

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 29 MAI 2013

6ème Chambre  
extraordinaire

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

SECURITAS SA, dont le siège social est établi à 1120  
BRUXELLES, Font Saint Landry 3,

partie appelante au principal, intimée sur incident,  
représentée par Maître DE BONHOMME Amélie loco Maître  
VANSCHOEBEKÉ Bart, avocat à GENT,

Contre :

Monsieur C G

partie intimée au principal, appelante sur incident,  
représentée par Maître MOSSELMANS loco Maître  
VANHOESTENBERGHE Michel, avocat à CHARLEROI.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend 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 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

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

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail le 2 septembre 2011, dirigée contre le jugement prononcé le 23 mai 2011 par la 4<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- l'ordonnance prononcée le 3 octobre 2011 conformément à l'article 747, § 1<sup>er</sup> du Code judiciaire,
- les conclusions de la partie intimée reçues par télécopie le 2 février 2012 et par courrier le 3 février 2012,
- les conclusions de la partie appelante du 1<sup>er</sup> juin 2012,
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé le 27 février 2013,
- le dossier de la partie intimée, déposé le 20 mars 2013.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 20 mars 2013.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

1.

Monsieur G C (à l'époque G D a été engagé par la SA SECURITAS en qualité d'agent de sécurité à partir du 14 juillet 2003, dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein à durée indéterminée pour ouvriers.

2.

Par courrier recommandé daté du 14 novembre 2008, la société a confirmé à Monsieur C la rupture immédiate de son contrat de travail pour faute grave, lui notifiée oralement le 13 novembre 2008, et a énoncé comme suit le motif du congé :

« Sur internet, sur le facebook de F V, une vidéo montre que vous faites des démonstrations de vos compétences physiques (sport de combat) sur poste.

Vous avez déclaré oralement à votre manager J L que :

Vous avouez que pendant vos heures de service, il y a +/- 3 semaines, vous vous étiez adonné à des démonstrations de vos compétences et capacités en matière de sport de combat. Pendant qu'un de vos collègues filmait, l'autre vous tapait dessus... et vous ne sentiez rien, et ce dans les bâtiments de la Commission Européenne, dans les étages réservés aux commissaires.

Vous avez fait courir des risques graves à la société Securitas en terme d'image et de professionnalisme. Ce type de comportement est tout à fait inacceptable de la part d'un de nos agents.

Conformément à l'article 32 du règlement de travail, le fait de commettre des erreurs graves ou des manquements répétés et les infractions sérieuses contre les procédures de l'entreprise.

Ces graves manquements nous ont conduit à considérer notre collaboration professionnelle définitivement impossible.

Vous ne devez plus travailler à partir du 14/11/2008.

(...). ».

3.

Par lettre du 17 novembre 2008, Monsieur C a contesté son licenciement dans les termes suivants :

« J'accuse bonne réception de votre courrier recommandé me signalant la rupture de mon contrat de travail en date du 13/11/08.

Cependant, je ne peux en accepter les termes. En effet, les faits que vous me reprochez ne m'incombent pas. A la fin de mon service, j'étais en train de me changer dans une des salles de la commission (car nous n'avons aucun vestiaire) et un de mes collègues m'a filmé pendant que j'étais « torse nu ». Ce dernier a placé cette vidéo à mon insu sur son site.

Je n'ai nullement nui à la crédibilité de votre société ni commis des erreurs graves. Le client a toujours été satisfait de mon travail et s'étonne même de mon licenciement.

Quant aux avertissements dont vous faites mentions, deux ont été annulés et déclarés comme nuls et non avenu.

Je vous donc de revoir votre position à mon égard et de me réintégrer au sein de votre société.

(...). ».

4.  
Après un courrier du conseil de Monsieur C , en date du 5 janvier 2009, invitant à nouveau la SA SECURITAS à revoir sa position mais resté sans réaction de la part de la société, Monsieur C a saisi le Tribunal du travail de Bruxelles du litige.

### I.2. L'action originaire.

5.  
Par citation signifiée le 19 mars 2009, Monsieur C a postulé la condamnation de la SA SECURITAS à lui payer :

- 4.375 € à titre d'indemnité de rupture,
- 22.812,50 € à titre d'indemnité de licenciement abusif,
- les intérêts sur ces montants depuis le 14 novembre 2008,
- les frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

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

6.  
Par le jugement attaqué du 23 mai 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a dit les demandes recevables et seulement partiellement fondées et a condamné la SA SECURITAS à payer à Monsieur C :

- la somme brute de 2.728,99 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts légaux à dater du 14 novembre 2008 et des intérêts judiciaires à compter de la citation ;
- les dépens de l'instance, soit 1.100 €, étant l'indemnité de procédure, et 136,87 €, étant les frais de citation.

