

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 MARS 2013

2ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - licenciement travailleur protégé - Loi du 19 mars 1991
Arrêt contradictoire
Enquêtes

En cause de:

ASTRAZENECA SA, dont le siège social est établi à 1180
BRUXELLES, Rue Egide Van Ophem, 110,

Partie appelante, représentée par Maître FRANCOIS Philippe et
Maître DUQUESNE Thierry, avocats à 1000 BRUXELLES,
Chaussée de la Hulpe, 120,

Contre :

1. A M

Première partie intimée, comparaisant en présence de Maître
TAILLEUR Jean-François, avocat à 1050 BRUXELLES, Avenue
Franklin D. Roosevelt, 51,

2. CGSLVB/ACLVB, dont le siège social est établi à 1000
BRUXELLES, Boulevard Baudouin, 11/1,

3. CGSLB/ACLVB, dont le siège social est établi à 9000 GENT,
Koning Albertlaan, 95,

Deuxième et troisième parties intimées, représentées par Maître
PIRET Etienne, avocat à 1000 BRUXELLES, Rue Antoine Dansaert,
92.

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

Le présent arrêt applique essentiellement 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,

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe le 11 janvier 2013, dirigée contre le jugement prononcé le 24 décembre 2012 par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme du jugement précité,
- de l'ordonnance présidentielle du 31 janvier 2013 fixant le calendrier de la procédure,
- des conclusions de la partie appelante, déposées au greffe le 28 février 2013,
- des conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 13 février 2013 et le 6 mars 2013,

La Cour du travail a pris connaissance des dossiers de pièces déposés par les parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 7 mars 2013.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

I.1.1.

La S.A. ASTRAZENECA est une société pharmaceutique qui produit et vend des médicaments que seuls les médecins sont autorisés à prescrire.

Depuis le 3 septembre 2004, Monsieur M. A travaille au service de la S.A. ASTRAZENECA en qualité de délégué médical dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée signé par les parties le 30 août 2004.

Dans le cadre de l'exercice de sa fonction, il visite régulièrement des médecins en vue de promouvoir les produits de la société. Il exerce son activité dans le secteur géographique de Bruxelles et du Brabant wallon avec quatre collègues de sexe féminin.

Les délégués sont astreints à la rédaction de rapports de visite. Ils doivent introduire le compte-rendu de leurs activités dans un programme informatique de la S.A. ASTRAZENECA, le système « *QUATTRO* ». La S.A. ASTRAZENECA invoque que cela lui permet d'une part de contrôler le temps de travail presté par les délégués, et d'autre part d'évaluer si la fréquence et la couverture des médecins correspondent au « *call plan/ planning provisionnel* » tel qu'établi par la société et les délégués.

La S.A. ASTRAZENECA accorde une importance toute particulière au respect par l'ensemble de ses collaborateurs d'un « *Code de bonne conduite* » reprenant les valeurs essentielles d'intégrité, honnêteté, soin, diligence, impartialité et éthique. Elle insiste, par ailleurs, sur l'obligation pour les délégués médicaux de rédiger leurs rapports d'activité de manière exacte ; ainsi, il ressort du Règlement de travail, article 14, 3., qu'est considéré comme un motif grave, entraînant l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail, un acte tel que : « *la fraude, comme par exemple de faux rapports en relation avec une visite faite, ou justifier une absence avec une fausse attestation* ».

I.1.2.

Monsieur M A invoque, sans contestation à ce sujet de la part de la société, avoir toujours reçu des rapports d'évaluation périodiques positifs. Il signale avoir obtenu le paiement de nombreuses primes, dont encore une prime en septembre 2012, d'un montant de 4.489,87 €, ce qui ressort effectivement du bulletin de paie du mois concerné.

Lors des élections sociales de 2012, Monsieur A a été présenté par la CGSLB comme candidat délégué du personnel au conseil d'entreprise de la société. Il a été élu en tant que délégué suppléant.

I.1.3.

Par lettre recommandée du 2 octobre 2012, la S.A. ASTRAZENECA a informé Monsieur A de son intention de le licencier pour motif grave suivant la procédure prévue par la loi du 19 mars 1991.

L'organisation syndicale CGSLB en a été avisée à la même date, par la même voie.

La directrice des Ressources humaines, Madame L H, signataire des lettres dont question, affirme avoir été mise au courant des faits qui justifieraient le licenciement le vendredi 28 septembre 2012.

Monsieur A a été entendu à leur sujet, en présence d'un délégué syndical, le 2 octobre 2012.

