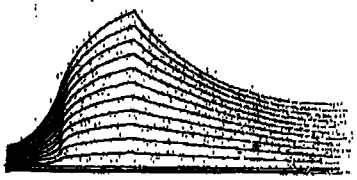

Copie
Délivrée à: me. DEAR Laurent
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire	Délivrée à
2019/1916	le € JGR
Date du prononcé 10 septembre 2019	
Numéro du rôle 2019/AB/536	
Décision dont appel 19/2238/A	

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00001482467-0001-0014-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur N domicilié à .

partie appelante,
comparaissant et assisté de ses conseils Maître Laurent DEAR et Maître Sarah GHISLAIN, avocats à 1340 OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE, Allée de Clerlande 3

contre

La SPRL BCE dont le siège social est établi à .

partie intimée,
représentée par Maître Pierre DEGOUIS, avocat à 1050 BRUXELLES, avenue Louise, 391 bte 7

en présence de :

dont les bureaux sont établis à .

Partie intervenant volontairement,
représentée par madame , déléguée syndicale, porteuse de procuration.

★

★ ★

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

Vu la législation applicable et notamment :

- Le Code judiciaire,
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel,

Vu l'appel interjeté par monsieur contre le jugement prononcé le 26 juin 2019 par la 1ère chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 19/2238/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 8 juillet 2019;

Vu l'arrêt du 14 août 2019 ordonnant la réouverture des débats ;

Vu les conclusions déposées par la sprl F

Vu les conclusions déposées par monsieur

Vu la requête en intervention volontaire de la reçue au greffe de la Cour le 2 septembre 2019;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 4 septembre 2019 ;

I. RAPPEL DE L'ARRET INTERVENU

Par son arrêt du 14 août 2019, la Cour a ordonné la réouverture des débats pour permettre aux parties de débattre de la question de savoir si le litige constitue un litige indivisible au sens de l'article 31 du Code judiciaire et si l'article 1053 du Code judiciaire, dont la Cour de Cassation a reconnu le caractère d'ordre public (voir en ce sens Cass.,24 février 2005,R.G. n° C.02.0268.F-C.02.0274.F ; voir aussi par analogie Cass.,1er mars 2007,R.G. n° C.05.0285.F concernant l'article 1084 du Code judiciaire en matière de pourvoi en cassation,www.juridat.be), trouve à s'appliquer en l'espèce.

II. DISCUSSION.

1. Quant à la recevabilité

Les principes.

-La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel :

L'article 4 §1er de la loi du 19 mars 1991 dispose que :

« L'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrable qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement. Il doit également, dans le même délai, saisir, par requête, le président du tribunal du travail ».

En application de l'article 4 §2,3° de cette loi, la requête contient *« les nom, prénom, domicile et qualité des personnes à convoquer ».*

L'article 5 §2 de la loi du 19 mars 1991 dispose que *« les parties sont convoquées par le greffier pour comparaître séparément et personnellement devant le président du tribunal du travail, à l'effet d'être informées de la portée de la procédure à suivre, à une audience fixée pendant la période visée au § 1er »*, étant entendu que l'article 5 §6 définit la notion de parties par *« l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature ».*

En vertu de l'article 6 de cette loi, *« l'employeur qui, à l'expiration de la période de négociation prévue à l'article 5, paragraphe 1er, maintient sa décision de licencier doit saisir, selon les formes du référé, le président du tribunal du travail dans les trois jours ouvrables qui suivent l'échéance de la période de négociation s'il s'agit d'un candidat délégué du personnel et dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où le président du tribunal du travail a rendu la décision visée à l'article 5, paragraphe 3, s'il s'agit d'un délégué du personnel ».*

En conclusion, il résulte des dispositions qui précèdent que l'employeur qui envisage de licencier pour motif grave un délégué du personnel au sein du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail ou un candidat délégué du personnel, doit informer de son intention et appeler à la cause, en même temps que le travailleur protégé, l'organisation qui a présenté la candidature de celui-ci. Par organisation qui a présenté la candidature du travailleur, il faut entendre l'organisation interprofessionnelle de travailleurs constitué sur le plan national, représentée au Conseil central de l'économie et au

Conseil national du travail et non l'organisation syndicale affiliée ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle (voir notamment : Cass.,28 janvier 2013,R.G. n° S.11.0123.N,J.T.T.,2013,p. 170 ; C.T. Bruxelles,3 juillet 2014,R.G. n° 2014/AB/346,terralaboris.be).

