

Expédition

Numéro du répertoire 2021 1620
Date du prononcé 02 mars 2021
Numéro du rôle 2018/AB/208
Décision dont appel 17/2/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002005371-0001-0029-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

L'AGENCE REGIONALE POUR LA PROPRETE, organisme d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale (ci-après dénommée « BRUXELLES-PROPRETÉ »), dont les bureaux sont situés avenue de Broqueville, 12 à 1150 Bruxelles et enregistrée à la BCE sous le numéro 0241.347.282 ;

Appelante,

représenté par Maître Lawi Orfila loco Maître Philippe Levert, avocat à Bruxelles ;

contre

Monsieur

C

Intimé,

représenté par Maître Philip Kempeneers et Maître Anouchka Vandervaeren, avocats à 1060 Bruxelles.

* * *

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. L'appel de BRUXELLES-PROPRETÉ a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 6 mars 2018 contre un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 2 février 2018.

2. Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 avril 2018, prise à la demande conjointe des parties.

3. Monsieur C a déposé ses conclusions les 4 octobre 2018, 1^{er} octobre 2019 et 31 août 2020, ainsi qu'un dossier de pièces le 8 décembre 2020.

BRUXELLES-PROPRETÉ a déposé ses conclusions les 1^{er} avril 2019 et 2 avril 2020, ainsi qu'un dossier de pièces le 17 décembre 2020 et une pièce complémentaire le 5 janvier 2021.



4. Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 janvier 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

II. FAITS

6. Les faits utiles à l'examen de la contestation soumise à la Cour peuvent être décrits comme suit, selon les conclusions et les pièces déposées par les parties et les précisions apportées au cours des débats.

7. Monsieur D est entré au service de BRUXELLES-PROPRETÉ le 1^{er} octobre 2007 dans les liens d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée le 26 septembre 2007, en qualité d' « *assistant de Propreté Publique* » (article 1^{er} du contrat).

Les parties s'accordent à dire qu'au moment des faits litigieux, Monsieur D était occupé en qualité d' « *administrateur de secteur* » en charge du secteur « *Bempt sélective mécanisée PM* ».

8. Selon l'article II de son contrat, Monsieur D était originairement soumis à un horaire flexible de travail.

Les parties s'accordent cependant à dire qu'au moment des faits litigieux, son horaire de travail s'étendait de 12h30 à 20h00, outre qu'il travaillait un dimanche sur deux, en prestations supplémentaires, selon un système de volontariat prévu par le règlement de travail en vigueur.

Le dimanche, il était en charge du « *Bempt Déchets Verts* ».

9. Par lettre recommandée du 3 juin 2016, BRUXELLES-PROPRETÉ a notifié à Monsieur D la rupture immédiate de son contrat de travail pour motif grave, dans les termes suivants :

« *Monsieur,*

En application de l'article 12 § 4 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 octobre 2011 déterminant les délégations de compétences au fonctionnaire dirigeant et au fonctionnaire dirigeant adjoint de l'Agence Régionale pour la Propreté « Bruxelles-Propreté », nous portons à votre connaissance qu'il a été décidé de mettre fin à votre contrat d'assistant de propreté publique pour motif grave – sans indemnité de préavis – à dater de ce jour.



Ce licenciement est motivé par les faits décrits dans le rapport du directeur opérationnel daté du 18 mai 2016 sur base duquel le directeur des ressources humaines a procédé à un complément d'enquête approfondi relativement aux griefs suivants :

- Non-respect du règlement relatif au pointage ;*
- Obtention frauduleuse de compensation d'heures supplémentaires ;*
- Atteinte à la dignité de la fonction.*

En effet, le rapport précité ainsi que le complément d'enquête effectué ont permis de constater que lorsque vous faites usage des outils informatiques mis à votre disposition dans le cadre de vos fonctions pour encoder vos pointages, ces pointages indiquent des heures fortement éloignées des heures de connexion à votre session. Des écarts importants allant parfois jusqu'à 3 heures et 22 minutes sont constatés lorsqu'un pointage manuel a été encodé par vous-même.

A titre d'exemple, vous vous êtes encodé manuellement de 12H30 à 20H00, ce qui représente votre horaire de travail, alors que :

<i>Le 5 janvier 2016</i>	<i>:</i>	<i>connexion à 14:19 et déconnexion à 19:45</i>
<i>Le 22 mars 2016</i>	<i>:</i>	<i>connexion à 13:08 et déconnexion à 17:01</i>
<i>Le 8 avril 2016</i>	<i>:</i>	<i>connexion à 13:08 et déconnexion à 17:55</i>
<i>Le 22 avril 2016</i>	<i>:</i>	<i>connexion à 13:59 et déconnexion à 17:55</i>
<i>Le 29 avril 2016</i>	<i>:</i>	<i>connexion à 13:30 et déconnexion à 16:48</i>

Après vérification, il a pu être établi que le pointage des journées visées ne pouvait être expliqué par l'organisation de réunion(s), tâches de classement ou autres occupations justifiant un déroulement inhabituel. L'écart constaté doit être qualifié d'anormal dès lors que, pour une journée comparable, le délai moyen entre votre arrivée à la pointeuse et le début de votre session informatique varie de 15 à 30 minutes. Vu l'importance de l'écart des déclarations de pointage et le caractère systématique de cet écart lorsque le pointage est encodé manuellement par vous, il est impossible de ne pas reconnaître le caractère volontaire de la manipulation. Les faits démontrent dès lors qu'un usage illégitime a été fait des outils informatiques mis à votre disposition, ceci afin de présenter à votre avantage une situation qui ne correspond pas à la réalité.

Par ailleurs, votre dossier fait également apparaître un pointage manuel effectué par vous-même pour la journée du 17 avril 2016 de 12H30 à 20H00 alors que vous n'étiez pas présent. Ce dimanche étant rémunéré à 300 %.

Ce qui précède est d'autant plus troublant dans la mesure où vous n'avez pas communiqué vos modifications de pointage à votre hiérarchie ni usé de la procédure relative aux modifications de pointage qui consiste notamment à compléter le formulaire de modification de pointage « ISO ».



Dès lors, par courrier contre accusé de réception du 30 mai 2016, vous avez été convoqué à la cellule des Ressources Humaines, le mercredi 1^{er} juin 2016 à 14H00, afin d'être entendu et d'exposer vos moyens de défense.

Lors de votre audition, vous avez déclaré que :

- *outre les fonctions que vous exercez en tant qu'administratif de secteur du « Bempt sélective mécanisée BM », vous travaillez également comme administratif de secteur un dimanche sur deux au « Bempt Déchets Verts » ; que ces deux secteurs se trouvent dans le même bâtiment ;*
- *votre horaire de travail est « 12h30 – 20H00 » ;*
- *vous avez pour habitude de quitter immédiatement le secteur après avoir éteint votre ordinateur ;*
- *pour la journée du dimanche 17 avril 2016, vous étiez présent sur les lieux de travail. Vous dites que votre bureau est situé au rez-de-chaussée près de la sortie du secteur mais que vous avez pris l'initiative en date du 17 avril 2016 de faire du rangement dans vos armoires situées à l'étage supérieur, et ce durant toute la journée. Vous ne vous êtes ainsi pas connecté à votre ordinateur, ce qui explique l'absence de connexion informatique. Vous vous excusez par le fait que vos tâches administratives informatisées habituelles ne se justifiaient pas pour cette journée de travail. Vous dites également n'avoir pas pointé car vous avez oublié votre carte de pointage, ce qui explique l'absence de pointage. Vous dites aussi n'avoir croisé personne dans le secteur étant donné que vous n'avez pas bougé de l'étage de toute la journée, les mouvements de personnes se faisant exclusivement au rez-de-chaussée, d'où l'absence de témoignage. Vos brigadiers ont pensé que vous étiez absent car ils n'ont pas vu votre véhicule privé stationné dans le parking car vous êtes venu ce jour-là avec la voiture de service de votre épouse ;*
- *pour la journée du vendredi 29 avril 2016, vous reconnaissez avoir quitté le secteur immédiatement après avoir éteint votre ordinateur soit à 16H48. A la question qui vous est posée de connaître la raison pour laquelle vous vous êtes encodé à 20H00, heure de sortie, vous répondez l'avoir fait par automatisme et regrettez cet acte ;*
- *pour les 5 janvier 2016, 22 mars 2016, 8 avril 2016 et 22 avril 2016, vous reconnaissez les heures de déconnexion. Vous vous justifiez cependant par le fait que vous êtes resté au secteur jusqu'à la fin de votre service à savoir 20H00. Pour justifier les écarts de temps entre les heures de déconnexion informatique et les pointages, vous dites que votre travail était terminé et que vous occupiez votre temps de travail à discuter avec vos collègues ou à jouer aux cartes avec ceux-ci à la cantine ;*
- *vous reconnaissez ne pas respecter la procédure relative aux modifications de pointage et vous n'avez non plus pas communiqué à votre hiérarchie les faits qui vous sont reprochés ;*
- *vous êtes toujours volontaire, vous êtes assidu au travail et vous fournissez un travail de qualité.*

Or le rapport, le complément d'enquête ainsi que l'ensemble des témoignages concordent avec les faits qui vous sont reprochés.



Il ressort en effet des témoignages de plusieurs brigadiers du Bempt Déchets Verts que vous n'étiez pas présent le 17 avril 2016 sur les lieux du travail :

- « Effectivement le 17/04/2016, M. D n'était pas présent. [...] » ;
- « [...] effectivement le dimanche 17 avril 2016 j'étais bien présent, l'administratif D n'était pas présent au secteur du début jusqu'à la fin de service le 17/04/2016. [...] » (sic) ;
- « [...] oui effectivement, je confirme bien que le 17.04.16 qu'il n'avait pas Mr D ce jour-là. [...] » (sic) ;
- « [...] Effectivement, M, D n'était pas présent le dimanche 17 avril 2016 [...] » (sic).

Il ressort également des données informatiques relevées auprès du service « Informatique » que :

- aucune connexion informatique n'a été enregistrée à partir de votre ordinateur le 17 avril 2016 ;
- vous n'avez pas pointé le 17 avril 2016 en début de service ou en fin de service ;
- le 18 avril 2016 vous avez procédé vous-même à l'encodage de vos pointages entrée et sortie, soit de 12H30 à 20H00, pour la journée du 17 avril 2016 ;
- cet encodage a crédité de 15 heures (200 %) votre solde d'heures compensatoires et vous a également octroyé un jour de congé annuel supplémentaire.

On relève également au travers des différents témoignages des membres de votre hiérarchie que vous n'avez pas communiqué votre absence au travail ni vos modifications de pointage pour la journée du 17 avril 2016. Vous n'avez également pas complété le formulaire « ISO » relative aux modifications de pointage.

De plus, il n'entre pas dans les prérogatives d'un administratif de secteur de modifier les tâches qui lui sont confiées, et ce sans autorisation.

Pour la journée du vendredi 29 avril 2016, les brigadiers présents ainsi que votre surveillant témoignent que vous avez quitté le secteur avant la fin de votre service, ce que vous avez reconnu.

A la question de savoir si vous avez quitté le secteur plus tôt que votre horaire habituel, ils répondent :

- « [...] Je te confirme que ce jour-là, M. D à bien quitté le secteur plus tôt que son horaire initial [...] » (sic) ;
- « [...] effectivement ce jour-là il est partie plus tôt. [...] » (sic) ;
- « [...] j'ai constaté son départ anticipé [...] » (sic) ;



Par ailleurs, les données informatiques nous permettent de corroborer les témoignages précités dans la mesure où il a été constaté que vous vous êtes déconnecté de votre ordinateur à 16H48.

Il est dès lors regrettable de constater que le 2 mai 2016 vous avez encodé un pointage de sortie à 20H00 pour la journée du 29 avril 2016, et ce sans en informer votre hiérarchie.

En outre, on constate que vous occupez votre temps de travail à discuter avec vos collègues ou à jouer aux cartes à la cantine pour justifier les écarts entre les heures de déconnexion informatique et les pointages que vous encodez manuellement.

Ce type de comportement est inacceptable.

Il est particulièrement interpellant que vous vous justifiez en invoquant les heures perdues à jouer notamment aux cartes et que vous utilisez un dimanche particulièrement rémunérateur pour effectuer du travail en retard (rangement dans les armoires).

Les différents éléments que vous avez exposés pour vous défendre ne peuvent expliquer ni justifier votre comportement et les faits qui vous sont reprochés.

Les faits exposés permettent de démontrer que votre comportement était volontaire et libre. Les encodages ont été effectués sciemment et en connaissance de cause.

Les faits doivent dès lors être qualifiés de faute grave et d'erreur de conduite que ne commettrait pas un travailleur normalement prudent et avisé, compte tenu de votre fonction d'administratif de secteur, des responsabilités qui vous reviennent, de votre ancienneté et de la relation de confiance qui doit exister entre l'employeur et le travailleur en raison des tâches qui vous incombent.

Ce qui précède rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de nos relations contractuelles de travail, le lien de confiance devant exister entre l'employeur et le travailleur étant irrémédiablement rompu.

Votre certificat de chômage ainsi que les documents sociaux seront envoyés à votre domicile.

La présente lettre vous est adressée par courrier ordinaire et par lettre recommandée.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

V/
Directeur général adjoint, ff

J
Directeur général ».



10. Le conseil de Monsieur D a contesté les fautes ainsi invoquées à l'appui du licenciement de celui-ci pour motif grave, de même que leur gravité et le respect du délai de trois jours endéans lequel ce licenciement devait être notifié, par un courrier du 22 septembre 2016.

Ces contestations sont cependant demeurées vaines, en manière telle que le 16 décembre 2016, Monsieur D a pris l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

III. LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

1. Les demandes originaires de Monsieur D

11. Aux termes des dernières conclusions qu'il a déposées devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, Monsieur D demandait audit tribunal de condamner BRUXELLES-PROPRETÉ à lui payer :

- la somme de 37.915,21 € bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à sept mois et 12 semaines,
- la somme de 1.338,32 € bruts à titre de prime de fin d'année 2016 au *prorata temporis*,
- la somme de 10.747,62 € bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable,
- chacune de ces sommes étant à majorer des intérêts au taux légal sur le brut à partir du licenciement, soit à partir du 3 juin 2016, et à majorer des intérêts judiciaires à partir de la citation, soit à partir du 16 décembre 2016.

