

Rep. N° .

2010/3045

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 4 NOVEMBRE 2010.

2<sup>ème</sup> chambre

Loi du 19 mars 1991  
Contradictoire  
Définitif

En cause de:

**La succursale en Belgique de la société de droit français NESTLE  
WATERS MARKETING & DISTRIBUTION SAS**, dont le siège  
social est établi en France à 92130 Issy-Les-Moulineaux, boulevard  
Garibaldi 12 et dont le siège en Belgique est établi à 1070 Bruxelles, rue  
de Birmingham, 221,

**partie appelante**, représentée par Maître J. Aubertin et Maître H.  
Craeninckx, avocats à Bruxelles,

Contre :

**1. B**

**partie intimée**, représentée par Maître Remouchamps S., avocat à  
Bruxelles,

**2. LA CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS  
(C.S.C.)**, organisation représentative des travailleurs ayant son siège à  
1030 Bruxelles, Chaussée de Haecht, 579,

**partie intimée**, représentée par Maître Remouchamps S., avocat à  
Bruxelles,

**3. LA CENTRALE NATIONALE DES EMPLOYES(CNE)**, dont le  
siège régional de Bruxelles est situé à 1000 Bruxelles, rue Pléinckx, 19,

**partie intimée** faisant défaut.

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

Le présent arrêt est rendu essentiellement en application de la législation suivante :

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

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

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 26 août 2010, dirigée contre le jugement prononcé à l'audience publique du 13 août 2010 par la chambre de vacation du Tribunal du travail de Bruxelles,
- 12 pièces de la partie appelante jointes à cette requête d'appel,
- la copie conforme du jugement précité,
- les conclusions et conclusions additionnelles du premier intimé, déposées respectivement le 29 septembre 2010 et le 19 octobre 2010,
- le dossier de pièces du premier intimé, déposé le 29 septembre 2010,
- les conclusions et les pièces y annexées de la deuxième intimée, déposées le 1<sup>er</sup> octobre 2010,
- les conclusions de la partie appelante, déposées le 13 octobre 2010, ainsi que 3 pièces complémentaires y annexées numérotées de 13 à 15.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 21 octobre 2010.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

1.

Monsieur Yves B travaille pour le compte de la succursale belge de la société de droit français NESTLE WATERS MARKETING &

DISTRIBUTION SAS (ci-après NESTLE WATERS) depuis le 29 octobre 1990 en qualité d'employé délégué commercial dans le service Horeca.

2.

Monsieur B siège depuis de nombreuses années comme représentant du personnel au CE et du CPPT. Il est également délégué syndical.

Sa candidature a été présentée par la CSC lors des élections sociales de 2008 et il a de nouveau été élu en tant que membre effectif au sein des deux organes de concertation.

3.

Par courriers recommandés du 2 juin 2010, NESTLE WATERS a notifié à Monsieur B son intention d'engager à son égard la procédure de licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 et en a informé son organisation syndicale (CSC et CNE).

Les faits invoqués à titre de motif grave sont les suivants :

*« (...) Vous n'avez pas respecté les règles et consignes données pour l'invitation à participer aux internationaux de France de tennis à Roland Garros et avez refusé de répondre aux questions visant à connaître l'identité des personnes vous ayant accompagné.*

*Nous avons permis aux délégués de l'entreprise d'inviter des contacts professionnels à les accompagner à Roland Garros le mardi 25 mai dernier et ce, dans le cadre d'une activité destinée à renforcer ou développer des contacts de nature professionnelle. Vous savez l'importance que nous attachons à cet événement exclusif et prestigieux. Nous vous avons confié quatre places, la vôtre comprise. Vous étiez donc censé inviter trois contacts professionnels. Des consignes claires et précises ont été données par rapport aux principes à respecter en matière de personnes à inviter. L'événement était destiné à nouer des contacts professionnels. Vous deviez nous communiquer l'identité des personnes invitées. De même, en cas de désistement, vous deviez avertir votre supérieur hiérarchique ; celui-ci devait alors vous donner des instructions.*

*Vous n'êtes pas sans savoir que le nombre de places que nous avons pu obtenir pour l'entreprise est limité. En outre, le coût de cette activité de relations publiques est important puisque, outre le prix des entrées dans l'enceinte du stade, notre entreprise prend en charge les frais de transport en Thalys, les déplacements dans Paris, ainsi que les frais de repas.*

*L'enquête de satisfaction menée auprès des personnes que vous aviez invitées a révélé qu'aucune des trois personnes que vous aviez renseignées n'a pris part à l'événement. Nous avons souhaité avoir vos explications sur cette situation et nous vous avons invité à un entretien le jeudi 27 mai.*