## II. OBJET DES APPELS - DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

7.  
La SA SECURITAS a interjeté appel du jugement.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, elle demande à la Cour du travail :

### A titre principal :

- de déclarer son appel recevable et fondé et, en conséquence, de réformer partiellement le jugement entrepris en ce qu'il condamne la SA SECURITAS au paiement d'une indemnité de rupture de 2.728,99 € bruts à Monsieur C majorée des intérêts légaux à dater du 14 novembre 2008 et des intérêts judiciaires à compter de la

citation et en ce qu'il la condamne au paiement des dépens à concurrence de 1.236,87 € ;

- de confirmer le jugement pour le surplus ;
- en conséquence, émendant et faisant ce que le premier juge eut dû faire, de déclarer non fondée la demande originaire de Monsieur C, visant à la condamnation de la SA SECURITAS au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif majorées des intérêts ;
- de condamner Monsieur C aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

A titre subsidiaire :

S'il était jugé qu'une indemnité pour licenciement abusif est due, de la diminuer à 14.190,75 €.

8.

L'intimé, Monsieur C, demande à la Cour du travail de dire l'appel de la SA SECURITAS non fondé et donc de confirmer le jugement dont appel en ce qui concerne la demande relative à l'indemnité de rupture.

Il forme appel incident et postule que la société soit condamnée à lui payer une indemnité de licenciement abusif d'un montant de 22.812,50 € majorée des intérêts au taux légal depuis le 14 novembre 2008 jusqu'au parfait paiement.

III. DISCUSSION.

**A.- L'APPEL PRINCIPAL.**

III.1. Quant à l'indemnité de rupture.

III.1.1. Position des parties relative au motif grave.

9.

La société appelante invoque à l'appui du licenciement pour motif grave le fait que Monsieur C se soit adonné à une démonstration de ses compétences et capacités physiques en matière de sport de combat en étant torse nu, pendant les heures de service, dans les bâtiments de la Commission européenne et d'avoir consenti à être filmé, sachant qu'il est interdit de filmer dans les bâtiments de la Commission européenne.

Un tel comportement est, selon la société, inacceptable et de nature à ruiner la confiance de l'employeur en ce que : il a fait courir des risques graves à la société en termes d'image et de professionnalisme ; il constitue une erreur grave ou un manquement répété ou encore une infraction sérieuse contre les procédures de l'entreprise (manquements considérés comme graves suivant le règlement de

travail) ; en outre, il fait suite à plusieurs avertissements antérieurs reçus par l'intéressé.

10.

Monsieur C qui ne nie pas l'incident, considère que l'employeur a apprécié de manière abusive et disproportionnée des faits somme toute assez bénins.

Entendu le 15 novembre 2008 par deux membres de la Direction Sécurité de la Commission européenne, il a déclaré :

*« Il est exact que des collègues de la firme SECURITAS travaillant dans les bâtiments de la Commission m'ont dit que nous figurions dans des vidéos sur le site Facebook d'internet. Ceci a été fait à mon insu et je n'ai d'ailleurs pas vu les images.*

*Il est exact que j'ai été filmé torse nu un week-end, probablement un dimanche, il y a trois semaines. Ne disposant pas d'une armoire-vestiaire, je me changeais dans un coin du hall à l'étage du Berlaymont où j'étais en poste. Ce jour-là, il s'agissait du dixième étage du Berlaymont. Pendant que je me changeais, un collègue m'a filmé avec son gsm. Il devait être en poste au 9e étage, communiquant avec le 10e étage. Pendant que je me changeais, un autre collègue, M. Y. également adepte de sports d'arts martiaux comme moi est venu gentiment entamer une légère démonstration fictive à laquelle j'ai brièvement répondu.*

*Tout cela était filmé, sans malice, par mon collègue A, avec notre consentement tacite. M. Y a vu aussi que nous étions filmés. Le but n'était évidemment pas de publier cela sur internet. Vous me demandez si je connais les consignes données par la Commission en matière de film dans les bâtiments. Je sais que c'est interdit.*

*Il y a environ une semaine, si pas deux, j'ai été avisé par P V, qui avait aussi averti les autres collègues figurant aussi sur les images, du fait qu'il avait placé les images sur son profil Facebook sur internet. J'ai entendu que les autres avaient dit à M. V. qu'il n'aurait pas dû faire cela et qu'il devait retirer ces images. Selon ce qui m'avait été dit, M. S a même menacé de déposer plainte à sa charge.*

*A votre demande, je précise que jamais du personnel autre que celui de Securitas ne m'a vu me changer, à mon arrivée ou lors de mon départ, dans les étages du Berlaymont.*

*J'étais garde dans les immeubles de la Commission depuis cinq ans. ».*

### III.1.2. Grievs de la partie appelante à l'encontre du jugement dont appel.

11.

Le jugement dont appel n'a pas reconnu le motif grave et a donc condamné la société au paiement d'une indemnité de rupture d'un montant brut de 2.728,99 €.

La décision du Tribunal du travail est fondée en substance sur les considérations suivantes :

- la violation des règles de sécurité n'est pas le fait de Monsieur C lui-même ; le fait que celui-ci ait reconnu qu'il savait qu'il était filmé ne le rend pas pour autant auteur de la violation et encore moins responsable du placement de la vidéo sur facebook ; le Tribunal ne retient pas le consentement de Monsieur C à être filmé ni par conséquent une violation dans son chef des règles de sécurité de la Commission européenne, comme pouvant justifier le licenciement pour motif grave ;
- le comportement épinglé n'est certes pas de nature à donner de la SA SECURITAS une image d'excellence mais la sanction qui a été infligée à Monsieur C un licenciement sans préavis ni indemnité, est disproportionné par rapport aux manquements ; les faits, tels que relatés par Monsieur C - dont le récit apparaît probable et n'est pas contesté par la société - ne présentent pas un tel caractère de gravité qu'ils rendent impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle, ne fut-ce que le temps d'un préavis ;
- les lettres d'avertissement produites par la société, dont l'une d'elles a été rétractée, ne confèrent pas à l'incident un caractère de gravité.

La société appelante fait grief à ce jugement d'appliquer le principe de proportionnalité alors que ce principe ne trouve pas sa source dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

A ce sujet, la société se réfère notamment à un arrêt de cette Cour du travail du 27 décembre 2007, R.G. n° 50.400, qui décide que, si un contrôle de proportionnalité entre la faute et la sanction a nécessairement lieu lorsque le juge apprécie le motif grave, ce contrôle ne peut se faire que dans les limites des critères du motif grave tels que définis par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail et donc sans tenir compte d'éléments étrangers à la notion de motif grave, tels que les difficultés de reclassement et autres conséquences sociales du licenciement pour le travailleur.

La société soutient que seul l'employeur est en mesure de juger si le travailleur mérite encore sa confiance ainsi que d'apprécier les intérêts de l'entreprise et de prendre les dispositions nécessaires pour les sauvegarder.

12.

La Cour du travail constate que le Tribunal du travail n'a pas appliqué la théorie de la proportionnalité d'une manière qui ajouterait à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail une condition qui ne s'y trouve pas ; il a seulement et adéquatement apprécié le motif grave en opérant une balance entre la gravité de la faute et la décision de licencier sur le champ Monsieur C, sans préavis ni indemnité.

En décidant qu' « un licenciement sans préavis ni indemnité, est disproportionné par rapport aux manquements », le Tribunal du travail ne s'est pas écarté de la notion de motif grave telle que définie à l'article 35 de la loi. Il n'a pas eu égard aux conséquences trop lourdes que le congé pour motif grave entraînerait pour le travailleur mais au fait que, selon son appréciation, la gravité de la faute dans les circonstances de l'espèce n'est pas telle qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle :

*« S'adonner à des joutes sportives, torse nu, ne contribue sans doute pas à donner de la société Securitas une image d'excellence mais il est exagéré de considérer ce comportement comme rendant impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle, fut-ce le temps d'un préavis. Cet incident met sans doute en lumière un manque de jugement de la part de Monsieur C mais la sanction infligée est disproportionnée. ».*

Le grief n'apparaît pas fondé.

### III.1.3. Appréciation du motif grave par la Cour du travail.

13.

La société appelante conteste l'appréciation du motif grave par les premiers juges.

Concernant la preuve du motif grave, la société soutient que Monsieur C a d'abord avoué avoir commis les faits tels qu'ils lui sont reprochés, avant de tenter de les minimiser lors de l'audition par fonctionnaires de la Direction Sécurité de la Commission européenne.