Il demandait également que BRUXELLES-PROPRETÉ soit condamnée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de base.

Il demandait enfin au tribunal de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

2. Le jugement dont appel

12. Par jugement définitif prononcé contradictoirement le 2 février 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a :



- déclaré la demande de Monsieur D recevable et partiellement fondée ;
- condamné BRUXELLES-PROPRETÉ à payer à Monsieur D les sommes brutes suivantes :
 - 34.950,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - 753,47 € à titre de prime de fin d'année pour l'année 2016 *prorata temporis*,
 - Ces sommes étant à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 3 juin 2016 jusqu'à entier paiement,
- débouté Monsieur D du surplus de sa demande,
- après compensation des dépens, condamné BRUXELLES-PROPRETÉ à payer à Monsieur D la somme de 1.606,54 € à titre de dépens,
- et dit que la condamnation est exécutoire par provision, malgré appel, et sans garantie.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR

1. L'appel principal et les demandes de BRUXELLES-PROPRETÉ

13. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, BRUXELLES-PROPRETÉ demande ce qui suit à la Cour :

« Déclarer [son] appel recevable et fondé.

En conséquence, réformant le jugement a quo, dire l'action originaire de Monsieur D recevable mais non fondée et en conséquence, condamner Monsieur D aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure d'un montant de base de 3.000€, soit 6.000€ pour les deux instances. »

2. Les demandes de Monsieur D

14. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur D demande ce qui suit à la Cour :

« Déclarer l'appel de BRUXELLES-PROPRETÉ recevable mais non fondé ;

Par conséquent,

Confirmer le jugement a quo et, partant,

┌ PAGE 01-00002005371-0009-0029-01-01-4 ─┐



- condamner BRUXELLES-PROPRETÉ au paiement de 33.937,79 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à sept mois et douze semaines, à majorer des intérêts au taux légal sur le brut à partir du licenciement, soit à partir du 3 juin 2016, et à majorer des intérêts judiciaires à partir de la citation, soit à partir du 16 décembre 2016
- condamner BRUXELLES-PROPRETÉ au paiement de 753,47 € bruts à titre de prime de fin d'année 2016 au pro rata temporis, à majorer des intérêts au taux légal sur le brut à partir du licenciement, soit à partir du 3 juin 2016, et à majorer des intérêts judiciaires à partir de la citation, soit à partir du 16 décembre 2016
- condamner BRUXELLES-PROPRETÉ aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure au taux de base ».

3. Question dont la Cour n'est pas saisie dans le cadre du présent appel

15. Monsieur D n'a pas formé d'appel incident contre le jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable.

La Cour n'est donc pas saisie de cette demande originaire de Monsieur D et elle ne l'examinera en conséquence pas.

V. RECEVABILITE DE L'APPEL

16. L'appel a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement a été signifié.

L'appel est donc recevable.

VI. EXAMEN DES CONTESTATIONS SOUMISES A LA COUR

1. Position et moyens des parties

17. BRUXELLES-PROPRETÉ reproche essentiellement au jugement dont appel d'avoir considéré qu'elle ne prouvait pas avoir respecté le délai de trois jours ouvrables endéans lequel le licenciement pour motif grave de Monsieur D devait lui être notifié.



Elle fait par ailleurs valoir que les faits invoqués à l'appui de ce licenciement seraient établis et constitutifs d'un motif grave.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants postulés par Monsieur D

18. Monsieur C invoque pour sa part les moyens suivants à l'appui de sa contestation de l'appel de BRUXELLES-PROPRETÉ :

- son licenciement pour motif grave serait irrégulier en raison du non-respect par BRUXELLES-PROPRETÉ des règles de procédure applicables,
- BRUXELLES-PROPRETÉ resterait en défaut de rapporter la preuve des fautes invoquées,
- elle resterait également en défaut d'établir la gravité des comportements qu'il aurait soi-disant adoptés,
- et il serait en conséquence fondé à obtenir le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis correctement évaluée et du prorata de la prime de fin d'année qui lui resterait dû pour 2016.

2. Quant au licenciement pour motif grave de Monsieur D

a. En droit : dispositions et principes applicables

19. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

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

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

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

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.



A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

20. Les conditions requises pour qu'il y ait motif grave au sens des 1^{er} et 2^{ème} alinéas de l'article 35 de la loi précitée du 3 juillet 1978 sont donc les suivantes :

- il faut une faute,
- qui soit grave,
- et qui rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle entre les parties.

« On en déduit valablement que le seul fait, pour le travailleur, de commettre une faute, ne suffit pas à lui conférer la qualité d'un "motif grave", permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut encore que cette faute soit à ce point grave qu'il ne peut être raisonnablement attendu de l'employeur qu'il maintienne sa confiance dans le travailleur.

La rupture du lien de confiance constitue ainsi le motif qui permet à l'employeur de rompre le contrat de travail qui le liait au travailleur dans le cadre de l'article 35 précité »¹.

21. Le motif grave est, pour le surplus, laissé à l'appréciation du juge.

« La cour de cassation en déduit qu'à la condition de ne pas méconnaître la notion légale de motif grave, le juge du fond apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties »².

C'est à ce niveau que le juge peut, le cas échéant, exercer un contrôle de proportionnalité entre le licenciement pour motif grave et la faute invoquée³.

¹ H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, n° 11 et les références citées par ces auteurs ; voir également, à propos de la rupture du lien de confiance qui constitue l'essence même du motif grave : C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, J.T.T. 2016, p. 359.

² H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 50 ; voir également : Cass. 6 juin 2016, J.T.T. 2016, p. 351.

³ Voir notamment : H. Deckers, précité, n° 49 et suivant ; voir aussi : Cass. 6 juin 2016, précité, et note C.W., p. 352, ainsi que C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, précité.



Dans son appréciation, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances concrètes de la cause⁴.

Parmi les circonstances de nature à conférer aux faits commis par un travailleur le caractère d'un motif grave, figure notamment le fait que le travailleur est investi d'une mission de confiance⁵.

Les faits constitutifs de fraude et/ou tout autre comportement malhonnête commis par un travailleur sont le plus souvent considérés comme étant en soi constitutifs de motif grave, en ce qu'ils ruinent toute confiance entre l'employeur et le travailleur et ce, *a fortiori* lorsqu'ils sont commis dans le cadre de la relation de travail, dès lors que la volonté de tromper l'employeur est établie dans le chef du travailleur⁶.

Ainsi en va-t-il notamment des faux pointages, qui sont généralement considérés comme autant d'abus de confiance, sauf circonstances particulières⁷.

L'importance de la fraude importe généralement peu, de même que l'ancienneté du travailleur, « *une ancienneté importante et un passé professionnel irréprochable* » pouvant même, selon certains, constituer des « *circonstances aggravantes, dans la mesure où elles sont susceptibles d'atténuer l'attention de l'employeur* »⁸.