Lors de cet entretien, vous nous avez indiqué que Madame et Monsieur I. e la brasserie Makart, couple que vous aviez invité et dont vous aviez communiqué l'identité, vous auraient contacté le dimanche de la Pentecôte pour vous informer de leur désistement pour raison de surcharge de travail. Lors de cette conversation, ils vous ont informé qu'un de leur représentant prendrait l'une des invitations. Ce représentant se serait désisté le matin même du départ sur Paris. Vous ne l'auriez pas vu à l'heure du rendez-vous sur le quai de la gare et l'auriez alors contacté par téléphone ; celui-ci vous aurait fait part qu'il avait perdu ça de vue et qu'il n'était plus en mesure de rejoindre la gare dans le délai.

La troisième personne que vous aviez invitée était un certain Monsieur D. t du Tennis Club de Wasseiges. Vous nous avez dit lors de notre entretien que cette personne vous aurait contacté pour se désister et aurait proposé d'attribuer sa place à un moniteur du club de tennis. Comme il vous restait une invitation suite au désistement de Madame et Monsieur I., vous auriez proposé au moniteur de venir accompagné de l'une de ses élèves.

Nous avons été très étonnés par le fait que les trois contacts que vous aviez invités et dont vous aviez communiqué l'identité se soient tous désistés et ce, d'autant plus qu'il nous est revenu que les deux personnes que vous aviez invitées étaient de toute évidence des adolescents, lesquels avaient l'air très proches l'un de l'autre.

Il nous a également été rapporté, après notre entretien, que vous avez pris part à cette activité vêtu d'un short. Les autres délégués avaient une tenue professionnelle et non, d'une journée de détente en privé. Lors d'un conseil d'entreprise auquel vous avez pris part, la direction vous a informé qu'elle constatait un certain laisser-aller au niveau des tenues vestimentaires et enjoignait les travailleurs à y réserver plus de soins. Des tenues de loisirs ne conviennent pas à des activités de représentation professionnelle.

Compte tenu de ces éléments, nous avons décidé de vérifier les informations que vous nous avez communiquées lors de notre entretien. Par courrier recommandé du 28 mai, courrier que nous vous avons également adressé par e-mail, nous vous avons demandé de nous remettre le lundi 31 mai au plus tard la carte d'entrée qui n'a pas été utilisée et de nous communiquer l'identité des deux personnes qui vous ont accompagné. Vous n'avez toutefois pas obtempéré à notre demande, ce qui nous confine à penser que vous n'avez pas participé à cet événement avec une optique professionnelle mais en avez fait une activité d'ordre privé.

Vous comprendrez notre scepticisme par rapport à vos explications. Par le passé, vous nous avez déjà transmis des informations

*mensongères. En août 2008, nous vous avons d'ailleurs adressé un courrier formel de mise en demeure à ce sujet.*

*A l'époque, nous avons constaté votre mensonge de manière accidentelle. En effet, nous avons réceptionné un procès-verbal relatif au fait que votre véhicule était stationné le 20 juin 2008 à 14 heures 59 à Namur, avenue de la Plante sans avoir réglé la redevance due alors que vous aviez indiqué dans votre rapport du même jour avoir visité entre 14 heures 40 et 15 heures un établissement situé à Dinant. Les faits étaient d'autant plus étonnants et incompréhensibles que vous indiquiez que l'établissement dinantais, que vous affirmiez avoir visité à cette heure-là, à savoir la Bricole, vous aurait commandé des bouteilles de Vittel et de Perrier en conditionnement de 50 centilitres. Cet établissement n'était pourtant pas en mesure de me servir ses deux produits lorsque je m'y suis rendu durant la semaine précédant votre visite. En outre, cet établissement a fermé ses portes une semaine après votre visite. Il est donc peu vraisemblable que cet établissement ait effectivement passé commande.*

*Ces faits n'étaient pas isolés puisque quelques jours plus tard, après que nous vous ayons fait part de la situation, un autre incident de même nature s'est produit. La société de leasing nous transmis, au début du mois d'août 2008, un procès-verbal établi le 28 juillet 2008 pour un excès de vitesse commis le 15 juillet 2008 à 13 heures 01 sur la Chaussée de Perwez à Namur, soit à un jet de pierre de votre domicile. Votre rapport journalier indiquait que vous visitiez à l'heure de l'infraction un établissement sis à Chaumont-Gistoux, soit à plus de trente kilomètres de l'endroit où vous avez été verbalisé !*

*A cette occasion, nous vous avons indiqué que nous ne tolérons pas que vous consigniez dans vos rapports des informations incorrectes voire délibérément mensongères. Nous vous avons à l'époque signalé que nous serions contraint d'entamer la procédure de rupture pour motif grave si vous deviez nous communiquer à nouveau des informations mensongères.*

*Les faits décrits ci-dessus, en ce compris ceux dont nous avons pris connaissance le 1<sup>er</sup> juin 2010, sont d'une extrême gravité. Outre qu'ils dénotent une nonchalance et une désinvolture vis-à-vis des règles et procédures applicables, ils démontrent que vous n'avez aucun scrupule à communiquer des informations mensongères à votre employeur et refuser de lui donner l'information correcte.*

*Nous ne pouvons tolérer un tel comportement au sein de notre société. Selon nous, les faits récemment portés à notre connaissance rendent définitivement impossible la poursuite de nos relations de travail. (...). ».*

4.

Le 3 juin 2010, NESTLE WATERS a saisi la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles d'une requête sur la base de l'article 4, § 1<sup>er</sup> de la loi du 19 mars 1991.

Par ordonnance du 15 juin 2010, la Présidente du tribunal a constaté la non-conciliation des parties et a suspendu le contrat de travail de Monsieur B. pendant la durée de la procédure en admission du motif grave de licenciement.

### I.2. La demande originaire.

La citation comme en référé a été signifiée le 17 juin 2010.

La demande de NESTLE WATERS tend à entendre déclarer que les faits dénoncés dans la lettre du 2 juin 2010 sont constitutifs de motif grave au sens 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, justifiant le licenciement de Monsieur Yves B.

### I.3. Le jugement dont appel.

Le 13 août 2010, la chambre de vacation du Tribunal du travail de Bruxelles a prononcé le jugement suivant :

*« Statuant après un débat contradictoire à l'égard de la demanderesse et du défendeur et par défaut à l'égard de la de la Confédération des Syndicats chrétiens et de la Centrale nationale des Employés ;*

*Vu l'avis non conforme donné verbalement à l'audience du 9 août 2010 par Madame Pascale Bernard, Substitut de l'Auditeur du travail, auquel le conseil du défendeur a répliqué verbalement ;*

*Déclare la demande de la demanderesse non fondée ;*

*Déboute la demanderesse de cette demande ;*

*Condamne la demanderesse aux dépens liquidés par le défendeur à la somme de 1.200 € à titre d'indemnité de procédure. ».*

## II. OBJET DE L'APPEL ET DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

### II.1.

La société NESTLE WATERS a relevé appel du jugement. Elle demande à la Cour du travail de Bruxelles de :

- mettre à néant le jugement dont appel ;
- faisant ce que le premier juge eût dû faire, déclarer la demande originaire fondée et en application 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, admettre l'existence du motif grave de rupture, de manière à ce que le contrat de travail de l'intimé puisse être rompu pour motif grave sans préavis ni indemnité ;
- en conséquence, condamner l'intimé aux dépens de l'instance d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure (1.200 €).

### II.2.

Le premier intimé, Monsieur B , conclut au non-fondement de l'appel et demande la confirmation du jugement en ce qu'il a débouté la société de sa demande originaire, n'a ainsi pas reconnu l'existence d'un motif grave et a condamné l'appelante aux dépens de la première instance. Il sollicite la condamnation de la société aux dépens d'appel.

Dans l'hypothèse où la Cour du travail accueillerait favorablement la demande de NESTLE WATERS, il demande de fixer l'indemnité de procédure à son montant minimum et, en ce qui concerne les frais de citation, de les limiter aux frais de citation propres à l'assignation de Monsieur B lui-même, à l'exclusion donc des frais de citation de la CSC et surtout de la CNE, qui n'a aucune qualité pour intervenir dans la présente cause.

La CSC, deuxième partie intimée, conclut dans le même sens en ce qui concerne le fondement de l'appel : elle postule qu'il soit déclaré non fondé et que le jugement *a quo* soit confirmé.

La CNE fait défaut.

### III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

*A. A titre préliminaire : quant aux moyens d'appel et aux pièces complémentaires.*

#### III.1.

Le premier intimé demande à la Cour du travail d'écarter les pièces 13 à 15 du dossier de l'appelante (ou à tout le moins les pièces 13 et 14).

#### III.2.

L'article 11, § 1<sup>er</sup>, alinéas 2 et 3 de la loi du 19 mars 1991 énonce :

*« Par dérogation à l'article 1057 du Code judiciaire, la requête contient l'exposé des moyens de l'appel ; seuls les moyens formulés dans la requête sont recevables.*

*Le dossier complet de l'appelant doit être déposé au greffe dans les trois jours ouvrables qui suivent l'envoi de la requête. ».*

La Cour de cassation considère que l'arrêt, qui se fonde sur un moyen de l'appel qui n'a pas été formulé dans la requête d'appel, viole l'article 11, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi du 19 mars 1991 et ne justifie pas légalement ses décisions attaquées par le moyen (Cass., 24 novembre 1997, *Pas.*, 1997, I, 499 ; Cass., 31 janvier 2005, RG n° S040083F).

L'article 11, § 2, alinéa 3 dispose que :

*« Le juge fixe également les délais dans lesquels les pièces et les conclusions doivent être déposées ».*

La disposition, qui impose à l'appelant d'exposer dans sa requête d'appel les moyens qu'il entend soumettre à la Cour du travail, n'exclut donc nullement – et au contraire prévoit expressément – la production de pièces et l'échange de conclusions.

Il convient donc d'opérer une distinction entre ce qui constitue un moyen de l'appel et ce qui constitue le développement de ce moyen et la réponse aux conclusions de la partie intimée.

A ce sujet, la Cour de cassation enseigne qu'il faut entendre par : moyen de l'appel au sens de l'article 11, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi portant un régime de licenciement particulier pour les travailleurs protégés, l'indication de ce qui, dans le jugement définitif entrepris, est, selon l'appelant, contraire à la loi (Cass., 19 juin 1995, *Pas.*, 1995, I, 650).

Il y a donc lieu d'admettre le développement du moyen d'appel (c'est-à-dire le raisonnement, de fait ou de droit, à l'appui du moyen).

Le dépôt de pièces répondant à une argumentation nouvelle contenue dans les conclusions de la (ou des) partie(s) intimée(s) doit également être autorisé.

## III.3.

En l'espèce, l'ordonnance rendue le 17 septembre 2010 par la première Présidente de la Cour du travail en application de l'article 11, § 1<sup>er</sup> de la loi du 19 mars 1991 ne prévoit pas la possibilité pour la société appelante de déposer des pièces avec ses conclusions d'appel.

Les pièces complémentaires inventoriées 13 et 14 de la partie appelante ne visent pas à rencontrer une argumentation nouvelle ou une pièce nouvelle du premier intimé ou de la CSC ; elles seront rejetées.

La pièce 15 ne sera pas écartée dans la mesure où elle répond à un argument nouveau de la CSC développé en page 4 (point 5 et note de base de page 1).

Seuls seront examinés les moyens soulevés par l'appelante dans sa requête d'appel (et développés en conclusions) contre le jugement du 13 août 2010.

***B. Quant au respect du délai de trois jours.***

## III.4.

Devant le Tribunal du travail, la société soutenait avoir respecté le délai de trois jours ouvrables en faisant valoir que le motif grave invoqué à l'encontre de Monsieur B consiste en une pluralité de faits fautifs et que, lorsqu'il y a plusieurs faits fautifs ne constituant pas isolément un motif grave, le point de départ du délai de trois jours peut être fixé au dernier fait.

Cette thèse a été suivie par les premiers juges :

*« Les faits reprochés constituant un tout, il n'existe pas pour le tribunal de raison de scinder ceux-ci et de considérer comme le soutient le défendeur que le premier fait, soit le non-respect de prétendues consignes était connu dès l'audition du 27 mai 2010 et était dès lors tardif à la date de sa dénonciation le 2 juin 2010. S'il fallait suivre la thèse du défendeur, un employeur serait contraint de se saisir de n'importe quel fait et de le dénoncer de suite comme motif grave, de peur de se voir reprocher la tardiveté de sa dénonciation. Le tribunal considère au contraire qu'un employeur peut estimer que c'est la conjonction de plusieurs faits qui constituent pour lui un motif grave rompant sa confiance, étant entendu que dans pareil cas le dernier fait fautif doit intervenir dans le délai de 3 jours (voir dans le même sens H. Deckers, Le licenciement pour motif grave, Kluwer, 2008, p. 74). Or en l'espèce, il est établi que le défendeur n'avait pas communiqué au 31 mai 2010 le nom des personnes s'étant rendues avec lui à Roland Garros comme le lui avait demandé monsieur Nijskens le 28 mai 2010. » ( 9<sup>e</sup> feuillet).*

## III.5.

Monsieur B critique cette décision. Il estime que, dès lors que la société ne soutient pas que les deux faits notifiés constituent isolément un motif grave (soit une faute intrinsèquement grave rendant impossible

immédiatement et définitivement la poursuite de la relation contractuelle), elle doit prouver le caractère de motif grave des deux faits.

