



Numéro du répertoire 2021 /
R.G. Trib. Trav. 20/2858/A
Date du prononcé 26 mars 2021
Numéro du rôle 2021/AL/5
En cause de : SPRIMOGLASS SA C/ J. S.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3-G

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - lic. trav. protégé L. 19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

* Travailleur protégé - motif grave - propos inappropriés sur un groupe de discussion privé Facebook
Demande reconventionnelle

EN CAUSE :

SPRIMOGLASS SA, inscrite à la BCE sous le n° 0414.922.943, dont le siège social est établi à 4140 SPRIMONT, Rue de Louveigné, 94-96,

partie appelante, ci-après « l'employeur » ou SPRIMOGLASS, comparaisant par Maître Thomas LECOMTE et Maître Brecht COPS, avocats à 1170 WATERMAAL-BOSVOORDE, Vorstlaan 36 bus 8

CONTRE :

Monsieur J. S.,

Première partie intimée, ci-après Monsieur S., comparaisant personnellement et assisté par Maître Xavier MERCIER, avocat à 4500 HUY, Chaussée de Liège 33

LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE, en abrégé FGTB, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, Rue Haute, 42,

Seconde partie intimée, comparaisant par Maître Xavier MERCIER, avocat à 4500 HUY, Chaussée de Liège 33

LA FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE LIEGE, en abrégé FGTB Liège, dont les bureaux sont établis à 4000 LIEGE, Place Saint-Paul, 9-11,

Troisième partie intimée, comparaisant par Maître Xavier MERCIER, avocat à 4500 HUY, Chaussée de Liège 33

•

• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 19 mars 2021, et notamment :

- le jugement dont appel prononcé le 17 décembre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11^{ème} Chambre (R.G. 20/2858/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, adressée par recommandé le 30 décembre 2020, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 5 janvier 2021, et notifiée aux parties intimées par pli judiciaire le même jour ;
- l'ordonnance du 6 janvier 2021 du Premier Président de la cour du travail de Liège basée sur l'article 11 § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991, établissant un calendrier de procédure et fixant les plaidoiries à l'audience publique du 19 mars 2021 ;
- le dossier de procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe le 8 janvier 2021 ;
- les conclusions, le dossier de pièces et les conclusions de synthèse des parties intimées, transmises au greffe de la cour respectivement les 29 janvier et 12 mars 2021 ;
- le dossier de pièces et les conclusions de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 5 janvier et 25 février 2021 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 mars 2021 et, après clôture des débats, la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

En date du 15 octobre 2020, SPRIMOGLASS, sur pied de l'article 4 de 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, a :

- informé Monsieur S. et la FGTB, par lettre recommandée à la poste, de son intention de procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur S. ;
- saisi par requête le président du tribunal du travail de Liège.

SPRIMOGLASS et Monsieur S. ont été convoqués par le président du tribunal du travail de Liège le 27 octobre 2020 à l'effet d'être informés de la procédure à suivre, puis à une

nouvelle audience le 3 novembre 2020 au cours de laquelle il a tenté de concilier les parties, en application de l'article 5 de la loi du 19 mars 1991.

Par ordonnance du 3 novembre 2020, le président du tribunal du travail de Liège a constaté l'absence de conciliation des parties.

Saisi conformément à l'article 6 de la loi du 19 mars 1991 selon les formes du référé par citation du 27 octobre 2020 de PRIMOGLASS, qui a l'expiration de la période de négociation a maintenu sa décision de licencier Monsieur S., le président du tribunal du travail a distribué en cette même ordonnance la cause à la 11^{ème} chambre du tribunal.

Par conclusions de synthèse datée du 3 décembre 2020, Monsieur S. a demandé, à titre reconventionnel, sa réintégration dans l'entreprise.

Par jugement du 17 décembre 2020, la 11^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège a décidé de ne pas reconnaître le motif invoqué par PRIMOGLASS comme motif grave, et en conséquence ne l'a pas autorisé à licencier Monsieur S. pour motif grave. Le tribunal a en outre ordonné une réouverture des débats en ce qui concerne la demande reconventionnelle de Monsieur S.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, PRIMOGLASS sollicite :

- qu'il soit dit pour droit que les fautes qu'elle reproche à Monsieur S. sont constitutives de motif grave ;
- d'être autorisée à licencier Monsieur S., sans préavis ni indemnité, pour motif grave ;
- la condamnation de Monsieur S. et de la FGTB aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure.

Monsieur S. demande :

- à titre principal :
 - qu'il soit constaté que PRIMOGLASS ne rapporte pas la preuve d'avoir respecté le délai de 3 jours ouvrables de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 ;
 - qu'il soit dit pour droit que la preuve invoquée pour fonder la faute grave est irrégulière et partant irrecevable et/ou non fondée dès lors qu'elle procède d'une violation du droit au respect de la vie privée et au secret de la correspondance ;
 - la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il ne reconnaît pas le motif invoqué comme motif grave et n'autorise pas PRIMOGLASS à le licencier pour motif grave ;

- que soit ordonnée sa réintégration au sein de l'entreprise ;
- à titre subsidiaire, l'audition sous serment de Messieurs M. S., M. I., M. L., Y. J., et F. D., sur les faits suivants :
 - Dans le courant du mois d'août 2020, le témoin a pris connaissance de l'échange de messages entre les membres du personnel sur la messagerie *Messenger* notamment le message de Monsieur S. du 26 juillet 2020 ;
 - Monsieur M. S. et Monsieur S. ont eu divers entretiens téléphoniques ainsi qu'une entrevue entre le 7 et le 10 septembre 2020 afin de faire le point et repartir sur de nouvelles bases ;
 - Monsieur M. S. et/ou la direction de SPRIMOGLASS a/ont eu connaissance de l'existence du groupe *Messenger* privé sur lequel le message litigieux a été produit le 26 juillet 2020 et en a/ont sollicité la fermeture ;
- l'exécution provisoire du jugement [sic] à intervenir, sans caution ni cantonnement ;
- la condamnation de SPRIMOGLASS aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

En vertu de l'article 11, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, « *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. La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste* ».