22. Le délai de trois jours ouvrables endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance de la partie qui notifie le congé⁹.

La connaissance requise doit être effective selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation : « *Le délai de 3 jours ouvrables commence à courir non pas à partir du moment où les faits qui fondent le congé pour motif grave auraient pu ou auraient dû être connus, mais bien à partir du moment où l'employeur en a eu effectivement connaissance* »¹⁰.

⁴ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium Social – Droit du travail* (2020-2021), Wolters Kluwer, n° 4467 et suivants ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

⁵ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4468 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

⁶ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4590, 4610 et 4611 ; B. Paternostre, *Recueil de jurisprudence – Le motif grave*, Wolters Kluwer 2014, p. 370 et suivantes, et les nombreuses références citées par ces différents auteurs.

⁷ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4611 ; B. Paternostre, précité, p. 384 et 385, et les références citées par ces auteurs.

⁸ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4469 et la référence citée par ces auteurs.

⁹ Voir notamment à ce propos : Cass. 14 mai 2001, S.990174.F et Cass. 19 mars 2001, S.000129.N, www.juportal.be.

¹⁰ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4499 et les références citées par ces auteurs ; voir également H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 127.



La connaissance requise doit en outre, selon la jurisprudence tout aussi constante de la Cour de cassation, être suffisante et certaine : « *Le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant congé lorsque celle-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 suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »¹¹.

Ainsi et notamment, le délai de trois jours ouvrables ne commence pas à courir dès que l'employeur nourrit certains soupçons à l'égard d'un de ses travailleurs¹².

L'employeur qui envisage de mettre fin à un contrat de travail pour motif grave peut le cas échéant (faire) procéder à une enquête ou à l'audition du travailleur en vue de parfaire sa connaissance des faits et des circonstances de nature à leur conférer la nature d'un motif grave¹³.

Le recours à l'audition préalable du travailleur se justifie d'autant plus dans le secteur public que certains considèrent qu'elle s'impose comme telle, à peine de violer les articles 10 et 11 de la Constitution en traitant de manière différente et sans justification objective les agents contractuels et les agents statutaires, dans la mesure où ce droit est garanti à ces derniers par application de l'adage « *Audi alteram partem* »¹⁴.

Il importe par ailleurs peu que ces mesures apportent ou non des éléments nouveaux à la connaissance de l'employeur, du moment qu'elles lui permettent de parfaire la connaissance qu'il avait le cas échéant déjà des faits et ce, *a fortiori* lorsque le travailleur les conteste¹⁵.

La connaissance requise doit, en outre, être appréciée dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour donner le congé¹⁶.

¹¹ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4500 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 125 ; et les références citées par ces différents auteurs.

¹² W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4500 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 126 ; voir également : C.T. Bruxelles, 20 janvier 2020, RG n° 2017/AB/746, www.terralaboris.be.

¹³ Voir notamment : Cass. 14 octobre 1996, J.T.T. 1996, p. 500 ; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4501 et 4502 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 126, 138 et suivants ; et les références citées par ces différents auteurs ; voir également : C.T. Bruxelles, 20 janvier 2020, RG n° 2017/AB/746, www.terralaboris.be.

¹⁴ Voir notamment : C.C. 22 février 2018, arrêt n° 22/2018 ; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4491 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 148 ; pour un état complet de la question en 2016, voir notamment : R. Capart et E. Delbrouwire, « Le licenciement des agents contractuels du secteur public en 2016 : au milieu du gué », in *Droit du travail tous azimuts*, Anthemis – ULg – CUP 2016, p. 701 et suivantes, spécialement p. 737 et suivantes.

¹⁵ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4501 et 4502 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 139 et 143 ; et les références citées par ces différents auteurs.

¹⁶ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4504 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 136.



« Il convient donc d'identifier, dans chaque cas, la ou les personne(s) habilitée(s) à rompre le contrat de travail. Ce n'est que lorsque ces personnes recevront des informations complètes et décisives sur les motifs invoqués pour donner le congé que prendra cours le délai légal de trois jours »¹⁷.

Il importe par ailleurs de préciser à cet égard que, selon la Cour de cassation, l'employeur n'a pas l'obligation légale d'organiser son entreprise de manière à ce que la personne ou l'organe compétent en son sein pour décider d'un licenciement soient informé(e) des faits dans un délai donné¹⁸.

La Cour de cassation a, enfin, également eu l'occasion de préciser que les délais imposés par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sont bilatéralement impératifs¹⁹.

Il en résulte que ni le travailleur, ni l'employeur ne peuvent renoncer à l'avance à leur bénéfice et que leur respect scrupuleux s'impose nonobstant toute disposition contraire, *a fortiori* d'un rang inférieur, en ce compris l'organisation d'une éventuelle procédure préalable²⁰.

23. La preuve du respect du délai de trois jours et du motif grave incombe à la partie qui a notifié le congé et cette preuve doit être apportée avec un degré suffisant de certitude, le doute subsistant éventuellement devant profiter à l'autre partie.

Cela étant :

- *« la preuve d'un fait négatif ne doit pas être rapportée avec la même rigueur que celle d'un fait affirmatif »²¹ ;*

la preuve de sa vraisemblance peut suffire²² ;

- et conformément à l'article 870 du Code judiciaire, chaque partie a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

¹⁷ H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 136.

¹⁸ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4504 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 137 ; et les références citées par ces différents auteurs ; et les références citées par ces différents auteurs.

¹⁹ Cass. 22 mai 2000, J.T.T. 2000, p. 369.

²⁰ Voir notamment : H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 123.

²¹ Cass. 18 novembre 2011, Pas. 2001, p. 2558.

²² Voir notamment à ce propos : P. Van Ommeslaghe, *in* De Page, Traité de droit civil belge – Tome II : Les obligations, Bruylant 2013, n° 1653 ; il échet par ailleurs de préciser que cette atténuation du degré de preuve requis en cas de fait négatif a été consacrée par l'article 8.6 du nouveau Livre 8 du Code civil entré en vigueur le 1^{er} novembre 2020, dans les termes suivants : « Celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait ».





(i) Quant au respect du délai de trois jours ouvrables

26. Se ralliant au premier moyen invoqué par Monsieur D , le tribunal a estimé, aux termes du jugement dont appel, qu'il lui était « impossible [...] de vérifier à quel moment la décision de licenciement pour faute grave a[vait] été réellement prise et sur la base de quelle connaissance suffisante et complète des faits reprochés » et que « BRUXELLES-PROPRETÉ n'apport[ait] en conséquence pas à suffisance de droit la preuve du respect du délai de trois jours ».

La Cour ne partage cependant pas cet avis et ce, en considération des éléments suivants.