Selon lui, si la Cour du travail devait considérer que l'un des deux faits constitue un motif grave, elle devrait examiner le respect du délai de trois jours pour chacun des faits isolément ; or, aucun des deux faits fautifs n'a été notifié dans le délai de trois jours.

### III.6.

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas à la notion de motif grave telle qu'elle est définie à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; elle est simplement adaptée au fait que le motif grave doit être préalablement reconnu par les juridictions du travail.

Suivant l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, est considéré comme motif grave, « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ». L'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 parle de faits qui « *rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail.* ».

L'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle doit être immédiate. Il s'ensuit que le congé ne peut intervenir sans préavis, pour motif grave, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis plus de trois jours ouvrables.

De manière constante, il est admis que le motif grave est *connu* de la partie qui donne 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 suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 19 mars 2001, *Pas.*, 2001, I, 436 ; Cass., 8 novembre 1999, *Pas.*, 1999, I, 1458 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 501 ; Cass., 11 janvier 1993, *Pas.*, 1993, I, 31). En d'autres termes, la connaissance du fait implique que l'auteur du congé ait acquis une certitude suffisante de l'existence du fait dans sa matérialité (éléments et circonstances l'entourant) et puisse en déduire, en parfaite connaissance de cause, sa gravité. Il convient de préciser que « *connaissance* » ne se confond pas avec « *preuve* » : c'est la prise de connaissance qui fait courir le délai de 3 ouvrables ; ce délai ne peut être prolongé pour permettre à l'auteur du congé de se procurer la preuve du fait.

La tenue d'une enquête peut constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante quant au fondement des faits reprochés. La Cour de cassation enseigne qu'il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 que l'enquête décidée par l'employeur doit être entamée sans délai et menée avec célérité (Cass., 17 janvier 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 137). Cependant, si la partie qui donne congé n'a mis aucune diligence pour instruire son enquête, les juridictions du travail pourront,

suivant les circonstances de la cause, considérer que les reproches formulés ne constituent pas un motif grave au sens de la définition légale.

Dès lors qu'elle recourt à une enquête, la partie qui invoque le motif grave doit justifier que celle-ci était nécessaire à la connaissance suffisante des faits. L'audition du travailleur en ses explications peut également être une mesure permettant à l'employeur d'apprécier le caractère de motif grave du fait reproché.

La connaissance suffisante du fait doit être acquise par une personne habilitée à donner congé ; ainsi le licenciement est régulier au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi sur les contrats de travail, dès lors que la lettre de licenciement pour motif grave a été expédiée dans les 3 jours ouvrables suivant le moment où les personnes investies du pouvoir de rupture ont eu connaissance des faits. La Cour de cassation tient pour contraire à cette disposition légale l'arrêt qui décide que le congé est tardif parce que la personne qui a le pouvoir de licencier a eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de 3 jours avant le licenciement (Cass., 5 mai 1975, *Pas.*, 1996, I, 957 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », *Larcier*, coll. De droit social, 2005, n° 68, p. 64).

En ce qui concerne la charge de la preuve du respect du délai de 3 jours, elle incombe à l'auteur de la rupture (article 35, dernier alinéa de la loi du 3 juillet 1978), soit à l'employeur en matière de licenciement d'un travailleur protégé. La jurisprudence précise, à ce sujet, que lorsque, se basant sur les éléments qui lui sont soumis, le juge estime que l'auteur du congé n'a eu une connaissance suffisante du fait qu'à une date donnée, il revient à la partie qui est licenciée d'apporter la preuve que l'intéressé avait en réalité acquis cette connaissance à une autre date (Cass., 4 décembre 1989, *Pas.*, 1990, I, 418).

Concernant le manquement continu, la Cour de cassation a précisé que, pour apprécier le respect du délai de trois jours, le juge devait vérifier si le fait reproché existait encore trois jours ouvrables avant le licenciement (Cass., 28 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 389).

### III.7.

En l'espèce, le motif grave consiste en une pluralité de faits fautifs ; il ne s'agit pas d'un manquement continu, c'est-à-dire d'un manquement devenant grave en raison de sa prolongation dans le temps.

Par un e-mail du 19 mai 2010, Monsieur B a communiqué à son supérieur hiérarchique Monsieur R l'identité de ses invités pour la journée à Roland Garros du 25 mai :

« - mr et mme vincent II de la brie makart  
- jm de fi du tennis de wasseiges ».