L'article 11 §1er alinéa 1er de la loi du 19 mars 1991 dispose :

« Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste et est envoyée par le greffe à toutes les parties ».

-Le Code judiciaire :

L'article 1053 du Code judiciaire dispose :

« Lorsque le litige est indivisible, l'appel doit être dirigé contre toutes les parties dont l'intérêt est opposé à celui de l'appelant.
Ce dernier doit, en outre, au plus tard avant la clôture des débats, mettre en cause les autres parties non appelantes ni déjà intimées ou appelées.
En cas d'inobservation des règles énoncées au présent article, l'appel ne sera pas admis.
La décision est opposable à toutes les parties en cause ».

Conformément à l'article 31 du Code judiciaire, le litige n'est indivisible au sens de l'article 1053 du Code judiciaire que *« lorsque l'exécution conjointe des décisions distinctes auxquelles il donnerait lieu, serait matériellement impossible ».*

Application.

Les parties en 1ère instance étaient la monsieur , la et le Bruxelles.

Il n'est pas contesté que la ayant présenté la candidature de monsieur E devait être à la cause en 1ère instance en application de la loi du 19 mars 1991.

La notion de parties a nécessairement le même sens à l'article 11 §1er de la loi du 19 mars 1991 qu'aux autres dispositions de la loi du 19 mars 1991 précitées. Or la notion de parties a été définie à l'article 5 §6 de cette loi comme visant *« l'employeur, le travailleur et l'organisation qui a présenté sa candidature ».* La Cour de Cassation a elle-aussi considéré que la définition de la notion de parties donnée à cette disposition valait pendant toute la procédure de reconnaissance du motif grave (Cass.,23 avril 2011,R.G. n° S.00.0176.N,www.juridat.be).

En d'autres termes, la requête d'appel qu'elle soit formée par le travailleur comme en l'espèce ou par l'employeur doit nécessairement viser l'organisation qui a présenté la candidature du travailleur, soit en l'occurrence la .

La requête d'appel déposée par monsieur E a omis de viser l'organisation qui a présenté sa candidature, à savoir la , de même qu'elle n'a pas mentionné le S Bruxelles, de telle sorte que les seules parties en cause en appel avant la réouverture des débats étaient d'une part le travailleur monsieur E et d'autre part la sprl . La a depuis lors déposé une requête en intervention volontaire.

La question se pose de savoir si cette erreur doit entraîner l'irrecevabilité de l'appel ou la nullité de la requête d'appel.

Si le litige devait être considéré comme indivisible, la et le Bruxelles auraient nécessairement dû être appelés à la cause avant la clôture des débats en application de l'article 1053 alinéa 2 du Code judiciaire sous peine d'entraîner l'irrecevabilité de l'appel.

Le législateur a par sa loi du 19 mars 1991 imposé qu'aux différents stades de la procédure en reconnaissance du motif grave, soient présents l'employeur, le travailleur et l'organisation qui avait présenté la candidature du travailleur. Cette loi qui est d'ordre public, ne vise pas uniquement à protéger les intérêts du travailleur mais vise à éviter de porter atteinte à la représentation syndicale. Ce constat ne suffit toutefois pas à rendre le litige indivisible dès lors que le Code judiciaire a défini de manière stricte cette notion pour l'application de l'article 1053 du Code judiciaire. Pour ce faire, il faut au préalable vérifier si l'exécution conjointe des décisions distinctes auxquelles le litige donnerait lieu, serait matériellement impossible.

Le jugement querellé a reconnu que *« les faits notifiés par la Sprl aux défendeurs par lettres du 3 mai 2019 et repris dans la citation du 17 mai 2019 constituent un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et au sens de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 »* et a autorisé *« la sprl à licencier Monsieur pour motif grave »*. Le dit jugement a par ailleurs délaissé *« à monsieur , la et le leurs propres dépens »* et les a condamné *« solidairement au paiement des dépens de la Sprl , liquidés à la somme de 1.440,00 EUR à titre d'indemnité de procédure »*.

Si l'arrêt devait confirmer le jugement querellé, il ne pourrait y avoir aucun problème d'exécution.

Mais qu'en est-il si l'arrêt devait réformer le jugement, refuser le motif grave et condamner la sprl aux dépens et que ni la ni le Bruxelles n'étaient à la cause ?