La notion de jugement définitif seul susceptible d'appel vise chaque jugement définitif rendu en la cause par le tribunal du travail. Le jugement dont appel, qui se prononce au fond sur l'admission du motif grave invoqué par l'employeur, est un jugement définitif au sens de l'article 19, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

La cour constate que le jugement attaqué a uniquement fait l'objet en date du 30 décembre 2020, de l'avertissement adressé sous pli judiciaire aux parties, en application de l'article 775, alinéa 2, du Code judiciaire, informant celles-ci de la réouverture des débats, qui ne constitue pas la notification visée à l'article 10, alinéa 8, de la loi du 19 mars 1991 (« *Tous les jugements sont notifiés aux parties par pli judiciaire, au plus tard le troisième jour ouvrable qui suit le prononcé* »), et ne donne dès lors pas cours au délai d'appel¹.

En l'absence de signification du jugement dont appel (qui aurait donné cours au délai d'un mois prévu à l'article 1051, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire²), l'appel formé le 30 décembre 2020 par lettre recommandée à la poste est dès lors recevable.

¹ Cass., 18 décembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 214 et *Chron. D.S.*, 2007, p. 276.

² En ce sens, même arrêt.

III. LES FAITS

Les parties exposent que Monsieur S. a été occupé par SPRIMOGLASS, entreprise active dans le secteur de la découpe de verre et de la transformation de verre plat, à diverses reprises entre 2009 et 2011 comme ouvrier dans le cadre de différents contrats de travail à durée déterminée.

Il travaillera à nouveau dans le même cadre à partir du mois de décembre 2015. Depuis le 11 juin 2017, il est occupé par SPRIMOGLASS comme ouvrier de production (coupeur feuilleté) dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein conclu le 31 mai 2017.

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur S. avait pour supérieur hiérarchique Monsieur M. S.

Au cours de son occupation, Monsieur S. a fait l'objet de divers avertissements et mises à pied :

- le 13 septembre 2016, un 1^{er} avertissement écrit lui est adressé pour non-respect des consignes de travail (rangement des verres de grande taille) ;
- le 15 janvier 2018, un 2^{ème} avertissement écrit lui est adressé pour non-respect des consignes de travail (absence de contrôle des diagonales sur un verre de chaque plateau) ;
- le 19 juin 2018, il se voit attribuer un jour de mise à pied au motif d'un manque de conscience professionnelle et de respect envers son manager, ses collègues et son employeur ;
- le 19 février 2019, il se voit attribuer 2 jours de mise à pied au motif d'un manque de respect des consignes de travail et de conscience professionnelle ;
- le 12 avril 2019, un 3^{ème} avertissement écrit lui est adressé pour réaction disproportionnée et inadéquate envers son responsable, emportant mise à demeure de ne pas récidiver sous peine de rupture immédiate de contrat ;
- le 11 mars 2020, il se voit attribuer 5 jours de mise à pied à la suite d'un faux-pointage à l'occasion de la prise d'une pause non signalée à son responsable.

Le 20 mars 2020, la candidature de Monsieur S., dans le cadre des élections sociales au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail, a été présentée par la FGTB.

Le 15 octobre 2020, SPRIMOGLASS a informé Monsieur S. et la FGTB de son intention de procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur S., en ces termes :

« Etant donné votre qualité de travailleur protégé, à savoir de candidat aux élections sociales de 2020 sur la liste déposée par la FGTB pour le conseil d'entreprise et pour le

comité pour la prévention et la protection au travail, nous vous informons dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 (...) de notre intention de vous licencier pour motif grave.

Vous êtes occupé au sein de notre entreprise depuis le 10 décembre 2015. Le 11 juin 2017, votre contrat de travail à durée indéterminée a débuté en qualité d'ouvrier de production (coupeur feuilleté). Vous accomplissez actuellement votre fonction au siège de la société situé à Sprimont sous la supervision de votre responsable M. S.

En date du 12 octobre 2020, nous avons pris connaissance de faits qui pourraient justifier un licenciement pour motif grave dès le moment où le Tribunal les aura reconnus comme étant graves.

Les faits sont les suivants :

En juillet 2020, vous avez échangé des messages avec vos collègues et anciens collègues via la messagerie « Messenger » du réseau social Facebook. Lorsque quelqu'un a écrit le message suivant « M. t'attend » vous avez réagi de la manière suivante : « Jvais le balafrer de o autre côté le nain ».

Ces propos visent directement le physique de votre supérieur et plus particulièrement sa petite taille ainsi qu'une grande cicatrice qu'il présente sur le visage, suite à un accident traumatisant dont il a été victime en 2012 avec une scie circulaire.