Le 25 mai 2010, ces personnes ne l'accompagnent pas à Roland Garros mais bien sa fille Laly et le moniteur de tennis de celle-ci (membre du club de tennis de Wasseiges). Il n'en dit rien à son employeur.

Le 27 mai 2010 dans la matinée, la société (Madame V. ) prend contact avec les clients de Monsieur E pour savoir s'ils sont satisfaits de leur journée à Roland Garros. Elle apprend qu'aucune des personnes invitées par lui n'y a participé.

Un entretien a lieu le 27 mai 2010 après-midi entre les représentants de la société et Monsieur B. Ce fait n'est pas contesté par le premier intimé. Monsieur B. ne conteste pas non plus n'avoir pas donné pas l'identité des personnes qui l'ont effectivement accompagné.

Selon la société appelante, les autres membres du personnel qui étaient du voyage avec leurs propres clients, informent la direction, le 28 mai 2010, de ce que Monsieur B. était accompagné de personnes très jeunes (permettant de douter qu'il s'agissait de clients) et qu'il portait une tenue décontractée. Si ce fait n'est pas formellement établi, il reste que la société a demandé à l'intéressé, par lettre recommandée et par e-mail du 28 mai 2010, de communiquer le nom des personnes l'ayant accompagné et ce, pour le 31 mai 2010 au plus tard. A bon droit les premiers juges ont considéré que cette demande d'information était nécessaire pour permettre à la société de lui donner une certitude suffisante quant à la réalité et la gravité des faits. Vu le délai de réponse (31 mai 2010), la société ne pouvait se former une opinion qu'à partir du 1<sup>er</sup> juin 2010. A cette date, la société a considéré avoir acquis tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause.

La prise de connaissance des faits litigieux par la personne ayant le pouvoir de licencier se situe donc à la date du 1<sup>er</sup> juin 2010. Monsieur B. ne prouve pas que Monsieur N. a eu connaissance des faits à une autre date.

L'envoi des lettres informant de l'introduction de la procédure et le lancement de celle-ci ont eu lieu les 2 et 3 juin 2010.

Il y a donc lieu de constater que le délai de trois jours ouvrables a été respecté.

Sur ce point, le jugement dont appel sera confirmé.

### ***C. Quant à l'exactitude et à la gravité des faits reprochés.***

#### **III.8.**

La société reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir considéré qu'elle « ne prouve aucunement qu'il existait des consignes connues du défendeur, obligeant les délégués commerciaux participant à la journée Roland Garros du 25 mai 2010 d'informer leur supérieur hiérarchique en cas de désistement et d'attendre ensuite ses instructions » (jugement dont appel, 10<sup>e</sup> feuillet).

Ce grief de l'appelante à l'encontre du jugement est fondé.

La Cour du travail est d'avis que Monsieur B                    connaissait les règles relatives à cette activité et que le respect de bonne foi de celles-ci devait le conduire à avertir la société de tout changement à intervenir quant à l'identité des personnes invitées.

L'opinion de la Cour se fonde sur les éléments suivants :

- a) la société n'a jamais soutenu qu'il existait des instructions écrites ;
- b) Monsieur B                    ne conteste pas l'existence de consignes puisqu'il écrit dans ses dernières conclusions d'appel (page 4) que « *la seule consigne existante est que les invitations doivent être adressées à des clients du représentant* » ;
- c) la société produit l'e-mail du 19 mai 2010 par lequel Monsieur B                    l'a avisée du choix qu'il avait initialement fait parmi ses clients ; cet élément établit l'existence d'une autre règle, à savoir qu'il convient de faire connaître à l'employeur, avant la date fixée, l'identité des personnes choisies pour assister à un événement qui a quand même un coût pour la société et qui est censé être une activité professionnelle (ce que Monsieur B                    n'ignorait pas car il ne s'agissait pas de sa première participation) ;
- d) compte tenu de l'existence de ces deux règles non écrites mais manifestement connues de Monsieur B                    , celui-ci ne pouvait pas : (i) inviter des personnes autres que des clients ; (ii) omettre de faire connaître, avant le départ pour Paris, l'identité des personnes finalement choisies pour l'accompagner.