Dans pareille hypothèse, la sprl , qui est seule compétente pour licencier monsieur E ne pourrait plus exécuter le jugement l'autorisant à licencier pour motif grave

monsieur E , mais pourrait continuer à exécuter le jugement en ce qu'il condamne la et le aux dépens, même si cette condamnation était la conséquence d'une décision réformée en appel l'autorisant à licencier monsieur E . Monsieur E pourrait exécuter l'arrêt contre la spri en réclamant le paiement des dépens qui serait la suite logique d'une réformation du jugement.

Même si un tel cas de figure pose question, il n'en reste pas moins qu'une telle situation n'empêche pas l'exécution matérielle de décisions contradictoires (voir en ce sens en cas de condamnation solidaire aux frais : Cass.,17 novembre 2011,R.G. n° C.10.0516.N,www.juridat.be).

En conclusion, l'article 1053 alinéa 2 du Code judiciaire ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce.

Il n'en reste pas moins qu'à l'occasion de la réouverture des débats, monsieur E a pris l'initiative de contacter la pour qu'elle vienne à la cause et que celle-ci a fait intervention volontaire.

Dans les circonstances de la cause qui ont amené la à faire intervention volontaire, la Cour n'estime pas que cette intervention volontaire doive être considérée comme irrecevable, quand bien-même cette partie était présente en 1ère instance. La jurisprudence citée par la spri qui concernait des circonstances qui ne sont en rien comparables à l'intervention volontaire de la dans le présent litige, n'est pas pertinente en l'espèce pour modifier la conclusion qui précède. Dans son arrêt invoqué du 23 octobre 2015 (R.G. C.14.0322.F), la Cour de cassation a d'ailleurs admis implicitement l'existence d'exception à l'interdiction pour une partie présente, appelée ou représentée en 1ère instance d'être reçue comme intervenante volontaire ou forcée en appel dès lors qu'elle utilise les termes « en règle ». La meilleure preuve que l'intervention en appel d'une partie déjà présente en 1ère instance n'est pas refusée dans tous les cas est la possibilité conférée par l'article 1053 alinéa 2 du Code judiciaire de mettre en cause des parties présentes en 1ère instance et non déjà appelées ou intimées. La n'a pas comparu en appel pour contourner un délai d'appel qu'elle aurait oublié mais pour permettre de régulariser la procédure dans l'hypothèse où la Cour aurait dû conclure à l'application de l'article 1053 alinéa 2 du Code judiciaire.

Quand bien-même la requête d'appel a omis de viser la en méconnaissance de l'article 11 de la loi du 19 mars 1991 dont le respect n'est pas prescrit à peine de nullité, la Cour estime que cette omission ne saurait entraîner en l'espèce l'irrecevabilité de l'appel dès lors qu'au-delà de la circonstance que le texte légal n'a pas attaché de sanction à une telle omission, le but poursuivi par le législateur au travers de l'article 11 de la loi du 19 mars 1991 a été en l'occurrence atteint par la présence in fine dans la présente cause de la et que l'omission dans la requête d'appel n'a entraîné aucun préjudice à la spri qui invoque l'irrecevabilité. A cet égard, la règle « pas de nullité sans grief » mentionnée à

l'article 861 du Code judiciaire a été appliquée par la Cour de Cassation dans un cas de signification auquel ne s'appliquait pas encore à l'époque la théorie des nullités, amenant la doctrine à se poser la question de savoir s'il n'y aurait pas émergence d'un principe général de droit « pas de sanction sans grief » (P. Knaepen,Obs. sous Cass. 6 avril 2017,Vers la consécration d'un principe général de droit « pas de sanction sans grief » ?,J.T.,2018,p. 417).

En conclusion, l'appel est recevable.

2. Quant au fond.

Il est établi que monsieur E a par un mail adressé le 29 avril 2019, à la responsable des ressources humaines, madame D , à monsieur et au « service center » de la société, appelé celle-ci madame « Tabboun ».

La sprl dépose notamment à son dossier de pièces :

-un article paru son Internet qui donne un commentaire d'une pièce de théâtre « Dialy » qui donna lieu à des représentations au Maroc en novembre 2012 sur le thème du « vagin ». L'auteur de cet article, monsieur E , précise que les *« actrices parlent de leur « Tabboun » (terme familier pour définir le vagin,ndlr). Au Maroc, parler de Tabboun équivaut à violer les mœurs (...) »*.

-Un écrit daté du 8 août 2019 émanant de madame Naoual Azehoul, traductrice jurée, qui mentionne ce qui suit :

« 1. En arabe marocain, le mot « Tabboun » signifie « Vagin ».