Les griefs formulés à l'encontre de Monsieur A sont exposés de la manière suivante :

« 2. Une de vos collègues, Madame L G a visité le mercredi 26 septembre 2012 le docteur B. Celui-ci l'a interrogé sur le fait qu'il y avait à présent 5 délégués sur ce territoire. En effet, il a tiré cette

conclusion du fait qu'un « nouveau » délégué, de sexe masculin, venait de le contacter par téléphone pour prendre rendez-vous afin de le visiter dans les prochains jours. Madame G s'est étonnée de cette réflexion étant donné qu'il ressort des rapports de visite que vous avez encodés dans le système informatique de AstraZeneca, et accessibles à tous, que vous avez déjà visité le Docteur B à plusieurs reprises. Le même jour, Madame G a communiqué cette information à sa Régional Manager, Madame J. M

3. Madame M a procédé le jeudi 27 et le vendredi 28 septembre 2012 à d'autres contrôles afin de vérifier si le doute qui planait sur l'existence de faux rapports de visite pouvait être levé (notamment en recoupant des dates de soi-disant visites qui tombaient soit chez des médecins en vacances, soit chez des médecins qui ne rencontrent pas de délégués).

4. Le vendredi 28 septembre 2012, Madame L H, HR Director de AstraZeneca, a été mise au courant par Madame M des soupçons qui existaient à votre encontre. Madame H en sa qualité de HR Director, est membre du Senior Management Team et est à ce titre habilitée à procéder à un licenciement au sein de AstraZeneca.

5. Avant d'entamer la présente procédure en vue d'obtenir l'autorisation de vous licencier pour motif grave, Madame H a décidé de contacter les médecins pour lesquels il existait de sérieux doutes quant à la réalité des visites que vous avez encodées. Avant d'entamer des démarches lourdes de conséquences, il convenait en effet d'avoir la certitude qu'à plusieurs reprises, vous avez effectivement encodé de faux rapports de visite. A cet effet, Madame H a demandé à Monsieur L L, Sales Manager, de contacter les médecins concernés.

6. Les déclarations des médecins concernés ont été communiquées à Madame H le 1er et le 2 octobre 2012. Ces déclarations sont reprises ci-dessous.

7. Vous avez encodé une visite chez le docteur C. le 27 août. Or, à cette date, le docteur C était en vacances. Contacté par AstraZeneca le 1er octobre 2012, le docteur C a confirmé par téléphone qu'il était bien en vacances le 27 août 2012.

8. Vous avez encodé quatre visites chez le docteur D en 2012 (le 29 février, le 18 avril, le 28 mai et le 29 mai, soit deux jours d'affilée !). Or, contacté par AstraZeneca le 1er octobre 2012, le docteur D atteste qu'il ne rencontre plus aucun délégué médical à son cabinet. En effet, Monsieur D déclare ceci :

' Par la présente, j'atteste ne plus avoir reçu en mon cabinet, un seul informateur médical, de quelque firme pharmaceutique que ce soit, ni sur rendez-vous ni en « libre accès » depuis le 01/12/2010.

Les seules occasions de rencontre ont été, et sont toujours, les « posters » ou stands des firmes lors de manifestations sponsorisées, telles les « Entretiens de la SSMG » ou les « Grandes Journées » régionales, ou au siège même de l'entreprise pour un « Advisory Board » ou une session d'évaluation de la formation des délégués.'

L'encodage que vous avez effectué porte sur des soi-disant visites à son cabinet alors que le docteur D. ne rencontre plus aucun délégué médical à son cabinet.

9. Vous avez encodé des visites chez le docteur F. les 7, 20 et 24 septembre 2012. Contacté par AstraZeneca le 2 octobre 2012, le docteur F. a confirmé qu'il ne recevait les délégués médicaux que 2 fois par an sur rendez-vous. Il s'agit en fait d'un double rendez-vous. Le délégué présente ses produits pendant une quinzaine de minutes au docteur F. et ensuite il rencontre le docteur D. à qui il fait la même présentation. Lorsque AstraZeneca a informé le docteur F. qu'un de ses délégués avait rapporté 3 visites chez lui les 7, 20, 24 septembre 2012, le docteur F. a répondu que cela était impossible.

10. Munie de ces déclarations, Madame H. vous a convoqué le mardi 2 octobre 2012 ainsi que votre délégué syndical afin de vous confronter aux éléments en sa possession. Les explications que vous avez fournies n'ont pas permis de justifier et/ou de comprendre votre comportement.

11. Selon une jurisprudence constante, la rédaction de faux rapports de visite constitue un motif grave de licenciement, rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle :

- Le fait de présenter à plusieurs reprises des faux rapports d'activités, comptes rendus ou informations sur le travail accompli constitue une faute grave (C. trav. Liège, 23 avril 1981, J.T.T., 1982, 354 ; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, J.T.T., 1984, 486 ; C. trav. Bruxelles, 24 septembre 2010, J.T.T., 2011, 74 ; Trib. trav. Bruxelles, 11 juin 1979, Bull. F.E.B., 1981, 1610 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, J.T.T., 1986, 282 ; Trib. trav. Hasselt, 29 août 2007, J.T.T., 2008, 181) ;
- L'établissement d'un relevé de prestations contenant des données inexactes quant aux absences et à la rémunération est une faute grave (Trib. trav. Gand, 26 avril 1991, Chr.D.S., 1992, 155, note J.J.) au même titre que le fait de remettre à l'employeur des listes tendant à lui faire croire que certains clients ont été visités, dans le but d'obtenir le paiement de frais de déplacement (C. trav. Bruxelles, 19 mai 1977, Bull. F.E.B., 1978, 1225).