Monsieur B                    expose (ses dernières conclusions, page 4) que le mardi 25 mai 2010 était le lendemain du week-end de Pentecôte et que c'est justement le dimanche que le dirigeant de la brasserie MAKART lui a signalé que son épouse et lui-même ne pouvaient pas l'accompagner en raison d'impératifs professionnels et qu'il fut alors convenu (avec qui ?) que l'une des deux places serait attribuée à Monsieur Philippe D                    et l'autre à l'épouse de Monsieur Jean-Marc D                    . Le lendemain, lundi de Pentecôte, le couple L                    s'est désisté et c'est Monsieur Jean-Marc D                    qui a proposé que les deux places soient attribuées à un moniteur de tennis de son club et à une de ses élèves (Laly B                    ). Tous les désistements ayant eu lieu durant des jours fériés, il n'a pas pu en informer la société.

Cependant, s'il a pu être contacté durant le week-end de Pentecôte par des clients par rapport à cet événement, il pouvait lui aussi contacter son responsable hiérarchique pour l'en informer. Il aurait pu envoyer un e-mail pendant le week-end pour mettre au moins la société au courant. Il s'en est abstenu, contrevenant aux consignes de l'employeur.

## III.9.

A raison également la société appelante fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré « *qu'avant la fin de la journée du 31 mai 2010, le défendeur a demandé à pouvoir rencontrer Monsieur N pour faire suite à la demande d'informations et qu'en date du 1<sup>er</sup> juin 2010, ils ont convenu de se rencontrer (sans que cela pose problème à la demanderesse), laquelle rencontre a eu lieu le 2 juin 2010 à 7h 30. Au cours de cette rencontre, le défendeur a communiqué à Monsieur N l'identité des personnes l'ayant accompagné. En d'autres termes, lorsque la demanderesse a envoyé les lettres faisant débiter la procédure à suivre pour le licenciement d'un travailleur protégé (...), soit le 2 juin 2010, il ne pouvait plus être question d'insubordination consistant dans un refus de donner suite à la demande légitime de la demanderesse d'être informée de l'identité des personnes ayant accompagné le défendeur à la journée de Roland Garros du 25 mai 2010* ».

Ce raisonnement ne peut être suivi. En effet, par la lettre qu'elle a adressée le 28 mai 2010 à Monsieur B et par l'e-mail du même jour communiquant cette lettre et demandant « *d'y donner suite sans délai* » (pièces 5 du dossier du premier intimé), la société l'invitait à remettre pour le lundi 31 mai 2010 au plus tard la carte d'entrée qui n'avait pas été utilisée lors de l'événement du 25 mai et à communiquer l'identité des deux personnes ayant participé à l'événement.

Monsieur B a attendu le 31 mai à 14 heures pour envoyer un e-mail dans lequel il ne donnait pas l'identité des personnes mais exprimait le souhait de rencontrer personnellement Monsieur N (alors qu'il aurait pu donner l'information à son supérieur hiérarchique, Monsieur R). Il n'a jamais remis la carte d'entrée non utilisée.

La Cour du travail considère que ce comportement constitue une insubordination.

## III.10.

L'appelante ne peut être suivie en ce qu'elle reproche aux premiers juges de n'avoir pas tenu compte dans l'appréciation du motif grave de la conversation tenue entre Monsieur B et son supérieur hiérarchique le 26 mai 2010 sur la satisfaction des clients.

En effet, cet entretien n'est pas mentionné dans la lettre de notification visée à l'article 4, § 1<sup>er</sup> de la loi du 19 mars 1991. Or, l'article 7 de la même loi prévoit que les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1<sup>er</sup>.

## III.11.

L'appelante critique le jugement en ce que les premiers juges, tout en admettant que la tenue vestimentaire de Monsieur B n'était pas la plus appropriée s'agissant d'une activité professionnelle ont néanmoins estimé que « *cette circonstance doit être replacée au sein de son contexte : les personnes l'ayant accompagné n'étaient pas les clients initialement invités mais la fille du défendeur et son moniteur de tennis* ».

Ce grief à l'encontre du jugement est également fondé. En effet :

- la tenue vestimentaire choisie par Monsieur B pour se rendre à la journée Roland Garros (qu'il s'agisse d'un bermuda ou d'un short) est révélatrice de ce que l'intéressé avait converti ce qui devait être une activité professionnelle en compagnie de clients de la société en une journée de loisirs avec sa fille et le moniteur de tennis de celui-ci ;
- Monsieur B indique qu'il se serait mis d'accord avec ses invités sur une tenue décontractée ; pourtant, suivant ses propres explications, il était censé être accompagné d'un (véritable) client, à savoir Monsieur Philippe D, qui se serait désisté le jour même du départ à 8 heures du matin ;
- la société verse à son dossier le procès-verbal du conseil d'entreprise du 23 mars 2010 (auquel assistait Monsieur B) au cours duquel Monsieur N avait insisté sur l'importance qu'il attachait à la tenue vestimentaire, en particulier pour les représentants ;
- des clients importants invités par les collègues de Monsieur B, dont notamment des représentants de Delhaize, se sont posé des questions.