Ces propos menaçants par lesquels vous indiquez que vous entendez porter volontairement des coups et blessures à votre supérieur, plus précisément « le balafrer », sont inacceptables et ne peuvent être tolérés au sein de notre entreprise. En effet, selon le dictionnaire Larousse le terme balafrer signifie : « marquer quelqu'un, son visage d'une balafre » et la balafre est définie comme : « grande entaille faite par une arme ou un instrument tranchant, spécialement au visage ; cicatrice qui résulte de cette blessure ».

En l'occurrence et vu la cicatrice que porte Monsieur M. S. sur un côté du visage, la menace de le « balafrer » de l'autre côté est extrêmement grave. En effet, celui-ci a déjà subi un accident traumatisant qui lui laisse la trace permanente d'une mutilation sur le visage.

Nous ne pouvons accepter aucune forme de violence au sein de notre entreprise, même si cette violence ne s'est jamais réellement manifestée. La menace en soi est suffisamment grave, surtout quand elle est exprimée à l'égard de vos collègues.

Non seulement vous avez menacé de balafrer votre supérieur, vous vous permettez également de traiter Monsieur M. S. de « nain ». Cet élément aggrave également la teneur de votre message qui est discriminatoire, et attentatoire à la dignité ainsi qu'à l'intégrité physique de votre supérieur.

Le libellé de votre message est donc extrêmement grave voire choquant.

La gravité du libellé semble être confirmée par le fait que quelqu'un a estimé judicieux d'en informer Monsieur M. S. en lui adressant un mail avec des Screenshot de la conversation, après quoi Monsieur M. S. en a informé la direction.

Par conséquent, le seul fait de tenir de tels propos et de menacer, même indirectement, votre supérieur est inacceptable et viole l'obligation de loyauté et de

respect mutuel prévu par la loi sur les contrats de travail. Une telle attitude ne peut perdurer au sein de notre entreprise.

Nous constatons également que ces faits ne sont pas isolés. Vous avez déjà fait l'objet de nombreux avertissements et de sanctions. En l'occurrence :

- *Le 13 septembre 2016, un premier avertissement écrit vous a été notifié en raison de négligences au niveau de votre travail ;*
- *Le 15 janvier 2018, un autre avertissement écrit vous a été adressé pour non-respect des consignes de travail ;*
- *Le 19 juin 2018, une mise à pied d'un jour vous a été infligée en raison de votre comportement irrespectueux et votre manque de conscience professionnelle. Le courrier à cet égard énonce : « Nous avons constaté une certaine négligence au niveau de votre comportement. En effet, ce vendredi 15 juin 2018, vous avez affirmé à votre manager que vous serez présent le samedi 16 juin 2018 pour travailler. Celui-ci comptait sur vous et vous étiez planifié dans l'horaire. A 23 heures ce même vendredi, vous envoyez un message via smartphone à votre manager, lui communiquant que vous ne serez finalement pas disponible pour travailler le lendemain. En plus du caractère informel du texte, vous avez joint deux photos « provocantes » et surtout mettant en cause deux de vos collègues » ;*
- *Le 19 février 2019, une seconde mise à pied de deux jours vous a été infligée en raison de votre utilisation des ordinateurs du travail à des fins personnelles pendant vos heures de travail ;*
- *Le 12 avril 2019, un courrier d'avertissement vous a été envoyé. Celui-ci fait état d'une réaction disproportionnée et inadéquate dans votre chef lorsque votre responsable vous a demandé de venir travailler le vendredi 12 avril 2019. Nous y précisons également votre « manque de respect délibéré des consignes en vigueur dans notre entreprise mais également envers la ligne hiérarchique. La répétabilité de ce genre de situation provoque dès lors une rupture de confiance entre les parties ». Cette lettre se clôture par une mise en demeure ferme de ne pas récidiver, à défaut de quoi une rupture immédiate du contrat devrait intervenir.*
- *Le 28 août 2019, vous avez sollicité auprès de Madame A. P. un jour de congé (le 20 ou le 23 septembre) en lui précisant qu'à défaut d'octroi, vous remettriez un certificat médical.*
- *Le 11 mars 2020, une nouvelle mise à pied de 5 jours vous a été infligée en raison de votre comportement. Les manquements qui vous ont été reprochés sont : de faux pointages, non-respect du règlement de travail, manque de respect envers la ligne hiérarchique. Le courrier à ce sujet mentionnait que votre présence au sein de l'entreprise était fortement remise en doute.*

L'ensemble de ces éléments démontre incontestablement que, depuis le début de votre engagement le 10 décembre 2015, vous manquez de professionnalisme, vous ne respectez pas les règles établies au sein de notre entreprise, vous faites preuves d'un irrespect total envers votre hiérarchie et plus particulièrement envers Monsieur M. S.

Notre société vous a d'ailleurs mis en demeure à cet égard à défaut de quoi la relation de travail ne pourrait plus perdurer. Or, force est de constater que votre comportement n'a pas changé.

Ces nombreux avertissements et les mises à pied constituent incontestablement des circonstances aggravantes qui renforcent la gravité du motif invoqué.

Il apparaît donc que l'ensemble de vos agissements ont irrémédiablement et définitivement anéanti la confiance nécessaire à la poursuite de la relation de travail.

Les faits susmentionnés constituent incontestablement des motifs graves justifiant un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité [...] »

Monsieur S. étant à l'entame de la procédure encore candidat délégué du personnel, c'est SPRIMOGLASS qui a pris la décision de suspendre le contrat de travail pendant la procédure judiciaire.

A l'issue des élections sociales qui se sont tenues le 19 novembre 2020 au sein de SPRIMOGLASS, Monsieur S. a été désigné comme délégué effectif au CPPT et comme délégué suppléant au CE.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de SPRIMOGLASS.

SPRIMOGLASS fait valoir en substance que les faits reprochés à Monsieur S. ont été communiqué par courriel le 12 octobre 2020 à Monsieur M. S., qui l'a transféré le lendemain à Monsieur J. W., C. O., et à Madame R. C., *Chief HR Officer*.

Ces derniers ont ensuite porté les faits à la connaissance de Monsieur F. D., administrateur-délégué, personne compétente pour procéder à un éventuel licenciement pour le compte de SPRIMOGLASS.

SPRIMOGLASS considère qu'en informant le 15 octobre 2020, Monsieur S. et la FGTB de son intention de procéder au licenciement de Monsieur S., elle a respecté le délai de 3 jours ouvrables prescrit par l'article 4 de la loi du 19 mars 1991.

SPRIMOGLASS fait valoir que les propos (« *Jvais le balafre de o autre côté le nain* ») tenus le 26 juillet 2020 par Monsieur S. à l'encontre de son supérieur hiérarchique, Monsieur M. S., qui sont établis et ne sont pas contestés, constituent un comportement fautif extrêmement grave dans son chef, étant menaçants, violents, moqueurs, et entendant discréditer Monsieur M. S., ainsi qu'une violation flagrante de l'obligation de loyauté et de respect mutuel prévu par la loi du 3 juillet 1978.

SPRIMOGLASS considère que ce seul fait extrêmement grave justifie le licenciement pour motif grave de Monsieur S., et qu'elle est d'autant plus grave qu'elle n'est pas isolée et

doit être appréciée *in concreto* notamment en tenant compte des antécédents et des faits antérieurs, pour lesquels il a fait l'objet de sanctions (avertissements, mises à pied).

SPRIMOGLASS reproche encore à Monsieur S. de n'adopter en aucun cas l'attitude exemplaire qu'elle estime pouvoir être attendue d'un travailleur représentant le personnel, et stigmatise ce qu'elle considère être une attitude problématique de Monsieur S., et un manque de respect envers sa ligne hiérarchique et l'entreprise dans son ensemble.

SPRIMOGLASS conteste formellement l'existence d'une prétendue « *ambiance au travail qui laissait à désirer* » en son chef, faisant état d'un contact étroit et informel entre les travailleurs et leurs responsables hiérarchiques, et considère que les attestations d'anciens travailleurs produites par Monsieur S. doivent être appréciées avec la plus grande prudence au motif qu'ayant tous reçu des avertissements durant la relation de travail, il est probable qu'ils soient animés d'un sentiment de vengeance à son égard.

SPRIMOGLASS considère que sa réaction est un acte de « bonne gouvernance », et indique qu'elle ne tolérera jamais un tel comportement dans le chef de son personnel.

SPRIMOGLASS relève que Monsieur S. ne s'est pas excusé auprès de Monsieur M. S., et conteste le caractère privé de la conversation litigieuse, celle-ci ayant fuité et étant intervenue entre collègues et anciens collègues connaissant tous Monsieur M. S., et le lien commun entre tous les participants du groupe *Messenger* étant SPRIMOGLASS.

SPRIMOGLASS conteste encore que la production du message viole le respect au droit de la vie privée et le secret de la correspondance, Monsieur S. reconnaissant avoir tenu de tels propos et produisant lui-même cette communication en son dossier de pièces. Elle conteste également la pertinence de l'application de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques au présent litige, et indique que les dispositions de celle-ci que Monsieur S. semble invoquer ont été abrogées.

SPRIMOGLASS estime que ces faits entraînent une perte de confiance et rendent définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

Enfin, SPRIMOGLASS fait valoir que c'est de manière totalement infondée et incorrecte que Monsieur S. demande sa réintégration, alors qu'il n'a pas été licencié et est toujours à son service.

2. La position de Monsieur S. et de la FGTB

Monsieur S. et la FGTB font valoir en substance qu'il est manifeste que tant Monsieur M. S. que la direction de SPRIMOGLASS avaient connaissance des propos échangés sur

Messenger dès le mois d'août 2020, au point de solliciter de leurs administrateurs de mettre fin à ce groupe privé à cette époque.

Ils invoquent à cet égard que Monsieur M. S. et Monsieur S. ont eu des échanges téléphoniques verbaux à plusieurs reprises en août 2020 ainsi qu'au retour de ce dernier dans l'entreprise le 7 septembre, et font également état du caractère cordial des échanges entre ceux-ci entre le 12 et le 15 octobre 2020.

Monsieur S. et la FGTB considèrent que c'est dès lors à tort que les premiers juges ont conclu au respect du délai de 3 jours de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991.

Monsieur S. indique ne pas nier avoir tenu les propos qui lui sont reprochés et s'en être excusé auprès de Monsieur M. S. au mois d'août 2020, mais fait valoir que le message litigieux est intervenu dans un contexte tout à fait privé, en-dehors des lieux de travail, dans le cadre de conversations privées entre collègues et amis, et sans que soient destinés à être publiés les propos qui s'y tiennent.

Il précise ne pas être l'auteur de la diffusion de ce message à Monsieur M. S., et ne l'avoir en aucun cas autorisée.

Il considère que ce message relève d'une plaisanterie qui n'est pas inhabituelle dans ce type de circonstances, et n'était destiné ni à blesser, ni à moquer, ni à insulter ou menacer Monsieur M. S., et que cette discussion n'a d'ailleurs pas entaché leur relation puisqu'ils ont continué à travailler durant de nombreuses semaines ensemble après cet incident.

Monsieur S. et la FGTB font valoir qu'utiliser une conversation privée, obtenue irrégulièrement d'une source anonyme, ne peut être admis par principe dans le cadre de la preuve d'une faute grave, et que le secret téléphonique et télégraphique, qui inclut le courriel et la messagerie privée, est protégé par la loi du 21 mars 1991 dite loi Belgacom.

Ils considèrent qu'il convient de dire pour droit que la production d'un message strictement privé, en dehors de tout contexte professionnel, constitue une violation du droit fondamental au respect de la vie privée et au secret de la correspondance, et ce d'autant plus que cette communication est intervenue de manière anonyme et que rien n'établit que l'auteur de celle-ci soit bien un membre de ce groupe *Messenger* privé.

Monsieur S. et la FGTB font valoir qu'il ne peut être tiré du message litigieux, seul ou additionné à des reproches antérieurs, un élément suffisant pour conclure à l'existence d'une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, et relèvent que c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'ambiance au travail est réciproquement compliquée et laisse à désirer.

Monsieur S. sollicite dès lors de pouvoir réintégrer son poste, et à défaut se réserve le droit de réclamer paiement, notamment, d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de protection.

A titre subsidiaire, Monsieur S. et la FGTB formulent l'offre de preuve dont il a été question ci-dessus.

3. La décision de la cour du travail

3.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991, les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave³ et la charge de la preuve.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

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

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute⁴.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé⁵.

³ Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.

⁴ V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

⁵ V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond⁶.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁷.

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi.

Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

L'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec le travailleur⁸.

Ainsi que dit ci-dessus, le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine⁹.

⁶ V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, juridat.

⁷ V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

⁸ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

⁹ S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu¹⁰.

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité. C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice¹¹.

En vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée.

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendent toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

3.2. Les principes en matière de preuve et de respect de la vie privée

L'article 8 de la CEDH proclame le droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance. L'article 22 de la Constitution, ou l'article 17 du Traité international des droits civils et des droits politiques, ont une portée analogue.

Le droit au respect de la vie privée vise notamment les relations des individus entre eux, auquel cas l'on parlera de vie privée « relationnelle » : ce qu'un individu pense, dit et partage relève en principe de sa vie privée. Pour que cette communication puisse avoir lieu, l'individu doit pouvoir accéder à des moyens de communication et la communication doit être protégée de la prise de connaissance par des tiers.

¹⁰ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DELEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.

¹¹ Cass., 22 octobre 2001, www.cass.be, RG n° 5990206F ; Cass., 6 septembre 1999, www.cass.be, RG n° 5980122F

Une atteinte au droit au respect de la vie privée suppose que celui qui se prétend victime d'une violation de l'article 8 de la CEDH puisse raisonnablement croire au caractère privé de la situation¹².

Le droit au respect de la vie privée peut également être exercé dans le cadre des relations professionnelles, l'article 8 de la CEDH, ou l'article 22 de la Constitution, ne permettant cependant pas aux travailleurs et à l'employeur de déterminer précisément leur conduite respective, leurs droits et devoirs lorsque l'exercice du droit au respect de la vie privée est en jeu.

Le droit belge contient en revanche diverses dispositions qui ont pour « *objet (...) d'assurer la protection de la vie privée au regard d'un risque particulier, que ce risque soit défini par référence à une technologie déterminée (le traitement de données, les enregistrements par caméra, les communications en réseaux, ...) ou par référence à un aspect plus sensible de la vie privée (comme les données en matière de santé, par exemple).* »¹³

L'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques dispose ainsi que :

« S'il n'y est pas autorisé par toutes les personnes directement ou indirectement concernées, nul ne peut :

1° prendre intentionnellement connaissance de l'existence d'une information de toute nature transmise par voie de communication électronique et qui ne lui est pas destinée personnellement ;

2° identifier intentionnellement les personnes concernées par la transmission de l'information et son contenu ;

3° sans préjudice de l'application des articles 122 et 123 prendre connaissance intentionnellement de données en matière de communications électroniques et relatives à une autre personne ;

4° modifier, supprimer, révéler, stocker ou faire un usage quelconque de l'information, de l'identification ou des données obtenues intentionnellement ou non.

»

D'autre part, en principe, les faits commis par le travailleur dans le cadre de sa vie privée ne peuvent donner lieu à son licenciement pour motif grave. Il en va toutefois autrement si ces faits ont une incidence directe sur la relation de travail, que ce soit eu égard à la

¹² S. Gilson, F. Lambinet et K. Rosier, *Le droit au respect de la vie privée au travail*, Anthémis, 2012, pp.21 et svtes

¹³ J.-Fr. NEVEN, « Les principes généraux : les dispositions internationales et constitutionnelles » in (J.-Fr. LECLERCQ, dir.) *Vie privée du travailleur et prérogatives patronales*, Éd. Du jeune barreau de Bruxelles, 2015, n°1

fonction et aux responsabilités du travailleur ou en raison de l'atteinte qu'ils portent à la réputation de l'employeur, ou en raison du dommage définitif qu'ils causent à la confiance que place l'employeur dans le travailleur.

Ceci fera l'objet d'une appréciation au cas par cas par les juridictions du travail, qui n'admettront le motif grave que dans des situations exceptionnelles et pour peu que l'employeur soit en mesure d'établir l'existence d'un préjudice réel.

3.3 Application des principes en l'espèce

a. Le délai de 3 jours de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991

À l'appui de la chronologie des faits qu'elle invoque, PRIMOGLASS produit aux débats

- Le courriel du 12 octobre 2020 reçu par Monsieur M. S., et ses annexes, soit les copies écrans des conversations *Messenger* litigieuses ;
- Le transmis de celui-ci par Monsieur M. S. à Monsieur J. W. et Madame R. C., intervenu le lendemain.

Il n'est par ailleurs pas contesté que Monsieur F. D., en sa qualité d'administrateur-délégué de PRIMOGLASS, était seul compétent pour procéder à un licenciement.

À l'appui de son affirmation selon laquelle PRIMOGLASS avait connaissance des propos échangés sur *Messenger* dès le mois d'août 2020, Monsieur S. produit aux débats :

- Le relevé des appels téléphoniques de son GSM vers celui de Monsieur M. S. : la seule conclusion pouvant en être tirée, est l'existence de contacts téléphoniques entre eux les 19 et 25 août 2020, et les 3, 8, 10, et 22 septembre 2020 ;
- La preuve d'un appel téléphonique de 5 minutes le 25 août 2020 de Monsieur M. S. à Monsieur S. : la cour constate là aussi qu'il n'en ressort aucune information en ce qui concerne le contenu de cette conversation ;
- Des copies écrans d'échanges de SMS entre Monsieur M. S. et Monsieur S. entre le 6 septembre et le 15 octobre 2020 : la cour constate qu'il n'y est fait aucunement mention de la conversation *Messenger* litigieuse ;
- Une attestation du 28 novembre 2020 de Monsieur I., ouvrier polyvalent et créateur du groupe de conversation *Messenger*, qui indique notamment :
 - « Le groupe a été dissous le 14 ou 15 août suite à la demande de la hiérarchie de la société. »
- Une attestation du 26 novembre 2020 de Monsieur L., ouvrier, qui indique notamment :
 - « Nous avons dissout le groupe à la mi-août suite aux demandes répétées de la hiérarchie qui n'appréciait pas que nous parlions de ce qui se passait au boulot et des propos qui étaient tenus à leurs égards. »
- Une attestation du 28 novembre 2020 de Monsieur J., ouvrier, qui indique notamment :

« Nous avons fait une discussion de groupe. [...] De temps en temps nous parlions du travail et tout ça sur le ton de la rigolade. M. S. m'avait appelé pour un malentendu par rapport à cette discussion. Il m'a engueulé en me disant de ne plus rien dire sur ce groupe. Tout ceci s'est passé début août. »

Ces témoignages revêtent la forme d'attestations conformes au prescrit des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

La cour rappelle par ailleurs qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur.

La doctrine a relevé que *« les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation »*¹⁴.

Force est cependant de constater qu'il ne ressort pas de celles-ci que les propos tenus par Monsieur S. lors de la conversation litigieuse du 26 juillet 2020 ont été portés à la connaissance de Monsieur F. D. antérieurement à la date du 13 octobre 2020.

La cour considère par conséquent qu'en informant le 15 octobre 2020 Monsieur S. et son organisation syndicale de son intention de procéder au licenciement de celui-ci, PRIMOGLASS a respecté le délai de 3 jours ouvrables prescrit par l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991.

b. L'illégalité de la preuve et son admissibilité en justice

Le contenu du message litigieux de Monsieur S. du 26 juillet 2020 n'est pas contesté par celui-ci, qui invoque la violation de son droit au respect de la vie privée sachant que l'employeur n'est ni l'auteur ni le destinataire des messages qui ont été échangés dans un cadre privé, s'agissant ici d'un groupe de discussion dont l'accès était limité à ses membres.

En l'espèce, il ne s'agit pas d'un cas de contrôle par l'employeur de l'utilisation des outils de communication sur le lieu de travail. L'employeur n'a pas collecté l'information.

Ledit message est à l'estime de la cour techniquement couvert par l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques (qui remplace l'article 109ter

¹⁴ S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le Congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188

D, 3° de la loi du 21 mars 2001 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques).

Cet article vise l'existence et le contenu de l'information qui fait l'objet de la communication électronique et protège les communications privées, qui ne sont pas destinées à être lues/entendues par tout un chacun, au contraire des communications publiques¹⁵.

La protection vaut à l'égard des tiers, le secret des communications ne peut être opposé au destinataire ou à l'auteur de cette communication¹⁶.

Dans un arrêt du 22 avril 2015, la Cour de Cassation¹⁷ a constaté qu'aucune disposition légale ne s'oppose à la production d'un courrier électronique régulièrement reçu par son destinataire et communiqué à la justice à des fins de preuves.

Dans un arrêt du 10 novembre 2008, la Cour de cassation¹⁸ a également considéré que lorsqu'une partie entend produire en justice une lettre missive qui ne lui est pas destinée, il lui appartient, en cas de contestation, de faire la preuve qu'elle est régulièrement entrée en sa possession.

En l'espèce, il n'est pas soutenu que l'employeur a intentionnellement pris connaissance de ces messages.

Le message, qui a fait l'objet d'un échange entre Monsieur S. et des membres ou des ex-membres du personnel, a été porté à la connaissance de l'employeur par un tiers.

L'employeur a donc pris connaissance, en l'espèce, de manière régulière, légitime et sans intention frauduleuse de ce message¹⁹.

Il a ainsi été jugé dans une hypothèse similaire, transposable au cas d'espèce, qu'est régulière la preuve produite par l'employeur pour justifier de la réalité d'un motif grave

¹⁵ K. Rosier, « Usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail et droit au respect de la vie privée », *Revue de Droit des Technologies de l'Information*, 2012/3-4, n° 48 - 23 janvier 2013, pp.131 et svtes ; l'auteur se base sur Cass. 01.10.2009 R.G . no C .08.0064.N, www .cass .be ; A. FARCY, Vie privée et liberté d'expression : application aux publications et « likes » sur Facebook d'un travailleur, *Revue de Droit des Technologies de l'Information*, 2018/2, n° 71 - 25 mars 2019, pp 115 et svtes, spécifiquement, p. 123

¹⁶ K. Rosier et S. Gilson, « La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux. L'employeur est-il l'ami du travailleur sur Facebook ? » in *La vie privée au travail*, M. Verdussen et P. Joassart dir., Anthémis, 2011, pp. 59 et svtes, spécifiquement 80 et svtes.

¹⁷ Cass. 22.04.2015, N° P.14.1462.F, *juridat* et les conclusions de l'avocat général D. Vandermeersch qui vie les articles 259bis et 314bis du Code pénal et l'article 124 de la loi du 13.06.2005

¹⁸ Cass. (3^e ch.), 10.11.2008, *JTT*, 2009/2, n° 1026 - 1

¹⁹ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, '18-'19 COMPENDIUM, *Droit du travail*, Waterloo, Kluwer, page 944, *juridat*

lorsque celui-ci se fonde sur un courriel adressé par un travailleur à travers le réseau social Facebook et que ce courriel a été communiqué à l'employeur par l'un de ses destinataires²⁰, ce qui en l'espèce est l'hypothèse la plus plausible.

Monsieur S. n'a, en outre, pas donné à cette communication une portée confidentielle. La règle dans ce cas est que seul l'accord du destinataire suffit pour permettre à un tiers (ici l'employeur) de prendre régulièrement connaissance de cette communication²¹.

En tout état de cause, Monsieur S. ne conteste pas être l'auteur du message litigieux, puisqu'il indique en termes de conclusions ne pas nier avoir tenu de tels propos et s'en être d'ailleurs excusé, alors qu'il a été jugé que l'aveu judiciaire que le travailleur fait dans des conclusions, dans le cadre d'une procédure devant le tribunal du travail, peut également constituer un moyen de preuve du motif grave²².

c. La réalité et la gravité du motif invoqué

Ainsi que déjà dit ci-dessus, Monsieur S. a reconnu la matérialité des faits, dont la cour relève par ailleurs qu'il ne sont pas liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

La cour considère que les propos qui ont été tenus par Monsieur S. à l'encontre de son supérieur sont intrinsèquement fautifs, et que celui-ci aurait dû être conscient que, tenus dans le cadre d'une conversation entre collègues ou ex-collègues de travail, il était prévisible qu'ils finissent par parvenir à la connaissance de celui-ci et de la direction de l'entreprise, ainsi que cela s'est déroulé en l'espèce

Dans l'appréciation de ce comportement fautif, la cour relève les circonstances concrètes suivantes :

- Le message litigieux a été tenu dans le cadre de conversations privées entre collègues et ex-collègues, sur un ton qui se voulait être celui de la plaisanterie, et n'avait pas pour vocation d'être rendu public ;
- Le milieu professionnel dans lequel les faits se sont produits : on ne peut attendre d'ouvriers de production qu'ils aient toujours un langage correct ou une politesse de tous les instants. En l'espèce, force est de constater que la grossièreté du langage n'est pas propre à Monsieur S., ses collègues de travail et ex-collègues de travail ayant également fait usage de termes à tout le moins triviaux voire indécents et inappropriés dans le cadre de leurs conversations sur *Messenger*, ainsi que le fait apparaître la lecture des extraits de celles-ci produits aux débats ;

²⁰ Trib. trav. Namur, 10 janvier 2011, *Chron. D.S.*, 2013, p. 113, obs. H. DECKERS, et *J.T.T.*, 2011, p. 462.

²¹ K. Rosier et S. Gilson, « La vie privée du travailleur face aux nouvelles technologies de communication et à l'influence des réseaux sociaux. L'employeur est-il l'ami du travailleur sur Facebook ? » in *La vie privée au travail*, M. Verdussen et P. Joassart dir., Anthémis, 2011, pp. 95-96

²² Trib. trav. Liège, 6 mars 2007, *R.R.D.*, 2007, p. 488, note K. ROSIER et S. GILSON.