2. Les personnes s'exprimant et comprenant l'arabe-marocain peuvent ne pas être en mesure de s'exprimer et de comprendre l'arabe classique, mais sont à considérer comme « arabophones ».

3. Les personnes adultes s'exprimant et comprenant l'arabe-marocain connaissent forcément la signification du mot « Tabboun ».

Les développements qui précèdent établissent à suffisance que le terme « tabboun » est un terme familier pour désigner le vagin.

Monsieur E invoque qu'il n'a commis aucune faute en désignant la responsable des ressources humaines par le terme de « Tabboun » (c'est-à-dire de vagin), à défaut d'intention de la blesser ou de l'injurier dès lors qu'il s'agit d'une erreur de sa part s'expliquant par la dyslexie dont il souffre et vu son ignorance de la langue arabe et de la signification du mot « Tabboun ».

Pour démontrer qu'il souffre de dyslexie, il dépose à son dossier :

-une attestation établie le 10 juillet 2019 par le docteur Evrard, neurologue, qui atteste qu'un bilan extensif a été réalisé et que celui-ci met en évidence la présence d'une dyslexie-dysorthographie et que l'on retrouve également des éléments de dysorthographie à la lecture des courriels que le patient lui présente ce jour et qui ont été envoyées en mai 2017, en janvier, octobre, décembre 2018 et avril 2019.

-un mail du 10 juillet 2019 de madame A., logopède qui en réponse à un mail de monsieur E, effectue *« une analyse des erreurs relevées dans le courrier de M. N, citant notamment comme exemple madame T au lieu de madame D. La logopède qui précise qu'il y a « confusion entre une consonne sourde et une consonne sonore (t/d) »* écrit que *« ces erreurs se retrouvent chez des personnes dysorthographiques »*.

-une attestation établie le 4 juillet 2019 par l'école « La Source » mentionnant que *« l'élève ..... l (né le ...) a fréquenté l'école spécialisée La Source »*.

La Cour constate que n'est pas jointe à l'attestation du docteur Evrard le bilan extensif réalisé et il n'est pas démontré à suffisance que pour ce médecin, l'utilisation du terme « Tabboun » au lieu de « D » pour désigner madame D s'explique par une dyslexie-dysorthographie. Les pièces annexées à cette attestation contiennent des annotations émanant de monsieur Et sans que l'on sache si celles-ci étaient présentes dans les pièces soumises à ce médecin et sans qu'il soit établi que le médecin a bien considéré que l'erreur commise dans le mail du 29 avril 2009 quant à la manière de désigner la responsable des ressources humaines résultait d'une dyslexie et ou dysorthographie, alors que ce mail contenait également diverses erreurs d'orthographe.

Le mail émanant de madame L du 10 juillet 2019, qui analyse quelques mots choisis par monsieur E et repris dans un mail de sa part du 8 juillet 2019 (qui fait implicitement référence à d'autres échanges entre ces personnes qui ne sont pas déposés), est insuffisant à convaincre la Cour que l'usage du mot « Tabboun » pour s'adresser à madame D est dû à un problème de dysorthographie et non à une volonté intentionnelle de désigner la responsable des ressources humaines de la sorte. Il ne s'agit du reste pas uniquement de confondre deux consonnes comme l'écrit madame L (« t » au lieu de « d ») mais d'utiliser une consonne et une voyelle (« ta ») en lieu et place d'une autre consonne et voyelle (« de ») tout en modifiant le sens du mot. La prétendue erreur est d'autant moins vraisemblable que monsieur répondait précisément à un mail identifiant son destinataire comme madame D

Le fait que monsieur E ait suivi un enseignement au sein de l'école « la Source » à une période non renseignée par l'école mais que monsieur l situe alors qu'il était âgé de 8

à 10 ans, est de peu d'intérêt pour convaincre d'une erreur involontaire commise en l'espèce dans le mail du 29 avril 2009. Non seulement l'on ignore dans quelle section de cette école, monsieur fut intégré, laquelle école comporte des classes de type 8 pour les enfants présentant des troubles instrumentaux (comme la dyslexie ou la dysorthographie notamment), des classes de langage valorisées et des classes de type 1 pour les enfants présentant un léger retard mental. Mais plus fondamentalement, le prétendu suivi d'un enseignement spécialisé pour des personnes présentant de la dyslexie et ou de la dysorthographie alors que monsieur était âgé entre 8 et 10 ans (soit entre 1981 et 1983) ne suffit pas à établir que l'utilisation du mot « tabboun » (avec le sens qu'il comporte) dans un mail adressé le 29 avril 2019 à la responsable des ressources humaines s'explique par une erreur due à un problème de dyslexie ou de dysorthographie et non par une volonté délibérée de qualifier de la sorte son interlocutrice envers qui il était énervé dans un contexte où il avait déjà reçu un avertissement par le passé pour la manière dont il s'était adressé à sa hiérarchie.

Les prétendus problèmes qu'aurait eu monsieur pour prononcer le nom de la responsable des ressources humaines lors d'une réunion du 17 avril 2009, à les supposer exacts, ne sont pas de nature à convaincre que l'utilisation du mot « tabboun » est due à une erreur de sa part.

Monsieur F invoque encore qu'il ignorait le sens du mot utilisé en alléguant qu'il ne parle pas l'arabe et ne comprenait pas le mot « tabboun ».

Le mot « tabboun » étant un mot utilisé en arabe-marocain, il n'est pas pertinent de savoir si monsieur parle l'arabe (au sens de l'arabe classique dont fait état madame Naoual Azehoui, traductrice jurée). Il admet d'ailleurs en terme de conclusions avoirs des notions rudimentaires d'arabe. Par ailleurs, la connaissance de la signification d'un mot plutôt familier pour désigner le sexe féminin dans une langue ne requiert pas nécessairement la connaissance approfondie de cette langue.

La Cour estime que les attestations au dossier de la spri et établies par messieurs établissent clairement que monsieur parle l'arabe-marocain. Les attestations établies en particulier par messieurs K M et E. sont d'autant plus convaincantes qu'elles émanent de personnes qui attestent très clairement avoir parlé avec lui en arabe marocain en situant le contexte dans lequel ces conversations ont eu lieu (monsieur situe cela lors du dépouillement des élections syndicales de 2016, monsieur M parle de conversations fréquentes en marocain lors de missions communes d'inspecteurs effectuées dans plusieurs magasins de bricolage qu'il identifie et monsieur fait état des conversations en marocain à plusieurs reprises lors de missions de responsable inspecteur magasin). Le simple fait que tout ou partie de ces personnes (monsieur ne cite que messieurs D et Y. sont au service de la spri (ce qui semble d'ailleurs ne pas être le cas de monsieur K qui fait référence dans son attestation à son ancienne fonction d'agent de

sécurité et de délégué syndical), ne suffit pas à remettre en question la valeur probante de leurs témoignages concordants, sous peine de ne jamais permettre à un employeur de pouvoir établir des faits se produisant à l'occasion des relations de travail. Monsieur E tente de discréditer le témoignage de monsieur K en raison de relations tendues entre lui et les autres délégués syndicaux qu'il entend démontrer par le mail que lui a adressé un autre délégué syndical, monsieur L 10 mai 2017. Ce mail ne peut suffire à démontrer que monsieur k a menti dans son attestation d'autant que ce qu'il écrit est corroboré par les attestations des autres témoins évoquées ci-avant.

Monsieur dépose de son côté des attestations en vue de convaincre qu'il ne parle pas l'arabe ou l'arabe marocain.

Aucune force probante ne peut être accordée aux attestations établies par l'épouse et la mère de monsieur vu les liens de proximité étroits entre ces personnes et monsieur E

Le fait que le médecin de famille n'ait jamais entendu monsieur E parler dans une autre langue que le français ne contredit pas qu'il connaissait l'arabe marocain.

D'autres personnes (collègues, amis,...) ont établi des attestations déposées au dossier de monsieur E

Plusieurs de celles-ci se contentent de mentionner que monsieur ne parle pas l'arabe, voire qu'ils ne l'ont jamais entendu parler l'arabe. Or la question n'est pas de savoir s'il parle l'arabe mais l'arabe marocain. Le fait de ne jamais avoir entendu parler une personne dans une langue ne signifie pas qu'elle ne parle pas cette langue.

Par ailleurs, les autres attestations établies pour la plupart en juillet 2019 renseignant qu'il ne parle pas l'arabe marocain (ce que certains témoins déduisent du fait qu'ils prétendent se souvenir que monsieur E leur aurait un jour dit ne pas parler l'arabe marocain), dont plusieurs émanent de personnes licenciées par la sprl qui peuvent avoir des raisons de témoigner contre celles-ci, ne convainquent pas la Cour au regard des attestations précises et concordantes déposées au dossier de la sprl dont question ci-avant qui émanent de plusieurs collègues ou ex-collègues qu'il a fréquentés pendant un certain temps et qui affirment qu'ils se parlaient entre eux en arabe-marocain en situant le contexte.

Même sans tenir compte des attestations précitées déposées par la sprl la non-connaissance de l'arabe-marocain par monsieur E est d'autant moins convaincante qu'elle est contredite par le fait qu'il a posté sur son compte facebook des vidéos arabophones.

En conclusion, la Cour estime que monsieur E avait bien connaissance de la

signification du mot « tabboun » lorsqu'il a désigné de la sorte la responsable des ressources humaines dans un mail qui montre de surcroît son énervement. L'utilisation de ce mot n'est pas atténuée par le fait que dans un mail du 28 février 2019 annonçant le nom de la nouvelle responsable des ressources humaines, monsieur V a à une reprise mal orthographié son nom par ailleurs bien orthographié à deux autres reprises en français et à 3 reprises en néerlandais puisque la faute reprochée à monsieur l n'est pas en tant que tel d'avoir mal orthographié le nom de la responsable des ressources humaines mais de l'avoir appelée madame « vagin ». Le mail du 1er mai 2019 adressé à monsieur V par lequel monsieur E demande des précisions sur les propos injurieux tenus ne permet pas de démontrer que ce dernier ignorait la portée du mot « tabboun ». Ce mail intervient en effet in tempore suspecto à un moment où monsieur E vient d'être convoqué en vue d'un licenciement suite aux propos injurieux tenus.

Le fait commis par monsieur E constitue un comportement injurieux et sexiste qui est d'autant plus grave qu'il est adopté à l'égard d'un membre de la hiérarchie (en l'occurrence la responsable des ressources humaines), dans un mail adressé au service-center et ayant dès lors une portée assez large (et ce alors que certaines personnes ayant eu accès à ce service-center attestent avoir compris le sens du mot « tabboun ») et qu'il avait déjà reçu le 29 avril 2015 un avertissement pour le ton utilisé à l'égard du précédent responsable des ressources humaines. Cet avertissement ayant été évoqué dans les lettres du 3 mai 2019, l'argument selon lequel il ne peut en être tenu compte manque de pertinence.

La circonstance que le mail de madame D auquel monsieur E répondait, utilisait un ton sec, n'est pas de nature à justifier la manière dont il qualifié madame D dans sa réponse.

Le mail d'excuse adressé à madame D le 2 mai 2019 ne permet pas d'atténuer en l'espèce le comportement injurieux. La volonté réelle de s'excuser est d'autant moins crédible qu'intervenant après la réunion du 2 mai 2019 dans lequel il fut expliqué à monsieur E la raison pour laquelle son licenciement pour motif grave était envisagé, ce dernier qui ne peut plus prétendre à ce moment ignorer ce qui lui était reproché, se contente de s'excuser auprès de madame D pour avoir mal orthographié son nom et ce sans aborder le mot utilisé et son sens, en signalant que son nom à lui est aussi régulièrement écorché et qu'il comprend que cela peut la toucher. En d'autres termes, monsieur n'entend pas s'excuser pour avoir injurié madame D mais tente d'assimiler la faute reprochée à une simple erreur d'orthographe dans le nom de son destinataire en lui signalant qu'il est lui aussi victime de pareilles erreurs.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, monsieur E a bien commis un motif grave qui justifie que la spri soit autorisée à le licencier pour motif grave, ainsi que l'a décidé à juste titre le premier juge.

PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Déboute par conséquent monsieur de son appel ;

Déclare la requête en intervention volontaire de la recevable ;

Confirme le jugement a quo en ce qu'il reconnaît que les faits notifiés par la sprl à monsieur E la et le Bruxelles par lettres du 3 mai 2019 et repris dans la citation du 17 mai 2019 constituent un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et au sens de l'article 4 de la loi du 19 mars 1991 et en conséquence autorise la sprl à licencier monsieur E pour motif grave ;

Condamne monsieur E aux dépens de 1ère instance et d'appel de la sprl liquidés par celle-ci à la somme de 1.440 € par instance à titre d'indemnité de procédure (soit 2.880 € au total) et aux frais d'huissier de 519,40 €, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 €, en application de l'article 4§2 alinéa 3 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
A. FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier

Ch. EVERARD, R. PARDON, A. FLAMAND, P. KALLAI,

Monsieur A. FLAMAND, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé, et Monsieur P. KALLAI, Conseiller.

Le Greffier,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 septembre 2019, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,

Ch. EVERARD, greffier

Ch. EVERARD, P. KALLAI,