçoit l'appel incident et le dit non fondé.

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Condamne Monsieur F G aux dépens des deux instances, liquidés à ce jour par la S.T.I.B. et fixés par la Cour du travail à la somme de : 1.210 € + 715 € = 1.925 €, étant l'indemnité de procédure de base pour une demande évaluable en argent se situant entre 10.000,01 € et 20.000 € (demande formulée en première instance) et pour une demande évaluable en argent se situant entre 2.500,01 € et 5.000 € (demande réduite en appel).

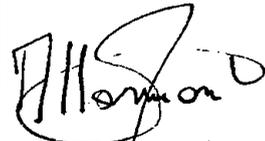
Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

D. DETHISE, Conseiller social au titre d'employeur

A. HARMANT, Conseiller social au titre d'ouvrier

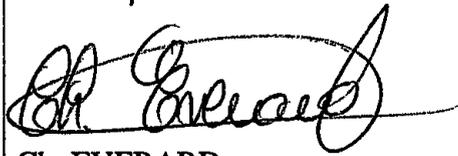
Assistés de Ch. EVERARD Greffier



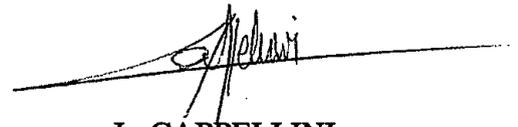
A. HARMANT



D. DETHISE



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 6^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 mars deux mille douze, où étaient présents :

L.. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI

