61 / ARR / 16

numéro de répertoire	expédition		
2016/	délivrée à	délivrée à	délivrée à
date de la prononciation	le € BUR	le € BUR	le € BUR
12/12/2016			
numéro de rôle			
16/45/E			

Exempt. du droit de greffe,
Copie notifiée en exécution
de l'art. 23quater

TRIBUNAL D'ARRONDISSEMENT FRANCOPHONE ET NERLANDOPHONE DE BRUXELLES, assemblée réunie

JUG – TA n°61

présenté le
ne pas enregistrer

Jugement définitif contradictoire

Jugement définitif contradictoire
Décision tribunal d'arrondissement francophone et néerlandophone, assemblée réunie
Art. 23 quater loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues

EN CAUSE DE :

- **SPRL** [redacted], dont le siège social se situe à 1000 Bruxelles, rue Lombard 30 ;

  Appelante ;

  Représenté par **Me Johann KERREMANS et Dominique BLOMMAERT** , avocat, dont le cabinet est établi à 1170 Bruxelles, Chaussée de la Hulpe 187 ;

  Comparaissant ;

CONTRE :

- **Monsieur** [redacted], domicilié à 1190 Bruxelles, rue Jean Wellens 1 ;

  Intimé,

  Représenté par **Me Eliot HUISMAN** , avocat, dont le cabinet est établi à 1060 Bruxelles, rue Defacqz 78-80 ;

  Comparaissant ;

* *
*

La procédure

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

La partie demanderesse et la partie défenderesse ont pas comparu à l'audience publique du 14.11.16

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :
- le pli judiciaire adressé aux parties,
- l'avis de fixation envoyé aux conseils des parties,

- la requête en appel du 26.10.16 de Me Celine Galand loco Me Dominique Blommaert et Johan Kerremans , renvoyant la cause au Tribunal d'arrondissement francophone et néerlandophone de Bruxelles, assemblée réunie,
- les conclusions déposées.

* * *

1. Objet du litige

L'action mue par Monsieur [redacted] devant le tribunal du travail a pour objet d'entendre dire les faits de harcèlement et/ou de discrimination établis et, en conséquence :

1. d'ordonner à la SPRL [redacted] de produire un horaire de travail qui tienne compte des prescriptions médicales qui s'imposent à Monsieur [redacted]
2. d'ordonner que cet horaire soit communiqué de semaine en semaine au plus tard 5 jours ouvrables avant le début des premières prestations concernées ;
3. d'interdire à la SPRL [redacted] d'imposer des prestations qui dépasseraient le volume horaire maximal autorisé ;
4. de condamner la SPRL [redacted] au paiement d'1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération dus ;
5. de condamner la SPRL [redacted] au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération en réparation du dommage encouru par Monsieur [redacted] ;
6. de condamner la SPRL [redacted] au paiement des sommes dues majorées des intérêts légaux ;
7. de condamner la SPRL [redacted] au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

2. Les faits

Les faits de la cause peuvent être synthétisés comme suit :

- Le 15.12.2006, Monsieur [redacted] a été engagé par la société NEW D[redacted] dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour travailler à partir du 1.1.2007 selon un horaire variable. Le contrat de travail a été rédigé en néerlandais.
- Depuis 2012, il est rémunéré par la SPRL [redacted] qui a son siège social à 1000 Bruxelles, mais qui dispose d'un siège d'exploitation situé à Zaventem, sur le site de l'aéroport.
- La SPRL [redacted] assure le transport des passagers et de membres du personnel sur le tarmac de l'aéroport de Bruxelles-National, ainsi que le transport de personnel de vol, notamment entre divers aéroports et hôtels.

- Monsieur [redacted] est occupé comme chauffeur d'autocar, chargé d'assurer le transport de touristes et du personnel de bord. Son car est garé à l'aéroport. Il reçoit ses instructions du dispatching de la SPRL [redacted] situé au sein de l'aéroport.
- Il estime être victime de harcèlement de la part de son employeur et a déposé une requête en cessation de harcèlement devant la chambre siégeant comme en référé du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

3. Discussion

3.1. L'ordonnance attaquée du 13.10.2016

Estimant que la demande en changement de langue formée par la SPRL [redacted] était contraire à la majorité des pièces pertinentes du dossier, le tribunal du travail francophone de Bruxelles l'a déboutée de sa demande de renvoi devant le Président du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles.

3.2. Cadre légal et principes

a) Le caractère alternatif des critères de l'article 4, §2, al.3, de la loi du 15.6.1935

L'article 4, §1er, de la loi du 15.6.1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire dispose que :

> *« Sauf dans les cas prévus à l'article 3, l'emploi des langues pour la procédure en matière contentieuse devant les juridictions de première instance dont le siège est établi dans l'arrondissement de Bruxelles et, si la demande excède le montant fixé à l'article 590 du Code judiciaire, devant le tribunal de police de Bruxelles siégeant dans les matières visées à l'article 601bis du même Code est réglé comme suit:*
>
> *L'acte introductif d'instance est rédigé en français si le défendeur est domicilié dans la région de langue française; en néerlandais, si le défendeur est domicilié dans la région de langue néerlandaise; en français ou en néerlandais, au choix du demandeur, si le défendeur est domicilié dans une commune de l'agglomération bruxelloise ou n'a aucun domicile connu en Belgique.*
>
> *La procédure est poursuivie dans la langue employée pour la rédaction de l'acte introductif d'instance, à moins que le défendeur, avant toute défense et toute exception, même d'incompétence, ne demande que la procédure soit poursuivie dans l'autre langue s'il s'agit d'une procédure introduite devant le juge de paix, ou renvoyée devant le tribunal de l'autre langue de l'arrondissement, s'il s'agit d'une procédure introduite devant le tribunal de première instance, le tribunal du travail, le tribunal de commerce ou le tribunal de police. »*

Toutefois, l'article 4, §2, précise ce qui suit :

> *« La demande prévue à l'alinéa précédent est faite oralement par le défendeur comparaissant en personne; elle est introduite par écrit lorsque le défendeur comparaît par mandataire. L'écrit doit être tracé et signé par le défendeur lui-même: il est dispensé du timbre et de l'enregistrement et reste annexé au jugement.*
>
> *Le juge statue sur-le-champ. Il peut refuser de faire droit à la demande si les éléments de la cause établissent que le défendeur a une connaissance suffisante de la langue employée pour la rédaction de l'acte introductif d'instance.*
>
> *Par dérogation à l'alinéa 2, lorsque le défendeur est domicilié dans l'agglomération bruxelloise ou dans une des six communes périphériques au sens des lois coordonnées du 18 juillet 1966 relatives à l'emploi des langues en matière administrative, le juge ne peut refuser la demande de renvoi ou de changement de langue que pour l'un des deux motifs suivants:*
> - *si cette demande est contraire à la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier;*
> - *si cette demande est contraire à la langue de la relation de travail.*
>
> *Toute décision se prononçant sur une demande de renvoi ou de changement de langue est motivée et notifiée par pli judiciaire ou par télécopie dans les meilleurs délais. A défaut de recours intenté dans le délai visé à l' article 23quater, la décision devient exécutoire sur minute et avant enregistrement, sans autres procédures ni formalités. »*

À juste titre le premier juge en infère que le juge saisi d'une demande de renvoi ou de changement de langue formée sur base de l'article 4, §2, al.3, de la loi du 15.6.1935 (qui vise donc précisément le cas d'un défendeur domicilié dans l'agglomération bruxelloise ou dans une des six communes périphériques au sens des lois coordonnées du 18.7.1966 relatives à l'emploi des langues en matière administrative) n'a aucun pouvoir d'apprécier si la partie demandant ce changement de langue, a une connaissance suffisante de la langue de la procédure. En cela, le texte déroge à la règle de principe prévue à l'article 4, §2, al.2, également reprise à l'article 4, §2bis, lorsque la demande de changement de langue émane d'une autorité administrative.

Le principe est donc dans cette hypothèse particulière de l'article 4, §2, al.3, de la loi du 15.6.1935, que le juge doit accorder le changement de langue au défendeur qui le demande.

Ce principe est cependant assorti d'une double restriction, à savoir que le juge pourra refuser le changement de langue sollicité s'il constate l'une des deux situations suivantes :

- si la demande est contraire à la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier ;
- si la demande est contraire à la langue de la relation de travail.

Il en va d'une « *compétence d'appréciation modulée dans le chef du juge* » (Doc. parl., Ch. repr., sess. 2011-2012, n°53-2140/005, p.98).

Ces deux critères sont distincts et alternatifs, en ce sens que, pour fonder sa décision de rejet de la demande, il suffit que le juge constate l'occurrence d'une seule des deux situations décrites.

La seule circonstance que le critère de la langue de la relation de travail soit propre aux juridictions du travail ne prive pas ces juridictions de la possibilité de fonder leur décision sur l'autre critère. Prétendre l'inverse est à la fois contraire à la lettre de loi et à son esprit, puisqu'il ressort des travaux préparatoires de la loi que :

- « *en matière civile, en ce qui concerne les défendeurs domiciliés dans les 6 communes périphériques et dans les 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale, le pouvoir d'appréciation du juge dans le cadre d'une demande de changement de langue/de renvoi devant toutes les juridictions sera limité aux deux motifs suivants: lorsque le changement de langue est contraire à la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier ou à la langue de la relation de travail (...)* » (Doc. parl., Ch. repr., sess. 2011-2012, n°53-2140/001, p.5 – c'est le tribunal qui souligne) ;
- « *La marge d'appréciation du juge est très limitée: il ne peut plus qu'examiner les pièces du dossier ainsi que la langue éventuelle de la relation de travail* » (Doc. parl., Ch. repr., sess. 2011-2012, n°53-2140/005, p.56 – c'est le tribunal qui souligne).

Autrement dit, le tribunal du travail pourra refuser le changement de langue dans chacune des hypothèses suivantes :

- lorsque la demande est à la fois contraire à la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier et à la langue de la relation de travail ;
- lorsque la demande est contraire à la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier, bien qu'elle soit compatible avec la langue de la relation de travail ;
- lorsque la demande est contraire à la langue de la relation de travail, bien qu'elle soit compatible avec la langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier.

Cela étant, la loi du 15.6.1935 ne définit pas ce qu'il y a lieu d'entendre par la langue de la relation de travail ou par les pièces pertinentes du dossier.

b) La langue de la relation de travail

S'agissant de la langue de la relation de travail, les travaux parlementaires apportent la précision suivante (Doc. parl., Sénat, sess. 2011-2012, n° 5-1673/3, p. 179):

> « *(...) Concernant les relations de travail, le secrétaire d'État renvoie à l'arrêt no 98/10 de la Cour constitutionnelle.*
> *Dans cet arrêt, la Cour constitutionnelle a confirmé que la notion importante pour connaître la langue qui doit être utilisée, est bien la relation entre parties, à savoir le contrat de travail mais également la langue qui est utilisée entre les parties sur la base du contrat de travail et sur la base de la législation linguistique applicable dans le domaine social. Concernant les relations de travail, le secrétaire d'État renvoie à l'arrêt n° 98/10 de la Cour constitutionnelle.* »

Il faudrait donc se rapporter à l'arrêt de la Cour constitutionnelle n°98/10 du 16.9.2010 (C. const., arrêt n°98/10 du 16.9.2010, www.const-court.be) pour mieux cerner la notion de « *relations de travail* ».

Dans cet arrêt n°98/10, la Cour constitutionnelle était saisie d'une question préjudicielle pointant une discrimination véhiculée par l'article 4, § 1er, al.2, de la loi du 15.6.1935, lorsqu'il dispose que l'acte introductif d'instance est rédigé en français, « *si le défendeur est domicilié dans la région de langue française* », ou en néerlandais, « *si le défendeur est domicilié dans la région de langue néerlandaise* », tout particulièrement lorsque cette disposition s'applique aux relations sociales entre un employeur et son personnel. La Cour observe qu'en cette matière, l'emploi des langues fait aussi l'objet de dispositions particulières, spécialement l'article 52, § 1er, des lois du 18.7.1966 sur l'emploi des langues en matière administrative et l'article 627, 9°, CJ (v. arrêt n°98/10, B.6. et B.7.) et que ces dispositions se réfèrent plutôt au critère du siège d'exploitation entendu comme lieu où se nouent les relations sociales, où « *les missions et les instructions sont données au membre du personnel* », où « *lui sont faites les communications* », où le travailleur « *s'adresse à son employeur* » et où se trouvent normalement ou peuvent au moins être situés « *les actes et documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements* » (v. arrêt n°98/10, B.11, citant C.A., arrêt n°10/86 du 30.1.1986, 8.B.2, 5e et 6e al.). Or, l'application du critère du lieu du siège d'exploitation peut conduire à ce que la langue utilisée par le travailleur et l'employeur dans leurs relations sociales, conformément à leurs obligations légales, soit différente de celle de l'acte introductif d'instance qui sera, elle, fonction du siège social, ce qui causerait une différence de traitement qui n'est pas raisonnablement justifiée (v. arrêt n°98/10, B.8.). Pour résoudre cette difficulté et rendre l'article 4, § 1er, al.2, conforme aux articles 10 et 11, Const., la Cour avance alors que « *dans les litiges relatifs au droit du travail* », les termes « *si le défendeur est domicilié dans la région* » peuvent s'interpréter comme désignant « *l'endroit où les parties ont noué des relations sociales, c'est-à-dire au siège d'exploitation* ».

La Cour constitutionnelle en conclut que la disposition de l'article 4, § 1er, al.2, de la loi du 15.6.1935 « *ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution si elle est interprétée en ce sens qu'elle permet à un travailleur dont les prestations sont liées à un siège d'exploitation situé sur le territoire de la région bilingue de Bruxelles-Capitale d'introduire et de poursuivre son action contre son employeur dans la langue dans laquelle ce dernier doit s'adresser à lui en vertu de l'article 52, § 1er, des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative* ».

La solution dégagée revient en définitive à donner la préférence à un critère réel (la langue en principe utilisée par les parties répondant à leurs obligations légales et qui correspond à celle du siège d'exploitation) par rapport à un critère fictif (la langue déterminée en fonction du lieu du siège social).

Pour en arriver là, deux considérants paraissent avoir été déterminants dans le raisonnement de la Cour constitutionnelle:

- « *Lorsqu'il règle l'emploi des langues en matière judiciaire, le législateur doit concilier la liberté individuelle qu'a le justiciable d'utiliser la langue de son choix et le bon fonctionnement de l'administration de la justice* » (arrêt n°98/10, B.4.1.) ;
- l'obligation de mener la procédure dans une langue autre que celle utilisée par le travailleur et l'employeur dans leurs « *relations sociales* » (dans le sens de « *relations de travail* ») conformément à leurs obligations légales, « *n'est conforme ni aux droits de défense du travailleur, qui devra s'expliquer dans une langue qui n'est pas la sienne, ni au bon fonctionnement de la justice puisque les juges devront traiter l'affaire dans une autre langue que celle des pièces qui leur sont soumises, et elle risque d'entraîner des frais et des lenteurs inutiles puisqu'elle peut nécessiter le recours à des traducteurs et à des interprètes jurés (...)* » (arrêt n°98/10, B.8.).

La difficulté, c'est que ce critère de la langue de la relation sociale (ou relation de travail) définie par référence au lieu du siège d'exploitation de l'employeur pourrait se révéler lui-même fictif à certains moments, lorsque les parties ne font pas en pratique usage dans leurs relations sociales de la langue imposée par la législation applicable (selon le cas, les lois du 18.7.1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, le décret flamand du 19.7.1973, réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprises prescrits par la loi et les règlements ou le décret du 30.6.1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements).

À vrai dire, ce n'est pas parce que la Cour constitutionnelle se prononce dans une affaire dans laquelle le travailleur et l'employeur avaient correctement utilisé la langue exigée par l'article 52 des lois du 18.7.1966 dans leurs relations sociales, « *conformément à leurs obligations légales* » (v. arrêt n°98/10, B.8., al.2), que la langue de la relation de travail au sens de l'article 4, §2, al.3, de la loi du 15.6.1935, se confond nécessairement dans tous les cas

avec la langue que les parties ont utilisée dans leurs relations sociales « *conformément à leurs obligations légales* ».

Ce qu'il faut surtout retenir de l'enseignement de la Cour constitutionnelle, c'est, d'une part, la préoccupation qui la guide de concilier la liberté individuelle du justiciable, le bon fonctionnement de l'administration de la justice et les droits de défense du travailleur et, d'autre part, la solution retenue pour y arriver et consistant à faire prévaloir un critère pragmatique sur un critère purement théorique.

De ce point de vue, l'obligation de poursuivre la procédure dans la langue de leurs « *relations sociales* » déterminée par leurs seules obligations légales, mais qui diffère de la langue utilisée concrètement par le travailleur et l'employeur dans leurs « *relations sociales* », ne serait conforme ni aux droits de défense du travailleur, s'il devait ainsi être amené à s'expliquer dans une langue qui n'est pas la sienne, ni au bon fonctionnement de la justice, puisque surgirait le risque de frais et de lenteurs inutiles commandés par le recours à des traducteurs et à des interprètes jurés.

Le tribunal juge dès lors que la langue de la relation de travail au sens de l'article 4, §2, al.3, de la loi du 15.6.1935, coïncide plus exactement avec la langue utilisée au quotidien par l'employeur et le travailleur dans leurs échanges verbaux ou écrits, même si cette langue ne répond pas toujours aux exigences formelles de la législation applicable.

Cette approche n'est pas incompatible avec le caractère d'ordre public de la législation qui règle l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, et ce, pour deux raisons essentielles.

La première raison est que la loi sur l'emploi des langues en matière judiciaire, elle-même d'ordre public, a un objet différent de celui de la législation qui règle l'emploi des langues en matière de relations sociales et que, quelle que soit la décision qu'il rendrait, le tribunal de céans n'est pas appelé à mettre en œuvre cette dernière législation. Il est donc parfaitement imaginable que la notion de « *relation de travail* » au sens de l'article 4, §2, al.3, de la loi du 15.6.1935, reçoive une acception autonome par rapport à la notion de « *relations sociales* » au sens de cette autre législation.

La seconde raison réside dans la nécessité de conférer un sens univoque à la notion de « *relation de travail* » visée par l'article 4, §2, al.3, de la loi du 15.6.1935, alors que la simple juxtaposition du concept de « *relations sociales* » employé par les législations particulières qui les régissent conduirait, à l'inverse, à lui donner un caractère polysémique. Cette conséquence découlerait de ce que, comme exposé ci-après, les irrégularités constatées connaissent des régimes de sanction variables selon la législation qui règle l'emploi des langues en matière de relations sociales et qu'en outre certains pans de la relation de travail, en particulier les rapports verbaux, soit ne sont pas toujours régis par cette législation, soit échappent à toute sanction :

- les lois du 18.7.1966 sur l'emploi des langues en matière administrative qui s'appliquent aux employeurs ayant leur siège d'exploitation dans la Région de Bruxelles-Capitale, dans une commune à facilités ou dans la région de langue allemande, dispose en son article 52 que « *Pour les actes et documents imposés par la loi et les règlements et pour ceux qui sont destinés à leur personnel, les entreprises industrielles, commerciales ou financières font usage de la langue de la région où est ou sont établis leur siège ou leurs différents sièges d'exploitation* ». Conformément à l'article 59, la méconnaissance de cette règle ne s'accompagne d'aucune sanction de nullité, mais uniquement d'une procédure de remplacement.
  Il s'ensuit que tout le pan des rapports verbaux entre l'employeur et le travailleur est laissé de côté et l'emploi irrégulier de la langue dans les actes ou documents n'est quant à lui assorti d'aucune sanction de nullité ;
- le décret flamand du 19.7.1973 est applicable aux employeurs personnes physiques et morales ayant un siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise. Il souligne en son article 2 qu'il « *règle l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi* ». L'article 3 du décret flamand définit la relation sociale comme comprenant « *les contacts individuels et collectifs, tant verbaux qu'écrits entre employeurs et travailleurs, qui ont avec l'emploi un rapport direct ou indirect* ». Le décret prescrit en son article 5, §1er, que « *la langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi que pour les actes et documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements et pour tous les documents destinés à leur personnel, est le néerlandais* ». Suivant l'article 10, al.1er, « *les documents ou les actes* » qui sont contraires aux dispositions du décret sont nuls et la nullité en est constatée d'office par le juge. L'article 10, al.5, apporte toutefois un correctif majeur en faveur du travailleur, puisqu'il dispose que « *le constat de nullité ne peut porter préjudice au travailleur* ».
  Il s'ensuit que le non-respect de la langue néerlandaise dans les rapports verbaux n'est pas sanctionné, pas plus que pour les actes et documents qui émanent du travailleur et la nullité des autres actes et documents n'empêche pas le travailleur d'en tirer les éléments qui lui sont favorables ;
- le décret du 30.6.1982 relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements, est applicable aux employeurs personnes physiques et morales ayant un siège d'exploitation dans la région de langue française. Le décret prévoit en son article 2 que la langue à utiliser « *pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que pour les actes et documents des entreprises prescrits par la loi et les règlements* » est le français, « *sans préjudice de l'usage complémentaire de la langue choisie par les parties* ». En vertu de l'article 3, al.1er, « *les actes et documents* » dressés en violation de l'article 2 sont nuls et cette nullité est constatée d'office par le juge.

Il s'ensuit que les rapports verbaux échappent là aussi à toute sanction de nullité.

c) La langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier

Moins sujet à de longs débats, il ressort des travaux préparatoires que les pièces pertinentes du dossier correspondent ni plus ni moins aux « *pièces importantes d'un dossier* » (Doc. parl., Sénat, sess. 2011-2012, n° 5-1673/3,p. 178).

L'appréciation de l'importance des pièces doit se faire au cas par cas en fonction de l'objet du litige.

3.3. Application

a) La langue de la majorité des pièces pertinentes du dossier

Dans son ordonnance du 13.10.2016, le premier juge se place adéquatement au niveau de l'objet du litige pour apprécier la pertinence des pièces du dossier, relevant ainsi qu'il est saisi d'une action en cessation pour de prétendus faits de harcèlement.

Se penchant alors sur les diverses pièces du dossier, il identifie dans ce cadre précis celles qui sont pertinentes et les trie selon qu'elles sont en néerlandais ou en français.

Plus précisément, il constate sans pouvoir être critiqué que :

- les pièces suivantes sont pertinentes et établies en néerlandais : le contrat de travail (même s'il s'agit de celui conclu avec le précédent employeur) ; les avertissements de l'appelante des 4.11.2015, 8.2.2016 et 2.6.2016 ; une pièce relative aux frais médicaux ; le courriel de l'appelante du 24.2.2016 au conseil de l'intimé ;
- les autres pièces suivantes sont pertinentes et établies en français : les attestations médicales sur base desquelles l'intimé estimait pouvoir fonder des demandes d'aménagements raisonnables qu'il reproche à son employeur de ne pas avoir suivi d'effets ; la recommandation du conseiller en prévention sur le nombre d'heures de travail par jour à ne pas dépasser ; les fiches de prestations telles que complétées manuscritement ; les feuilles de travail ; les lettres du conseil de l'intimé adressées à l'appelante ; les plaintes auprès des inspections sociales ; la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement auprès du service externe pour la prévention et la protection au travail Mediwet.

C'est ainsi fort justement que le premier juge a pu en déduire que la majorité des pièces pertinentes du dossier étaient établies en français.

L'appelante conteste ce fait au motif que « *de nombreuses pièces sont des courriers envoyés en français par le conseil de l'intimé à la requérante, alors que ces lettres auraient*

dues être rédigées en néerlandais ». De telles pièces (elle en chiffre 11) ne peuvent selon elle être considérées comme des pièces pertinentes du dossier.

Ce disant, l'appelante se garde d'exposer en quoi ces pièces émanant de l'intimé auraient dû être rédigées en néerlandais et sur quelle base légale, à supposer que cela soit correct, *quod non*, ces mêmes pièces perdraient de leur pertinence.

La demande de renvoi devant le Président du tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles étant contraire à la majorité des pièces pertinentes du dossier, le premier juge a régulièrement décidé de rejeter la demande de changement de langue.

b) La langue de la relation de travail

Encore qu'il ne soit pas contestable que la langue de la relation de travail aurait dû être le néerlandais par application du décret flamand du 19.7.1973, il faut considérer, contrairement au premier juge, que la langue utilisée au quotidien par l'employeur et le travailleur dans leurs échanges verbaux ou écrits était principalement le français et qu'il s'agissait là de la langue de travail au sens de l'article 4, §2, al.3, de la loi du 15.6.1935.

En effet, non seulement l'appelante admet à tout le moins que « *les instructions et ordres du dispatching aux chauffeurs et certains documents sont parfois rédigés en français* », mais en plus l'usage prédominant du français dans la relation de travail dont fait état l'intimé est confirmé par les mentions manuscrites sur les fiches de prestations (v. fiches de prestations de janvier 2015 à février 2016, pièces 2 – dossier intimé), les fiches de paie de l'intimé (v. fiches de paie de janvier 2015 à décembre 2015, pièces 3 – dossier intimé), plusieurs notes de service à destination des chauffeurs (v. pièces 25 à 29 – dossier intimé), la réponse du 30.3.2016 à une demande de congé (v. pièces 30 et 31 – dossier intimé), des feuilles de travail et des feuilles de routes éparses du mois de septembre 2016 (v. pièces 32 – dossier intimé).

Il s'ensuit que le premier juge aurait tout aussi bien pu rejeter la demande en l'espèce par le constat qu'elle était également contraire à la langue de la relation de travail.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL D'ARRONDISSEMENT FRANCOPHONE ET NEERLANDOPHONE DE BRUXELLES, ASSEMBLEE REUNIE

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

Après avoir entendu Monsieur V. de Theux de Meylandt, substitut du procureur du Roi, en son avis oral en grande partie conforme donné à l'audience publique du 14.11.16 ;

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé,

Renvoie la cause au Président du tribunal du travail francophone de Bruxelles ;

Réserve les dépens ;

Ainsi jugé par:

Mr Ch. ANDRE, Vice-Président du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles ,

Mr P. COLLIGNON, Vice-Président du Tribunal de Première Instance francophone de Bruxelles,

Mr G. VAN VYVE, juge du Tribunal de Commerce francophone de Bruxelles,

Mme G. VAN DEN BOSSCHE, Présidente au tribunal de commerce néerlandophone de Bruxelles,

Mme M. Ch. VANTOMME, présidente au tribunal du travail néerlandophone de Bruxelles,

Mr P. GAUDIUS, juge au tribunal de 1ère instance néerlandophone de Bruxelles

Ch. ANDRE P.COLLIGNON G. VAN VYVE

G. VAN DEN BOSSCHE M. Ch. VANTOMME P. GAUDIUS

Et prononcé à l'audience publique du 12.12.16 du tribunal d'arrondissement francophone et néerlandophone de Bruxelles, assemblée réunie par Mr P. COLLIGNON , Président de la dite chambre avec l'assistance de Mr B. LAURENT, greffier.

B. LAURENT P. COLLIGNON