Dans le cas de faux rapports, la jurisprudence tient généralement compte du fait que le travailleur ne peut rendre des comptes qu'à travers eux ou que ceux-ci constituent le seul instrument permettant à un employeur de contrôler l'emploi du temps de ses travailleurs (C. trav. Bruxelles, 2 mars 1999, Bull. F.E.B., 1999/7, 74 ; C. trav. Liège, 15 mars 1999, Chr.D.S., 1999, 498). Tel est votre cas, délégué médical, dont l'activité principale consiste dans la visite de médecins. Ce fait constitue une circonstance aggravante dans votre chef, puisque, par la rédaction de faux rapports, vous avez trompé votre employeur par la falsification du seul moyen de contrôle dont il dispose sur vos prestations.

Enfin, soulignons que le règlement de travail prévoit expressément que la rédaction de faux rapports de visite sera considéré par AstraZeneca comme constitutif d'un motif grave. Vous ne pouviez donc pas ignorer les conséquences de la rédaction de faux rapports de visite.

12. AstraZeneca est dès lors d'avis que les faits qui précèdent rendent impossible toute collaboration professionnelle à partir du moment où ils auront été reconnus par un Tribunal du travail comme exacts et suffisamment graves. (...). ».

Le même jour, la société a déposé une requête devant la présidente du Tribunal du travail de Bruxelles, conformément à l'article 4, § 1^{er} *in fine* et § 2 de la loi du 19 mars 1991.

I.1.4.

Par courrier du 10 octobre 2012 émanant de son conseil, Monsieur A a contesté, tout d'abord la régularité de la procédure entamée (non-respect du délai de trois jours ouvrables avant l'envoi des lettres) et ce, compte tenu du fait que Madame L G a rencontré le Docteur B non pas le 26 septembre mais le 20 septembre 2012, et ensuite les faits eux-mêmes.

I.2. La demande originale.

Par citation du 18 octobre 2012, la S.A. ASTRAZENECA demandait au Tribunal du travail de Bruxelles :

- qu'il admette l'existence du motif grave reproché à Monsieur M A par application de l'article 2 § 1^{er} de la loi du 19 mars 1991 portant 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, et en conséquence lève sa protection dont il bénéficie, contre le licenciement,

- qu'il condamne Monsieur A et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature aux élections sociales aux frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure de base en cas de demande non évaluable en argent, soit 1.320 €.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 24 décembre 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a :

Dit l'action recevable mais non fondée,

Par conséquent,

En application de la loi du 19 mars 1991 portant 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,

Dit pour droit que les faits exposés dans la lettre recommandée du 2 octobre 2012 ne constituaient pas un motif grave et, en conséquence, n'a pas autorisé la S.A. ASTRAZENECA à mettre fin au contrat de travail de Monsieur M. A pour motif grave sans préavis ni indemnité,

Condamné la S.A. ASTRAZENECA aux dépens, liquidés à 1.320 EUR à titre d'indemnité de procédure dans le chef de Monsieur M. A et non liquidés par la CGSLB.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

La S.A. ASTRAZENECA a interjeté appel.

Au dispositif de ses conclusions d'appel, elle demande à la Cour du travail de :

Déclarer l'appel recevable;

Avant dire droit, et pour autant que de besoin, organiser des enquêtes aux fins d'entendre les témoins suivants en vue de les interroger sur les faits précis et pertinents repris ci-dessous :

- Docteur D : confirmer qu'il n'a jamais rencontré Monsieur A les 29 février, 18 avril et 29 mai 2012 et qu'il ne connaît pas Monsieur A. Confirmer qu'il a bien eu un entretien téléphonique avec Monsieur A au cours duquel celui-ci lui a demandé de revenir sur le contenu de son courriel du 10 octobre 2012.

- Docteur B : confirmer qu'il n'a jamais rencontré Monsieur A les 27 mars, 9 mai, 13 juin, 5 septembre et 3 octobre 2012.

- Monsieur L. L. : confirmer les propos qui lui ont été tenus par le docteur B par téléphone le 3 octobre 2012 à savoir le fait qu'il ne connaît pas Monsieur A et qu'il ne l'a jamais rencontré les 27 mars, 9 mai, 13 juin, 5 septembre et 3 octobre 2012.

- Madame J. M. : confirmer que L. G. lui a fait part des propos qui lui ont été tenus par le docteur B uniquement le 26 septembre 2012 alors qu'elles passaient la journée ensemble afin de visiter divers médecins.