27. La Cour constate tout d'abord que BRUXELLES-PROPRETÉ précise et justifie de manière concrète et détaillée toutes les mesures d'investigation auxquelles elle a procédé avant de convoquer Monsieur D à un entretien préalable à son éventuel licenciement pour motif grave, à savoir :

- que sur la base d'un doute quant au fait que Monsieur D : était présent au travail le dimanche 17 avril 2016 alors qu'il s'était pointé manuellement présent pour ce jour-là le directeur opérationnel de BRUXELLES-PROPRETÉ, Monsieur B , a sollicité dès le 21 avril 2016 auprès de la cellule informatique des informations relatives aux activités informatiques menées par Monsieur D sur le réseau de BRUXELLES-PROPRETÉ (cf. pièce n° 8 de BRUXELLES-PROPRETÉ) ;
- qu'après avoir été informé que Monsieur D ne s'était pas connecté au réseau informatique de BRUXELLES-PROPRETÉ entre le (jeudi) 14 avril 2016 à 19:12 (déconnexion) et le (lundi) 18 avril 2016 à 13:46 (connexion) et qu'il n'avait eu aucune activité sur les applications de ce réseau durant cette même période, Monsieur B a introduit le 28 avril 2016, à l'intervention de la cellule disciplinaire de la direction opérationnelle, une demande de visionnage des images de caméras de surveillance prises ce jour-là sur le site du Bempt, entre 12h00 et 12h30 d'une part et 19h45 et 20h15 d'autre part (pièces n° 9 et 10) ;
- que cette demande est cependant demeurée vaine, au motif qu' « un trou dans l'enregistrement des caméras du BEMPT entre le 13/04 en fin de journée et le 18/04 début de journée » avait été constaté (pièce n° 10) ;
- que le 2 mai 2016, Monsieur S , surveillant, constata une deuxième anomalie concernant un pointage manuel effectué par Monsieur D le jour même concernant la journée du vendredi 29 avril 2016 : alors qu'il l'avait personnellement vu quitter le secteur vers 18h00, Monsieur S constata que Monsieur D avait pointé manuellement son départ à 20h00 ; manifestement déjà au courant du problème concernant la journée du dimanche 17 avril 2016 (dont il avait lui-même également constaté entre-temps l'anomalie – cf. la pièce n° 11 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ), Monsieur



S. informa Monsieur D. , le supérieur hiérarchique de Monsieur D. de cette nouvelle anomalie de pointage (pièce n° 12) ;

- qu'à la suite de cette information, Monsieur B. introduisit le 9 mai 2016, toujours à l'intervention de la cellule disciplinaire de son département, une nouvelle demande de visionnage portant sur les images de caméras de surveillance prises le 29 avril 2016 entre 18h00 et 21h00 sur le site du Bempt (pièce n° 9) ;

- que cette demande demeura cependant à nouveau vaine, les images du 29 avril 2016 n'ayant apparemment pas pu être récupérées sur le serveur (pièce n° 14) ; cela étant, les données informatiques permirent de constater que Monsieur D. 'était déconnecté du serveur à 16:48, après avoir envoyé un dernier e-mail à 16h30 (pièces n° 14 et 15) ;

- que le 18 mai 2016, personnellement convaincu de la gravité des faits ainsi constatés dans le chef de Monsieur D. , Monsieur B. prit l'initiative de saisir le département des ressources humaines de BRUXELLES-PROPRETÉ, aux termes du « rapport » dont il est question dans la lettre de licenciement retranscrite ci-avant (pièce n° 16) ;

- que le jour même, Madame L. , coordinatrice de la cellule disciplinaire au sein dudit département, adressa à Monsieur S. une série de questions précises concernant notamment les journées des 17 et 29 avril 2016, « afin de compléter l'enquête en cours » (pièce n° 17) ;

- qu'après avoir constaté par ailleurs d'autres pointages manuels effectués par Monsieur D. depuis fin 2015 (cf. pièce n° 2 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ), Madame L. interrogea également Monsieur S. sur la procédure à suivre par Monsieur D. concernant les pointages manuels (pièce n° 17) ;

- que Monsieur S. répondit à ces différentes demandes le 20 mai 2016, sous la forme d'un rapport détaillé auquel était notamment jointe la copie des e-mails qui lui furent adressés le 18 mai 2016 en fin de journée par trois brigadiers qui étaient de service le 19 avril 2016, confirmant que Monsieur D. 'était pas présent ce jour-là, ainsi que par deux brigadiers qui étaient présents le 29 avril 2016 en fin de journée, confirmant que Monsieur D. était parti plus tôt ce jour-là (pièce n° 18) ;

dans ce rapport, Monsieur S. précisa également que « M. D. a toujours encodé ses pointages manuels lui-même avec l'accord de la hiérarchie précédente. A mon arrivée, je n'ai pas changé cette méthode. J'ai juste demandé que cela soit indiqué dans le formulaire « ISO » dans la rubrique « modification de pointage », de motiver la raison et d'archiver au secteur à toutes fins utiles (voir documents en annexes pointages manuels) » ;

Monsieur S. suggéra enfin de procéder à une vérification de fin de session informatique pour les autres jours de pointage manuel ;



- que cette dernière vérification fut demandée le jour même (pièce n° 19) et les résultats furent communiqués par la cellule informatique à Madame L le 27 mai 2016 (pièce n° 22), laquelle, après avoir constaté que certains autres pointages manuels ne correspondaient pas aux mouvements informatiques entrées et sorties, les transmet le jour-même à Monsieur S , en lui demandant de lui faire part de ses observations par rapport aux anomalies constatées et en l'invitant à préciser en quoi consiste la tâche administrative de Monsieur D en dehors de l'utilisation de l'ordinateur (pièce n° 23) ;

- que Monsieur S répondit à ces nouvelles demandes le 29 mai 2016 en précisant, d'une part, que n'ayant pas la même tranche d'horaire de travail que Monsieur D il ne pouvait assurer un contrôle visuel de ses prestations hors pointage automatique dans le « *Staffplaner* », d'autre part que Monsieur D n'a plus rempli les documents « ISO » de modification de pointage après 2015 et enfin, que la première priorité d'un administratif de secteur consiste à ouvrir sa session après son pointage pour contrôler s'il n'y a pas d'informations urgentes à communiquer, de ne se déconnecter qu'à la fin, juste avant le pointage final, qu'il n'y a donc aucune raison de travailler hors connexion et que les tâches de gestion administratives ou de classement se font la plupart du temps après le départ des agents et des brigadiers (pièce n° 13) ;

- et que le 29 mai 2016 également, Monsieur S a encore fait suivre à Madame L un e-mail reçu d'un autre brigadier qui était de service le 17 avril 2016, confirmant à son tour que Monsieur D n'était pas présent ce jour-là (pièce n° 25).