### III.12.

A raison la société appelante reproche aux premiers juges d'avoir admis que le comportement de Monsieur B était fautif mais de n'en avoir pas tiré toutes les conséquences en ne tenant pas compte de l'ensemble des circonstances.

Dans le cadre de leur appréciation du motif grave, les juridictions du travail peuvent et doivent avoir égard aux principes généraux qui régissent le contrat, aux obligations découlant du contrat de travail ainsi qu'au comportement qu'aurait eu un travailleur normalement prudent et raisonnable. Il s'agit en effet pour le juge de tirer les conséquences juridiques d'un comportement décrit.

L'un des éléments constitutifs du motif grave est un élément subjectif, déterminé par l'impossibilité de poursuivre les relations de travail en raison de la perte de confiance qu'entraîne la faute commise.

En l'espèce, les faits invoqués et établis révèlent à la fois :

- un non-respect de bonne foi de règles connues et d'ailleurs évidentes,
- une dissimulation mensongère d'informations avec volonté de tromper l'employeur et ce, en dépit d'un avertissement très clair donné par la société par courrier du 12 septembre 2008, d'avoir à

compléter les rapports journaliers avec soin et rigueur et de « n'y inscrire que des données exactes » (pièce 8 du dossier de l'appelante) ;

- une insubordination par le refus de communiquer les informations légitimement demandées par l'employeur dans le délai fixé par celui-ci.

Un tel comportement est gravement fautif. Il est de nature à ruiner la confiance qu'un employeur doit avoir en son employé et particulièrement en représentant OOH (« *out of house* »), dont l'activité se déroule à l'extérieur et sur lequel le contrôle de l'employeur ne s'exerce qu'à travers les rapports d'activités, ce qui requiert une confiance absolue.

### III.13.

Avec les premiers juges, la Cour du travail constate que l'acharnement allégué de la société à l'encontre de Monsieur B et la prétendue volonté de le sanctionner de son activisme syndical ne sont nullement établis.

La Cour relève que Monsieur N indique avoir tenu le secrétaire permanent régional de la CNE, Monsieur E informé de l'attitude de Monsieur B et de lui avoir notamment demandé comment interpréter le silence de celui-ci à sa demande d'informations complémentaires (pièce 15 du dossier de l'appelante).

### III.14.

En conclusion, les faits reprochés à Monsieur B sont exacts et ils constituent une faute d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.

### **D. Quant aux dépens.**

### III.15.

L'article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire permet au juge de tenir compte de la capacité financière de la partie succombante pour diminuer le montant de l'indemnité de procédure.

Monsieur B a été contraint de se défendre dans une procédure instituée par la loi.

Il encourra certainement une sanction de l'ONEm à la suite de la présente décision quant à son droit aux allocations de chômage.

Il serait déraisonnable de lui faire supporter les indemnités de procédure de base (2 x 1.200 €), constituant une sanction supplémentaire au licenciement pour motif grave.

Le montant de l'indemnité de procédure sera réduit au minimum, soit pour les affaires non évaluables en argent, 75 € par instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le déclare fondé.

Met à néant le jugement dont appel.

Statuant à nouveau, dit la demande originale fondée et, en application 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, admet l'existence du motif grave de rupture, de manière à ce que le contrat de travail de l'intimé puisse être rompu pour motif grave.

Condamne Monsieur Yves E aux dépens des deux instances fixés à la somme de 150 Euros étant les indemnités de procédure.

Ainsi arrêté par :

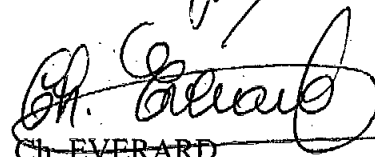
L. CAPPELLINI, Président

L. MILLET, Conseiller social au titre d'employeur

R. MISSON, Conseiller social au titre d'employé

Assistés de Ch. EVERARD, Greffier

R. MISSON

  
  
Ch. EVERARD

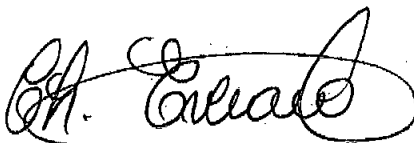
L. MILLET

  
  
L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 2<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le quatre novembre deux mille dix, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier

  
Ch. EVERARD  
L. CAPPELLINI