- Madame L. G. : confirmer qu'elle a visité le jeudi 20 septembre 2012 le docteur B ; que celui-ci l'a interrogée sur le fait qu'il y avait à présent 5 délégués sur ce territoire ; qu'en effet, il a tiré cette conclusion du fait qu'un « nouveau » délégué, de sexe masculin, venait de le contacter par téléphone pour prendre rendez-vous afin de le visiter dans les prochains jours.

En tout état de cause, déclarer la demande d'ASTRAZENECA fondée et par conséquent, réformer le jugement *a quo*.

Admettre l'existence du motif grave reproché à Monsieur A par application de l'article 2 § 1^{er} 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, et en conséquence lever la protection contre le licenciement dont il bénéficie.

Condamner les parties intimées aux frais et dépens de la présente procédure, en ce compris l'indemnité de procédure de base en cas de demande non évaluable en argent, soit 1.320 € en première instance et 1.320 € en appel.

II.2.

Par ses conclusions de synthèse d'appel du 6 mars 2013, Monsieur M. A demande à la Cour du travail de :

Déclarer l'appel de S.A. ASTRAZENECA recevable mais non fondé,

Confirmer le jugement *a quo* en toutes ses dispositions et, en conséquence, dire pour droit que les faits exposés par la S.A. ASTRAZENECA dans les notifications aux intéressés du 2 octobre 2012 ne constituent pas un motif grave et ne l'autorisent pas à mettre fin au contrat de travail de Monsieur M. A pour motif grave, sans préavis ni indemnité,

Condamner la S.A. ASTRAZENECA à tous les frais et dépens, en ce compris les indemnités de procédures d'instance et d'appel, liquidés à 1.320 € (x 2).

Malgré le libellé du dispositif de ses conclusions, Monsieur A forme implicitement appel incident du jugement du 24 décembre 2012 en ce qu'il a considéré que les notifications intervenues le 2 octobre 2012, sous la signature de Madame L. H. étaient régulières (ses conclusions du 6 mars 2013, pages 13 à 22), ainsi qu'en ce qu'il a considéré que le délai de trois jours ouvrables avait été respecté (ses conclusions pages 22 à 27).

Lors de l'audience publique du 7 mars 2013, le conseil de Monsieur A a signalé à la Cour du travail que son client s'opposait à la tenue d'enquêtes et ce, au motif que cela retarderait encore l'issue de la procédure et en invoquant les difficultés rencontrées par Monsieur A pour obtenir de la part de la société le paiement en temps voulu de l'indemnité complémentaire aux allocations de chômage (laquelle est due à l'échéance de chaque période normale de paie conformément à l'article 9 de la loi du 19 mars 1991).

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Sur la recevabilité de l'appel.

L'article 11, § 1er de la loi du 19 mars 1991 énonce que :

« Il peut être interjeté appel contre le jugement définitif rendu par le tribunal du travail, par voie de requête, dans les dix jours ouvrables de la notification. Cette requête est introduite par lettre recommandée à la poste (...). La cour du travail est censée être saisie le jour du dépôt de la lettre à la poste. (...) ».

Dans ses premières conclusions d'appel, Monsieur A soulevait la tardiveté de l'appel interjeté par la S.A. ASTRAZENECA.

Il renonce à ce moyen dans ses dernières conclusions d'appel.

En effet, la société appelante démontre qu'elle a déposé à la poste la lettre contenant sa requête d'appel le 9 janvier 2013.

Le jugement du 24 décembre 2012 a été notifié par pli judiciaire reçu par la S.A. ASTRAZENECA le 28 décembre 2012. Compte tenu des dimanches 30 décembre 2012 et 6 janvier 2013 et du jour férié du 1er janvier 2013, le délai de dix jours ouvrables pour interjeter appel expirait le 10 janvier 2013.

La requête introduite par lettre recommandée déposée à la poste le 9 janvier 2013 est recevable.

III.2. Sur la régularité des notifications prévues à l'article 4, §§ 1er et 3, de la loi du 19 mars 1991.

III.2.1.

Aux termes de l'article 4, § 1er, de la loi du 19 mars 1991, l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée envoyée dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits.

Suivant l'article 4, § 3 de la même loi, l'employeur doit faire mention dans les lettres des faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible à partir du moment où ils auraient été reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail.

Lorsque l'employeur est une personne morale, il ne peut agir que par ses organes disposant des pouvoirs nécessaires en vertu de la loi ou de ses statuts.

En l'occurrence, selon Monsieur A (qui se réfère à l'article 22 des statuts de la société appelante), les notifications faites le 2 octobre 2012 devaient être signées par deux administrateurs à défaut de pouvoir spécial donné par le conseil d'administration.

Or ces notifications n'ont été signées que par Madame L H , seule, en qualité de « HR Director ». A ce moment, Madame L H n'était pas membre du conseil d'administration (elle ne le sera que par décision de ce même conseil du 10 octobre 2012), de sorte qu'aucun des administrateurs de l'appelante à l'époque n'a apposé sa signature sur ces notifications. En conséquence, ces notifications sont nulles puisque Madame L H n'avait à cette date aucune qualité pour y procéder.