28. Le Cour constate ensuite ce qui suit :

- que le 30 mai 2016, soit dans la foulée immédiate de cette enquête, le directeur des ressources humaines de BRUXELLES-PROPRETÉ a pris l'initiative de convoquer Monsieur D à un entretien pour le 1^{er} juin 2016, et ce, afin afin d'y être entendu au sujet des faits suivants :

- « *Non-respect du règlement relatif au pointage*
- *Obtention frauduleuse de compensation d'heures supplémentaires*
- *Atteinte à la dignité de la fonction* » (pièce n° 26) ;

- que cet entretien a effectivement eu lieu le 1^{er} juin 2016, au sein de la cellule des ressources humaines, en présence de Monsieur D de Madame L , et d'un attaché de ladite cellule (pièce n° 27) ;

- que lors de cet entretien, Monsieur D a répondu de manière précise et détaillée aux diverses questions qui lui ont été posées quant à l'organisation de son travail, ses pointages manuels, les journées des 17 et 29 avril 2016 et les autres distorsions également constatées entre certains de ses autres pointages manuels et les heures de ses



fins de session informatique, et qu'au détour de ses réponses, il a reconnu certains faits et en a contesté d'autres, tout en avançant diverses explications ;

- qu'à l'issue de cet entretien, la suspension de l'exécution de son contrat lui a été notifiée sous la signature du Directeur des ressources humaines, « *jusqu'à la prise de décision dans [son] dossier* » (pièce n° 28) ;

- et que son licenciement lui a finalement été notifié le 3 juin 2016, sous les signatures conjointes du directeur général et du directeur général adjoint f.f. de BRUXELLES-PROPRETÉ (pièce n° 30) et ce, aux termes du courrier retranscrit ci-avant, exposant par le menu tous les éléments recueillis tant au cours de l'enquête menée depuis fin avril 2016, que lors de l'audition du 1^{er} juin 2016.

29. La Cour constate, enfin, qu'il n'est pas raisonnablement contestable que seuls le directeur général et le directeur général adjoint de BRUXELLES-PROPRETÉ ont le pouvoir de décider de licencier un travailleur pour motif grave.

Ce constat repose très simplement sur le texte même de l'article 12, 4° de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale déterminant les délégations de compétences au fonctionnaire dirigeant et au fonctionnaire dirigeant adjoint de Bruxelles-Propreté, Agence régionale pour la propreté, selon lequel ceux-ci sont compétents conjointement « *pour licencier le personnel contractuel* » (disposition du reste expressément invoquée dès la première ligne de la lettre de notification du licenciement litigieux).

30. Au vu des constats qui précèdent, la Cour estime que c'est à bon droit que BRUXELLES-PROPRETÉ a non seulement attendu de mener à bien l'enquête entreprise par la direction opérationnelle, par la cellule disciplinaire de celle-ci et par le département des ressources humaines à propos des faits reprochés à Monsieur D... mais a également procédé à l'audition de Monsieur D... avant de décider de procéder effectivement à son licenciement pour motif grave et ce, dans les trois jours de cette audition et sous la signature des seuls organes compétents pour ce faire, à savoir le directeur général et le directeur général adjoint.

31. Il importe à cet égard peu de savoir quand ceux-ci ont été exactement informés des faits litigieux, à savoir après l'audition du 1^{er} juin 2016 ou dès avant celle-ci, dans la mesure où non seulement cette audition s'imposait (déjà) en droit selon certains²⁸, mais où en outre, elle se justifiait en tout état de cause en fait en l'espèce, s'agissant de permettre à Monsieur D... de faire valoir ses éventuelles contestations ou explications à l'égard des éléments recueillis au cours de l'enquête – ce qu'il ne manqua du reste pas de faire – et de permettre ainsi à BRUXELLES-PROPRETÉ de prendre une décision en pleine connaissance de

²⁸ Cf. notamment à ce propos l'état de la question relative à l'audition préalable des agents contractuels du secteur public en 2016, tel que décrit par R. Capart et E. Delbrouwie, précités, p. 737 et suivantes.



cause quant à l'existence des faits reprochés à Monsieur D et des circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave.

32. C'est pour le surplus en vain que Monsieur D prétend que BRUXELLES-PROPRETÉ avait manifestement déjà la conviction que les faits invoqués à l'appui de son licenciement étaient constitutifs de motif grave dès avant son audition du 1^{er} juin 2016, comme en attesterait notamment le fait que dès le 18 mai 2016, Monsieur B demanda qu'il « soit entendu dans le cadre d'un licenciement pour motif grave ».

En effet :

- outre que Monsieur B n'avait pas le pouvoir de décider du licenciement de Monsieur D *a fortiori* pour motif grave, et qu'il se contenta en réalité de suggérer que celui-ci soit entendu à cet effet sur la base des premiers éléments dont il avait lui-même pris connaissance concernant les journées des 17 et 29 avril 2016,

- comme déjà constaté ci-avant, l'enquête entamée par Monsieur B fut alors poursuivie par le service des ressources humaines avant que celui-ci décide effectivement de convoquer Monsieur D pour une audition, dès après avoir reçu les dernières informations demandées à Monsieur S.

33. De même, c'est en vain que Monsieur D prétend que BRUXELLES-PROPRETÉ demeurerait en défaut de justifier pourquoi sa convocation pour le 1^{er} juin 2016 ne lui fut notifiée que le 30 mai 2016 et qu'il se plaint du fait qu'il ne disposa pas d'un délai suffisant pour préparer son audition.

Il est en effet constant et non contesté comme tel que Monsieur D était en congé du 4 au 31 mai 2016, en manière telle qu'il était inutile de le convoquer plus tôt pour cette audition qui se tint elle-même dès son retour au travail.

En outre, même à le supposer fondé et pertinent, ce grief ne serait en tout état de cause pas de nature à invalider comme tel le licenciement de Monsieur D mais fonderait tout au plus celui-ci à postuler des dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi²⁹, dommages et intérêts qu'il ne postule du reste pas comme tels dans le cadre de la présente procédure.

34. C'est tout aussi en vain que Monsieur D prétend que la procédure de licenciement prévue par le règlement de travail en vigueur au sein de BRUXELLES-PROPRETÉ n'aurait pas été respectée.

²⁹ Voir notamment en ce sens : H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 153 ; voir également : J. de Wilde d'Estmael, « Le point sur le licenciement des agents contractuels dans le secteur public », Orientations 2018/10, p. 8, et les références citées par ces différents auteurs.



En effet :

- outre que cette procédure n'est pas applicable comme telle en cas de licenciement pour motif grave (cf. article 93 du règlement de travail en vigueur au sein de BRUXELLES-PROPRETÉ, produit en pièce n° 40 de son dossier),
- son non-respect éventuel fonderait tout au plus Monsieur D[] à postuler des dommages et intérêts³⁰, ce qu'il ne fait pas.

35. La Cour juge en conséquence que BRUXELLES-PROPRETÉ prouve, avec un degré suffisant de certitude, avoir respecté le délai de trois jours ouvrables prévu par le 3^{ème} alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tandis que Monsieur D[] demeure lui-même en défaut de prouver avec un degré suffisant de certitude que BRUXELLES-PROPRETÉ (et plus particulièrement ses organes compétents) aurai(en)t en réalité déjà eu une connaissance effective, certaine et suffisante des faits litigieux dès avant le 1^{er} juin 2016.

Les soupçons que BRUXELLES-PROPRETÉ nourrissait déjà dès la fin du mois d'avril 2016 à l'égard de Monsieur D[] ne suffisent en tout cas assurément pas à ce titre, en ce qu'ils justifiaient tout au plus une enquête et une audition préalables de nature à lui permettre de prendre une décision en pleine connaissance de cause, ce qu'elle fit indiscutablement dans les trois jours ouvrables de l'audition de Monsieur D[].