- Il en est visiblement de même, au vu du contenu des attestations de différents travailleurs produites aux débats, de Monsieur M. S., dont il est indiqué qu'il se permettait des familiarités et n'hésitait pas à les insulter fréquemment, et notamment, surnommait Monsieur S. « *le gitan* » :
 - Monsieur C., ouvrier cariste, indique ainsi en une attestation du 26 octobre 2020 que « *Mr M. S. avait un mauvais comportement envers ses ouvriers, il n'hésitait pas à nous insulter fréquemment. Il est vrai qu'il lui arrivait de nommer Mr J. S. 'le gitan'* » ;
 - Monsieur R., magasinier, indique en une attestation du 28 novembre 2020 que « *mon responsable M. S. profite de sa situation et se permet des familiarités, phrases rabaissantes, insultes, etc. Je l'ai notamment entendu appeler un collègue 'le gitan'* » ;
- Monsieur M. S. ne paraît d'ailleurs pas s'être formalisé outre mesure des propos tenus par Monsieur S. dans le message litigieux, au vu du contenu des messages, dénués de toute animosité, qui sont intervenus entre lui-même et Monsieur S. postérieurement à la date du 12 octobre 2020 ;
- Compte tenu de la tolérance manifestée en ce milieu de travail envers les excès fautifs de langage, la cour estime que le comportement de Monsieur S. en date du 26 juillet 2020 ne peut être considéré comme délibérément agressif, et au contraire considère que celui-ci est crédible lorsqu'il affirme que ses propos, qui n'étaient pas destinés à Monsieur M. S., n'avaient pour but ni de le blesser, ni de le menacer, ce que confirme encore les excuses qu'il présente à celui-ci par voie de conclusions.

La cour rappelle en outre que la qualité de travailleur protégé ne peut entraîner ni avantage ni préjudice particuliers, et qu'il a été jugé à diverses reprises que cette qualité ne pouvait être considérée ni comme une circonstance atténuante, ni comme une circonstance aggravante²³. Ainsi :

« C'est à tort que la société X soutient que la faute grave reprochée aux représentants du personnel devrait être appréciée avec d'autant plus de rigueur dans leur chef qu'ils sont censés constituer un exemple pour leurs collègues de travail. Retenir dans l'existence du mandat ou dans la qualité de candidat une circonstance aggravante du comportement du travailleur reviendrait à préjudicier ce travailleur du seul fait de son mandat ou de sa candidature. »²⁴

Compte tenu des circonstances mentionnées ci-dessus, et nonobstant l'existence de sanctions antérieures pour non-respect des consignes de travail et en raison de son comportement, la cour considère que le comportement fautif de Monsieur S. invoqué n'est pas constitutif d'une faute grave et n'est pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

²³ En ce sens, C. trav. Bruxelles (ch. vac.), 20 juillet 2009, inédit, R.G. n° 7294/09, 7517/09, 7581/09, 8091/09, 8092/09.

²⁴ C. trav. Bruxelles, 5 novembre 2009, inédit, R.G. n° 2009/AB/52387.

La demande de SPRIMOGLASS sera donc rejetée.

Toutefois, la cour du travail invite les parties à considérer le présent arrêt comme un sérieux rappel à l'ordre adressé à Monsieur S. La répétition, en dépit de cet avertissement, d'un comportement fautif pourrait, en fonction des circonstances de l'espèce, être considérée comme une faute grave.

d. La demande reconventionnelle de Monsieur S.

À cet égard, la cour relève que :

- D'une part, s'agissant du sort du contrat de travail pendant la procédure de reconnaissance du motif grave, le principe est que le contrat de travail subsiste jusqu'à ce qu'une décision définitive ait été rendue par les juridictions du travail ;
- D'autre part, l'application de la procédure particulière organisée par la loi du 19 mars 1991 devant les juridictions du travail est, en raison de la mission strictement limitée des juridictions du travail (soit en l'espèce de constater l'existence ou l'absence de motif grave et d'autoriser ou non le licenciement du travailleur), inconciliable avec l'application des articles 807 et 810 du Code judiciaire²⁵. En d'autres termes, il n'est pas possible au travailleur d'introduire une demande reconventionnelle.

La cour ne fera dès lors pas droit à cette demande.

e. L'exécution provisoire

En ce qui concerne la demande d'assortir l'arrêt à intervenir de l'exécution provisoire, la cour n'aperçoit pas le sens de cette demande, dès lors que l'exécution provisoire est une exception à l'effet suspensif des voies de recours ordinaires.

f. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge ».

²⁵ Cass., 10 avril 1995, *Chron. D.S.*, 1995, p. 510 ; dans le même sens, s'agissant d'une demande reconventionnelle d'indemnité de protection : C. trav. Bruxelles, 29 décembre 2009, *J.T.T.*, 2010, p. 168.

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation²⁶ a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant sur leurs demandes, chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà acquittées par PRIMOGLASS qui resteront à sa charge.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il n'a pas reconnu le motif invoqué comme motif grave, et n'a pas autorisé en conséquence PRIMOGLASS à licencier Monsieur S. pour motif grave ;

Statuant par voie d'évocation, se déclare incompétente pour connaître de la demande reconventionnelle par laquelle Monsieur S. sollicite sa réintégration dans l'entreprise ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des deux instances, les contributions de 20 € par instance, soit un total de 40 €, au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà acquittées par PRIMOGLASS, restant à sa charge.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

²⁶ Cass. (1^{ère} ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,
Jean-Louis DEHOSSAY, conseiller social au titre d'employeur,
Sergio CENEDESE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Lionel DESCAMPS, greffier

Jean-Louis DEHOSSAY,

Sergio CENEDESE,

Lionel DESCAMPS,

Claude DEDOYARD,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3-G de la Cour du travail de Liège, division Liège, Extension Sud, Place Saint-Lambert 30/0002 à 4000, Liège, le 26 mars 2021, où étaient présents :

Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,

Monique SCHUMACHER, greffier,

Monique SCHUMACHER,

Claude DEDOYARD.