Monsieur A fait encore valoir que les pouvoirs de signature du « HR Director » donnés par décision du conseil d'administration du 5 avril 2004 au prédécesseur de Madame L H , ne pourraient avoir été transférés à cette dernière étant donné que le mandat est par nature un contrat *intuitu personae*. Du reste, les pouvoirs attribués au précédent « HR Director » portaient sur la signature de tout contrat d'engagement de membres du personnel ainsi que sur toutes transactions (sauf pour ce qui concerne les membres de la direction) mais pas sur la rupture d'un contrat de travail ou la mise en mouvement d'une procédure de licenciement d'un travailleur protégé.

Enfin, suivant Monsieur A , la ratification des décisions prises par Madame L H par le conseil d'administration, lors de sa réunion du 10 octobre 2012, ne serait pas valable étant donné qu'une telle ratification n'est pas expressément prévue par les statuts de la S.A. ASTRAZENECA, de sorte qu'une telle décision relèverait de l'assemblée générale. En outre, quand bien même la ratification serait-elle valable, elle est intervenue plus de trois jours ouvrables après la connaissance des faits reprochés à Monsieur A de sorte qu'elle ne pourrait rétroagir au jour des notifications litigieuses eu égard à l'enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 janvier 2003, suivant lequel la ratification ne peut porter atteinte aux droits des tiers.

Monsieur A critique également le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que l'argument avait été soulevé tardivement. Il fait valoir que la S.A. ASTRAZENECA lui a cédé le problème des pouvoirs réels de représentation de Madame L H (qui ne serait apparu que lors de l'audience d'introduction de la procédure contentieuse devant le premier juge, le 25 octobre 2012) et il estime qu'en en faisant état dans ses premières conclusions, déposées le 15 novembre 2012, il a invoqué l'argument dans un délai « *raisonnablement court* ».

III.2.2.

Lorsque l'employeur est une société, seul l'organe par lequel elle est représentée (le conseil d'administration dans une société anonyme) est, en principe, compétent pour licencier un travailleur.

Dans la pratique, au sein d'une S.A., le licenciement d'un travailleur est généralement décidé par un administrateur auquel le conseil d'administration a confié expressément le pouvoir d'engager et/ou licencier les membres du personnel.

L'auteur du licenciement peut également être une personne (non administrateur) spécialement mandatée à cet effet par l'employeur, comme par exemple le directeur du service du personnel, le secrétariat social auprès duquel l'employeur

est affilié, voire un avocat. Le mandat spécial peut être donné verbalement ou même être tacite.

Dès l'instant où l'existence du mandat est mise en cause par le travailleur licencié, l'employeur devra, soit prouver le mandat, soit ratifier le licenciement notifié en son nom et pour son compte par la personne mandatée à cette fin.

Si l'auteur du licenciement est une personne qui n'a pas reçu le pouvoir de mettre fin au contrat de travail d'un travailleur, le licenciement doit être tenu pour inexistant, à moins que l'employeur ne ratifie cet acte, auquel cas la décision de licenciement sera validée avec effet rétroactif à la date du congé.

Cette ratification ne pourra cependant confirmer l'acte, en principe inexistant, qu'à la condition qu'elle ne porte pas préjudice aux droits que le travailleur (tiers au mandat) a acquis du fait du congé. Bien qu'il y ait de la doctrine et de la jurisprudence en sens contraire, cette Cour est d'avis qu'en cas de rupture pour motif grave, l'employeur doit ratifier le congé dans le délai de trois jours ouvrables à dater de la connaissance certaine des faits. En effet, suivant l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins. La ratification qui interviendrait avec effet rétroactif porterait préjudice au droit que le travailleur a acquis en vertu de la loi, du fait de ce congé, de prétendre à une indemnité de rupture en raison du non-respect du délai de trois jours ouvrables.

Le travailleur qui conteste l'existence du pouvoir de rompre dans le chef de l'auteur du licenciement, doit le faire immédiatement ou en tout cas dans un délai raisonnable et exiger la production d'une procuration. C'est en effet, l'absence de production d'une procuration au travailleur qui l'a réclamée, qui établit la preuve de l'absence du pouvoir de rompre dans le chef de l'auteur du licenciement. En cas de licenciement immédiat, éventuellement pour motif grave, le travailleur doit continuer à travailler puisque, suivant sa thèse, le congé est inexistant.

III.2.3.

En l'espèce, il n'est pas contesté par Monsieur A que Madame I H occupait *de facto*, depuis le 1er octobre 2012, la fonction de « HR Director ».

Pour la Cour du travail, il ne fait aucun doute que la nouvelle « HR Director » était, comme la précédente (cf. décision du conseil d'administration du 5 avril 2004), dûment mandatée par la S.A. ASTRAZENECA pour engager du personnel et conclure toute transaction (donc également licencier), sauf en ce concerne le personnel de direction, et qu'elle avait accepté ce mandat en accédant à cette fonction.