36. Il résulte de ce qui précède que le jugement dont appel doit être réformé en ce qu'il a estimé que BRUXELLES-PROPRETÉ n'apportait pas la preuve du respect du délai de trois jours ouvrables prévu par le 3^{ème} alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

(ii) Quant à la preuve des faits reprochés à Monsieur D

37. Le tribunal a estimé, dans le cadre de son examen de la demande de Monsieur D[] du chef de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable, que les « *irrégularités en matière de pointage* » relevées par BRUXELLES-PROPRETÉ étaient « *établies à suffisance de droit sans que Monsieur D[] ne soit en mesure d'en contester sérieusement la réalité, ni d'ailleurs d'établir sérieusement les explications qu'il fournit pour ces irrégularités* ».

38. La Cour partage ce constat et ce, en considération des éléments suivants :

³⁰ Voir notamment en ce sens : C.T. Liège, 24 juin 2009, J.T.T. 2010, p. 13 ; C.T. Mons, 19 mai 2008, J.T.T. 2009, p. 216.



- outre que des distorsions manifestes ressortent de la comparaison entre les heures pointées manuellement par Monsieur C et ses heures de connexion et/ou de déconnexion du réseau informatique de BRUXELLES-PROPRETÉ pour les journées des 5 janvier 2016, 22 mars 2016, 8 avril 2016, 22 avril 2016 et 29 avril 2016 (cf. pièces n° 2 et 10 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ),
- que ces distorsions ne sont pas contestées comme telles par Monsieur DE NEVE (cf. non seulement le procès-verbal de son audition du 1^{er} juin 2016, produit en pièce n° 27 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ, mais également la lettre adressée le 2 juin 2016 par Monsieur D à BRUXELLES-PROPRETÉ à la suite de son audition du 1^{er} juin 2016, produite en pièce n° 29 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ),
- et que Monsieur D ne conteste pas ne pas avoir respecté à diverses reprises la procédure de pointage manuel, ne fût-ce qu'en ne rentrant pas les « formulaires ISO » requis (*idem*),
- non moins de quatre des cinq brigadiers qui étaient présents sur le site « Bempt Déchets Verts » le dimanche 17 avril 2019 ont confirmé que Monsieur D n'y était lui-même pas présent ce jour-là, alors qu'il s'était pointé manuellement présent de 12h30 à 20h00 (cf. annexes de la pièce n° 18 et pièce n° 25 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ ; le cinquième brigadier qui n'a pas confirmé que Monsieur D n'était pas présent ce jour-là s'est contenté pour sa part de déclarer qu'il constatait « *que certains dimanche il [était] présent* » mais qu'il « *ne se [rappelait] plus lesquels* » - cf. pièce n° 20 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ).

39. C'est à tort et en vain que Monsieur D prétend que BRUXELLES-PROPRETÉ demeure en défaut d'établir l'existence et les modalités de la procédure de pointage dont elle se prévaut en l'espèce, de même que le fait qu'il en aurait lui-même été dûment informé.

En effet :

- outre que le principe du pointage est prévu comme tel par l'article 62 du règlement de travail en vigueur au sein de BRUXELLES-PROPRETÉ (cf. pièce n° 40 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ),
- et que celle-ci établit que Monsieur D en fut dûment informé (pièces n° 41 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ),
- la Cour constate que Monsieur D était également bien informé de la procédure « ISO » à respecter en cas de recours à un pointage manuel, puisque non seulement il l'appliqua en son temps (voir notamment les trois formulaires de « *modification de pointage* » établis par Monsieur D en 2015 après « *avoir été dans l'impossibilité de*



pointer », joints à la pièce n° 13 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ), mais en outre il reconnu expressément, lors de son audition du 1^{er} juin 2016, avoir « oublié » de la respecter (pièce n° 27 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ).

40. C'est également à tort et en vain que Monsieur D prétend contester que les heures de connexion et de déconnexion du réseau informatique puissent être utilisées par BRUXELLES-PROPRETÉ pour vérifier le temps de travail de son personnel, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un mode de mesurage du temps de travail prévu par le règlement de travail.

En effet :

- outre que BRUXELLES-PROPRETÉ n'invoque pas ces heures comme mode de mesurage du temps de travail de son personnel,
- force est de constater qu'elles constituent en l'espèce autant d'indices des « irrégularités de pointage » qui sont imputées à Monsieur L et que, pour rappel, celui-ci ne conteste pas comme telles,
- et que ces indices sont d'autant plus pertinents en l'espèce que Monsieur D a reconnu lui-même que sa journée de travail commençait par l'allumage de son PC juste après qu'il ait pointé et se terminait par l'extinction de son PC juste avant de pointer pour quitter immédiatement son secteur³¹.

41. C'est tout aussi à tort et en vain que Monsieur D prétend contester les déclarations faites par les brigadiers qui étaient de service le 17 avril 2016, selon lesquels il n'était pas présent ce jour-là sur le site « Bempt Déchets Verts ».

Ces déclarations sont en effet précises et concordantes et il ne ressort d'aucun élément objectif du dossier soumis à la Cour que lesdits brigadiers auraient été animés de quelque prévention ou partialité que ce soit à l'égard de Monsieur D, de nature à les amener à faire des fausses déclarations à son préjudice ; elles emportent donc la conviction de la Cour.

Force est par ailleurs de constater que Monsieur D demeure lui-même en défaut de prouver qu'il était présent le 17 avril 2016 sur ledit site ; son affirmation selon laquelle il était prétendument occupé à faire des travaux de rangement à l'étage ne saurait

³¹ Voir à ce propos le passage suivant de l'audition de Monsieur D. le 1^{er} juin 2016 :

« Q. : En quoi consiste votre journée de travail ?

Je pointe et j'allume mon PC. J'accueille les gens à la réception et je suis avec les brigadiers.

Je gère le StaffPlanner. Je gère les priorités en début de service. Je gère mon travail en fonction de la semaine. Mon travail n'est pas systématiquement le même tous les jours.

J'éteins mon PC et je pointe pour quitter immédiatement mon secteur » (pièce n° 27 du dossier de BRUXELLES-PROPRETÉ ; passages soulignés par la Cour).



évidemment suffire à cet égard, dès lors qu'elle n'est étayée par aucun élément objectif un tant soit peu vérifiable.

En outre et en tout état de cause, cette prétendue explication est dénuée de toute vraisemblance, dans la mesure où Monsieur D n'était évidemment pas amené à travailler le dimanche à un taux de 300 % pour effectuer du travail de classement mais bien pour exercer ses tâches d'« administratif de secteur », lesquelles impliquaient nécessairement à un moment où l'autre de sa journée non seulement l'usage de son PC mais également des contacts avec les brigadiers du secteur qui lui était confié le dimanche, à savoir en l'occurrence le secteur « Bempt Déchets Verts »³².

42. C'est enfin toujours à tort et en vain que Monsieur D prétend justifier ou à tout le moins expliquer les premières distorsions de pointage dont question ci-avant par un « automatisme » de sa part et/ou par le fait qu'il lui arrivait de rester discuter ou jouer aux cartes avec des collègues à la cantine après avoir terminé son travail administratif et éteint son ordinateur.

Ces prétendues explications ne sont en effet ni établies, ni même de nature à justifier les distorsions constatées, Monsieur D n'étant évidemment pas payé pour discuter et encore moins pour jouer aux cartes avec des collègues à la cantine (et ce, encore moins s'il lui reste du travail de classement à faire...).

43. Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, la Cour juge que BRUXELLES-PROPRETÉ prouve non seulement avec un degré suffisant de certitude la réalité des irrégularités de pointage qu'elle impute à Monsieur D, mais également avec un degré suffisant de vraisemblance que celui-ci n'était en outre pas présent le 17 avril 2016 sur le site du « Bempt Déchets Verts » et ce, alors même que Monsieur D n'en apporte lui-même pas la preuve contraire, loin s'en faut.

(iii) Quant au motif grave invoqué

44. La Cour juge que les faits invoqués et ainsi prouvés par BRUXELLES-PROPRETÉ sont effectivement constitutifs d'un motif grave dans le chef de Monsieur D

En effet :

- outre que le fait de ne pas respecter les procédures de pointage en vigueur constitue indiscutablement un manquement fautif de la part de Monsieur D à ses obligations,

³² *Idem* ; voir également à ce propos la description de la fonction d'« administratif de secteur » produite par BRUXELLES-PROPRETÉ en pièce n° 7 de son dossier.



- et que ces manquements sont de surcroît particulièrement graves en l'espèce que loin d'être purement formels, ils permirent à Monsieur D. non seulement de masquer le fait qu'il ne respectait pas les horaires de travail qui lui étaient applicables mais également de bénéficier d'avantages auxquels il n'avait pas droit en termes de rémunération, de jours de récupération et/ou de congés supplémentaires,

- le comportement frauduleux ainsi affiché en l'espèce par Monsieur D. est d'autant plus grave dans son chef qu'il était non seulement investi d'un poste de confiance mais en outre de la mission particulière de gérer et de contrôler lui-même les horaires des membres de son équipe³³.

La découverte de ce comportement eut nécessairement pour effet de ruiner la confiance que BRUXELLES-PROPRETÉ devait avoir en Monsieur D. , singulièrement en sa qualité d' « *administrateur de secteur* ».

45. C'est en vain à cet égard que Monsieur D. prétend se prévaloir du fait que ses prestations n'auraient jamais fait, comme telles, l'objet du moindre reproche en près de neuf années de services.

La qualité générale des prestations d'un travailleur n'est en effet pas exclusive d'écarts de comportement, même graves comme en l'espèce, et elle n'impose pas non plus une plus grande clémence à l'égard du travailleur, *a fortiori* lorsque les écarts de comportement restent, comme en l'espèce, dans l'ombre avant de pouvoir être mis à jour au terme d'une enquête approfondie.

46. Il résulte de ce qui précède que le licenciement de Monsieur D. pour motif grave est légalement justifié.

Ce licenciement ne présente aucun caractère disproportionné mais constitue au contraire la sanction juste et appropriée du comportement gravement fautif de Monsieur D.

c. En conclusion, quant au licenciement de Monsieur D. pour motif grave

47. La Cour juge que le licenciement de Monsieur D. pour motif grave est en tous points conforme à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

³³ Notamment *via* le « *StaffPlaner* » dont question ci-avant dans la note 31 ; voir également à ce propos la « *mission clé 2* » décrite dans la description de fonction de l' « *administratif de secteur* » dont question ci-avant également dans la note 32.



Le jugement dont appel sera donc réformé et la demande originaire de Monsieur D tendant à la condamnation de BRUXELLES-PROPRETÉ à lui payer une indemnité compensatoire de préavis sera déclarée non fondée.

3. Quant au prorata de prime de fin d'année 2016

48. La Cour constate que Monsieur D – à qui incombe la charge de la preuve sur ce point – demeure en défaut de prouver qu'il aurait droit à cette prime de fin d'année alors même qu'il a été valablement licencié pour motif grave.

Force est par ailleurs de constater qu'aux termes de ses conclusions d'appel, Monsieur D observe à cet égard que « *tant [lui-même] que BRUXELLES-PROPRETÉ sont d'accord sur le principe que le sort de la prime de fin d'année dépendra de la décision que le tribunal [lire : la Cour] prendra au sujet de l'indemnité compensatoire de préavis* ».

49. Dans ces conditions, la Cour ne peut que constater que ce chef de la demande de Monsieur D est dénué de tout fondement dès lors que son licenciement pour motif grave a été validé ci-avant et qu'il doit en conséquence être débouté de sa demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement dont appel sera donc également réformé sur ce point et la demande originaire de Monsieur D tendant à la condamnation de BRUXELLES-PROPRETÉ à lui payer cette prime de fin d'année sera déclarée non fondée.

4. Quant aux dépens et à l'indemnité de procédure

50. Selon le 1^{er} alinéa de l'article 1017 du Code judiciaire, « *tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé [...]* ».

51. En l'espèce, Monsieur D sera *in fine* débouté de toutes ses demandes originaires.

Il sera donc condamné à la totalité des dépens des deux instances.

VII. LA DECISION DE LA COUR

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,



Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel de BRUXELLES-PROPRETÉ recevable et fondé et, en conséquence :

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné BRUXELLES-PROPRETÉ à payer à Monsieur D les sommes brutes de 34.950,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 753,47 € à titre de prime de fin d'année pour l'année 2016 prorata temporis, de même que la somme de 1.606,54 € à titre de dépens ;

Statuant à nouveau sur les demandes originaires de Monsieur D du chef d'indemnité compensatoire de préavis et de prime de fin d'année, déclare ces demandes recevables mais non fondées et en déboute en conséquence Monsieur D ;

Et condamne Monsieur D aux dépens des deux instances, liquidés par BRUXELLES-PROPRETÉ à la somme totale de 6.000,00 € correspondant à l'indemnité de procédure de 3.000,00 € par instance, et lui délaisse ses propres dépens.

* * *

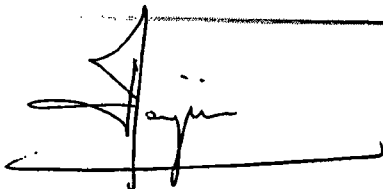
Ainsi arrêté par :

A. THEUNISSEN, juge déléguée,
G. MARIJSSE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

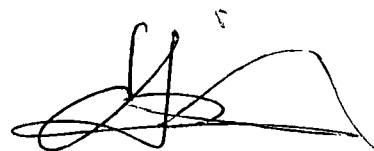
G. ORTOLANI,

R. PARDON,





G. MARIJSSE,

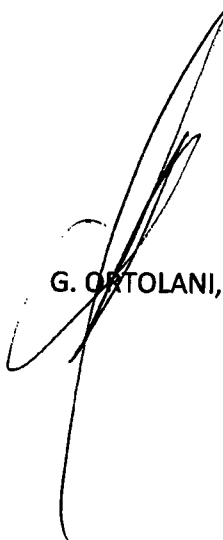


A. THEUNISSEN,

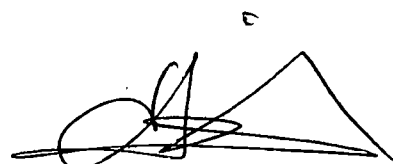
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 02 mars 2021, où étaient présents :

A. THEUNISSEN, juge déléguée,

G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



A. THEUNISSEN,