A supposer même que Madame I H aurait outrepassé ses pouvoirs en procédant aux notifications du 2 octobre 2012, ces actes ont en tout cas été ratifiés par décision du conseil d'administration du 10 octobre 2012.

Monsieur A n'apporte aucune justification à sa thèse suivant laquelle une ratification par le conseil d'administration ne pourrait avoir lieu que si une telle possibilité était expressément prévue dans les statuts de la société.

L'exception invoquée par Monsieur A, selon laquelle la ratification ne peut porter atteinte à ses droits, ne fait pas obstacle à la confirmation des notifications à la date du 2 octobre 2012 dans la mesure où ces notifications et la procédure qu'elles ont mise en œuvre, se sont déroulées exactement de la manière et dans les délais prévus par les articles 4 à 11 de la loi du 19 mars 1991.

Monsieur A n'a pas été licencié. L'exécution de son contrat a été suspendue pendant la durée de la procédure par décision de la présidente du Tribunal du travail du 16 octobre 2012 mais il garde son emploi et l'équivalent de sa rémunération. Dans le cadre de la procédure de la loi du 19 mars 1991, lorsque le motif grave est reconnu, le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne court qu'à partir du troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai d'appel ou, si appel a été interjeté, du troisième jour ouvrable qui suit la notification de l'arrêt (article 12 de la loi du 19 mars 1991).

Par conséquent, et pour autant qu'elle fût nécessaire, la ratification intervenue le 10 octobre 2012, soit plus de trois jours ouvrables après la connaissance certaine des faits, n'a aucunement porté préjudice aux droits acquis par Monsieur A du fait de la mise en œuvre de la procédure particulière de licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991.

Le jugement dont appel sera confirmé sur ce point.

III.3. Sur le respect du délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 4, § 1er, de la loi du 19 mars 1991.

III.3.1.

Monsieur A persiste à soutenir que la S.A. ASTRAZENECA ne prouve pas avoir respecté le délai de notification prévu par l'article 4, § 1er, de la loi du 19 mars 1991.

Il revient, alors que la société appelante a expressément reconnu son erreur à cet égard, sur le fait que Madame I G n'a pas visité le Docteur B le 26 septembre mais bien le 20 septembre 2012.

Selon lui, toute la chronologie de la prise de connaissance des faits par l'employeur, telle qu'elle est reprise dans les lettres du 2 octobre 2012, est mise en cause par cette erreur de date.

D'autre part, il considère qu'il n'est pas non plus crédible que Madame J M aurait gardé cette information pour elle, pendant plus d'une semaine, avant d'en informer Madame I H.

III.3.2.

Le jugement dont appel a rappelé de manière correcte et complète les règles et principes applicables en la matière (11^e feuillet, points 20 et 21).

Par une motivation adéquate, que la Cour du travail approuve et fait sienne, il a expliqué à Monsieur A que l'erreur alléguée et reconnue par la S.A. ASTRAZENECA était sans incidence sur le respect du délai de trois jours ouvrables, « *puisque'il ressort du mail adressé par Madame J. M à Madame L H le 28 septembre (pièce 7 demanderesse) que c'est ce 28 septembre que Madame H a été mise au courant des soupçons émis à l'égard de Monsieur M A (...).* ».

La Cour constate, comme les premiers juges, que Madame H (qui est la personne habilitée pour licencier) a été rapide dans la recherche des éléments lui permettant de prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence des faits et des circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave, puisque, dans les trois jours ouvrables de la réception de l'e-mail de Madame M, elle a fait procéder une enquête, a entendu Monsieur A et a procédé aux notifications prévues par la loi.

Le jugement dont appel sera également confirmé à cet égard.

III.4. Sur l'existence d'un motif grave.

III.4.1.

Les faits invoqués dans la lettre du 2 octobre 2012 concernant quatre médecins :

- le docteur B
- le docteur C
- le docteur D
- le docteur F

et deux catégories de faits :

- les visites inexistantes,
- les encodages frauduleux (avoir encodé comme visite ou « Call », des contacts informels avec certains médecins).

En appel, la S.A. ASTRAZENECA a décidé de se concentrer sur les visites selon elle inexistantes et sur les faits concernant le docteur B et le docteur D.

Monsieur A critique cette position de la partie appelante. Il considère, en effet, qu'en vertu de l'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991, l'employeur doit faire mention dans les lettres dont il est question au § 1er (la notification informant de son intention de licencier le travailleur protégé) de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible s'ils étaient reconnus exacts et suffisamment graves par les juridictions du travail.

Pour lui, la notification faite le 2 octobre 2012 a fixé de manière définitive les faits pouvant être soumis aux juridictions du travail, de sorte que l'employeur ne peut invoquer des faits différents de ceux qui ont été notifiés au travailleur et à l'organisation syndicale.

S'il est vrai que l'employeur ne peut invoquer, dans le cadre de la procédure contentieuse devant les juridictions de travail, d'autres faits que ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4 (article 7 de la loi du 19 mars 1991), l'on n'aperçoit pas ce qui l'empêcherait de se concentrer sur certains de ceux-ci, voire de renoncer à d'autres, pour autant qu'aucun fait nouveau ne soit invoqué.

La lettre informant Monsieur A de l'intention de la société de le licencier pour motif grave (reproduite plus haut dans l'exposé des faits) fait état notamment de visites encodées mais non effectuées chez le docteur B et chez le docteur D.

La Cour du travail peut donc avoir égard à ces faits.

III.4.2.

A l'appui de ses allégations relatives aux encodages frauduleux ou faux rapports concernant le Docteur B, la S.A. ASTRAZENECA produit :

1. les encodages litigieux,
2. l'e-mail de Madame J. M. à Madame L. H. et à Monsieur L. I. du 28 septembre 2012,
3. une attestation de Madame J. M. du 29 novembre 2012, établie conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire,
4. un e-mail de Monsieur L. L. à Madame L. H. du 3 octobre 2012, rendant compte d'un entretien téléphonique que Monsieur L. a eu avec le docteur B le même jour,
5. une attestation de Monsieur L. L. du 29 novembre 2012, établie conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire.

A l'appui de ses allégations relatives aux encodages frauduleux ou faux rapports concernant le Docteur D, la S.A. ASTRAZENECA produit :

1. les encodages litigieux,
2. une déclaration du Docteur D faite par e-mail adressé à Monsieur L. L. le 1er octobre 2012,
3. une attestation du Docteur D du 12 octobre 2012, établie conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire.
4. une attestation du Docteur D du 9 janvier 2013, établie conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire.

III.4.3.

Quant à la valeur probante des éléments de preuve fournis par la société en ce qui concerne le docteur B, le jugement dont appel a décidé ce qui suit :

« Le Tribunal ne peut que constater que les éléments de preuve produits par la S.A. ASTRAZENECA sont donc, outre la preuve des encodages, des attestations émanant de ses propres membres du personnel. Sans mettre en doute l'intégrité de ces différentes personnes, une preuve à l'encontre d'un travailleur, pour fonder un licenciement pour motif grave, ne peut se limiter à des attestations internes de l'entreprise de l'employeur.

En particulier le mail du 3.10.12 (confirmation d'un entretien du même jour avec le Docteur B) n'a pas été adressé à ce médecin avec demande de confirmation.

Aucune des pièces avancées n'émane du Docteur B

Ces faits ne peuvent donc être retenus pour fonder un licenciement pour motif grave. »

Concernant les attestations du docteur I D le Tribunal du travail, après avoir relevé, d'une part, que d'autres délégués médicaux ont également encodé des visites à ce médecin après le 1er décembre 2010, alors qu'il déclare pourtant n'avoir plus reçu de délégués médicaux depuis cette date et, d'autre part, que ce médecin se contredit dans deux déclarations qu'il a faites, décide que « A nouveau, les éléments produits par la S.A. ASTRAZENECA sont insuffisants pour fonder un licenciement pour motif grave, ... ».

Quant à la proposition d'audition de témoins, le Tribunal du travail la rejette au motif suivant :

« Le Tribunal estime toutefois qu'une audition de témoins n'apporterait rien de plus ou de neuf : chacune des personnes interpellées (personnes travaillant pour la S.A. ASTRAZENECA, et médecins) s'est exprimée par écrit. La position de ces personnes est dès lors connue. D'autre part le Docteur F_i en particulier a exprimé le souhait de ne plus être interpellé au sujet de ce différend. »

III.4.4.

A raison la société appelante critique le jugement dont appel en ce qu'il rejette purement et simplement les attestations rédigées conformément au Code judiciaire au motif qu'elles émanent de personnes travaillant pour l'employeur. Cette seule et unique raison ne permet d'écarter un élément de preuve.

La S.A. ASTRAZENECA fait également grief aux premiers juges d'avoir rejeté son offre de preuve par témoins sans justifier valablement sa décision à cet égard.

En vertu des articles 1315 du Code civil, 870 du Code judiciaire, 12 et 35, dernier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave a la charge mais également le droit de prouver celui-ci. De même, l'employeur peut, dans le cas prévu par l'article 4, § 1er, de la loi du 19 mars 1991, prouver par témoins le jour au cours duquel elle a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement.

La Cour de cassation enseigne que le juge décide souverainement en fait si la preuve par témoins peut être apportée utilement, pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit de principe d'apporter pareille preuve (Cassation, 5 décembre 1994, RG S.94.29.N.).

Ainsi que le relève pertinemment la société, le Code judiciaire a été modifié (articles 961/2 et suivants) afin de permettre aux parties de déposer des

attestations garantissant un minimum de sécurité juridique. L'article 961/3 énonce que le juge peut toujours procéder à l'audition de l'auteur de l'attestation.

Dans la mesure où la S.A. ASTRAZENECA produit des attestations qui ne sont pas *a priori* suspectes, que les faits qu'elle offre de prouver par témoins sont précis et pertinents et que Monsieur A n'établit pas dès à présent, par des présomptions, le contraire de ces faits (Cass., 28 juin 2004, RG S.030120.F), la Cour du travail ne voit pas de motif valable de rejeter l'offre de preuve par l'audition des auteurs des attestations et des autres témoins cités par la société appelante.

La motivation adoptée par les premiers juges pour rejeter l'offre de preuve par témoins ne peut être suivie, parce qu'elle est basée sur la considération que l'audition des témoins n'apporterait rien de plus ou de neuf, chaque personne interpellée s'étant exprimée par écrit et n'étant pas susceptible de changer de position concernant les faits, alors que, d'une part, ni Madame L G, ni le docteur B ne se sont exprimés par écrit (le jugement dont appel reproche d'ailleurs à la S.A. ASTRAZENECA de ne produire aucune pièce qui émane du docteur B et que, d'autre part, il n'est pas nécessaire que les auteurs des attestations adoptent une position différente de celle qu'ils ont exprimée par écrit pour que leur audition soit utile à l'administration de la preuve.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu toutes les parties,

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

Dit l'appel de la S.A. ASTRAZENECA recevable.

Dit l'appel incident implicite de Monsieur M A recevable mais non fondé et, en conséquence, confirme le jugement du 24 décembre 2012 en ce qu'il a décidé :

- que les notifications du 2 novembre 2012 (prévues par l'article 4, §§ 1er et 3 de la loi du 19 mars 1991), étaient régulières ;
- que le délai de trois jours ouvrables prévu à l'article 4, §§ 1er et 2 de la loi du 19 mars 1991 a été respecté par la S.A. ASTRAZENECA.

Avant de statuer plus avant sur le fond du litige,

- autorise la S.A. ASTRAZENECA, conformément aux articles 916 et suivants et 1072, alinéa 2 du Code judiciaire, à prouver par l'audition des témoins ci-après les faits suivants :

1. Madame I G : que le jeudi 20 septembre 2012, elle a visité le docteur B et que celui l'a interrogée sur le fait qu'il y avait à présent 5 délégués sur ce territoire ; qu'il lui a dit avoir tiré cette conclusion du fait qu'un « nouveau » délégué, de sexe masculin, venait de le contacter par téléphone pour prendre rendez-vous afin de le visiter dans les prochains jours.
2. Le docteur B : qu'il n'a pas reçu la visite de Monsieur M A les 27 mars 2012, 9 mai 2012, 13 juin 2012, 5 septembre 2012 et 3 octobre 2012.

- décide de procéder à l'audition des auteurs des attestations produites par la S.A. ASTRAZENECA, conformément à l'article 961/3, en vue de les interroger sur les faits suivants :

1. Le docteur I D : qu'il n'a jamais rencontré Monsieur A les 29 février 2012, 18 avril 2012, 28 mai 2012 et 29 mai 2012 et qu'il ne connaît pas Monsieur M A. Qu'il a bien eu un entretien téléphonique avec Monsieur M A au cours duquel celui-ci lui a demandé de revenir sur le contenu de son courriel du 10 octobre 2012.
2. Monsieur I L : s'il confirme les propos qui lui ont été tenus par le docteur B par téléphone le 3 octobre 2012, à savoir le fait qu'il ne connaît pas Monsieur M A et qu'il ne l'a jamais rencontré les 27 mars 2012, 9 mai 2012, 13 juin 2012, 5 septembre 2012 et 3 octobre 2012.
3. Madame J M : que L G lui a fait part des propos qui lui ont été tenus par le docteur B uniquement le 26 septembre 2012 alors qu'elles passaient la journée ensemble afin de visiter divers médecins.

Autorise Monsieur M A à apporter la preuve contraire par les mêmes voies.

Fixe l'enquête directe et l'audition des auteurs des attestations le 18 avril à 15h00 en la salle des enquêtes de la Cour du travail de Bruxelles, au rez-de-chaussée de la Place Poelaert, n°3 à 1000 Bruxelles.

Dit que l'enquête sera tenue par les juges qui l'ont ordonnée mais qu'en cas d'empêchement de l'un d'entre eux, elle sera tenue par Madame L. CAPPELLINI, présidente de chambre, siégeant seule.

Réserve à statuer sur les dépens.

★

★

★

Ainsi arrêté par :

M^{me} L. CAPPELLINI
M. Y. GAUTHY
M. S. CHARLIER
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Président de chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

Greffière



S. CHARLIER



Y. GAUTHY



M. GRAVET

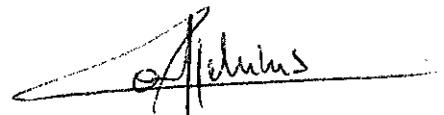


L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 2^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 21 mars 2013, par :



M. GRAVET



L. CAPPELLINI