Concernant la gravité, la société estime que le manquement commis par Monsieur C est constitutif d'un motif grave justifiant le congé sans préavis ni indemnité. Elle invoque les éléments suivants :

- Monsieur C était agent de sécurité et effectuait à ce titre ses prestations dans les bâtiments de la Commission européenne ; compte tenu de sa fonction, du type d'activités de son employeur, des règles applicables et du manque de professionnalisme dont il a fait preuve, la faute qu'il a commise en s'adonnant à une démonstration de ses compétences et capacités physiques de sport de combat en torse nu, pendant les heures de services, dans les bâtiments de la Commission européenne, serait une faute grave constitutive de motif grave ;
- les faits seraient d'autant plus graves que Monsieur C était parfaitement informé de ce que son geste était strictement interdit ; en effet, lors de son entrée en service, il a signé un Code éthique par lequel il s'est engagé à respecter les principes de professionnalisme et de loyauté ;
- il s'agirait d'un comportement d'autant plus grave qu'il a été adopté dans le bâtiment d'un client extrêmement exigeant en matière de respect des consignes de sécurité ; le fait que le film ait été réalisé à l'étage des commissaires et en dehors de l'espace mis à la disposition des agents pour pouvoir se changer, rendrait encore plus inacceptable le comportement adopté par Monsieur C
- les règles applicables au sein de la Commission européenne en matière d'accès sont très claires ; elles prévoient notamment que l'accès est interdit aux photographes et cameraman non accrédités ;

du reste, il est interdit de filmer ou de photographier à l'intérieur des immeubles de la Commission (sauf hall d'accès placé avant les contrôles de sécurité) ; le fait d'avoir consenti à être filmé dans les locaux de la Commission aurait ruiné la confiance que la société devait avoir en son agent ;

- la gravité de la faute devrait être appréciée en tenant compte des nombreux avertissements qui ont été adressés à Monsieur C pendant les cinq années de son occupation ;
- les faits seraient d'autant plus graves qu'une entreprise comme SECURITAS, qui emploie des agents qui travaillent au sein même des locaux de ses clients, doit avoir une confiance absolue dans les travailleurs qu'elle occupe (à cet égard, la société invoque la jurisprudence relative aux représentants de commerce) ;
- enfin, la société voit dans le fait que Monsieur C ait contesté la gravité des faits dans son courrier du 17 novembre 2008 et dans celui de son conseil du 5 janvier 2009, en soutenant qu'il avait simplement « *montré ses muscles* », la preuve que l'employeur ne peut avoir en confiance en lui, puisqu'il n'aurait fait aucun travail de réflexion après son licenciement.

14.

Contrairement à ce que soutient la société appelante, il ne ressort d'aucune pièce du dossier que Monsieur C aurait avoué avoir participé, pendant ses heures de service, à une démonstration d'arts martiaux, torse nu, dans les bâtiments de la Commission européenne, pendant qu'un film était réalisé avec son consentement.

S'il a fait ce type d'aveu à son manager, Monsieur I, lors d'un entretien en date du 13 novembre 2008, il n'y en a en tout cas aucune trace au dossier de la société appelante, qui a pourtant la charge de la preuve par application de l'article 35, alinéa 8 de la loi du 3 juillet 1978.

Les seules déclarations émanant de Monsieur C qui figurent au dossier sont celles qu'il a faites le 15 novembre aux fonctionnaires de la Direction Sécurité de la Commission européenne et celles qui ressortent de son courrier du 17 novembre 2008 ainsi que de la lettre de son avocat en date du 5 janvier 2009.

Dans ces déclarations, Monsieur C ne cherche pas à nier les faits et il reconnaît qu'il connaissait l'interdiction de filmer dans les locaux de la Commission mais il précise que :

- les faits se sont produits un week-end, probablement un dimanche,
- en fin de journée, pendant qu'il se changeait,
- dans un coin du hall ou dans une des salles de la Commission car les agents n'ont pas de vestiaire,
- il a brièvement répondu à la sollicitation d'un collègue, également adepte d'arts martiaux, venu entamer une légère démonstration fictive avec lui,
- un autre collègue filmait avec son gsm,

- les images n'étaient pas destinées à être rendues publiques,
- personne d'autre que des membres du personnel de SECURITAS ne l'a vu se changer dans les étages du Berlaymont.

La société n'établit pas la fausseté des circonstances de temps et de lieu ainsi décrites par Monsieur C

Elle reste en défaut de démontrer que les agents disposent d'un vestiaire dans les locaux de la Commission et que les faits ont eu lieu pendant les heures de service dans une salle de la Commission où les protagonistes auraient pu être vus par des personnes autres que des membres du personnel de SECURITAS.

Elle ne prouve pas davantage que l'échange entre les deux agents adeptes de sports de combat fût une véritable démonstration des compétences et capacités physiques de l'intimé. A cet égard, la Cour relève que la vidéo litigieuse n'est pas produite.

Il est également exagéré de prétendre qu'il y aurait violation de l'interdiction de d'accéder aux bâtiments de la Commission par un photographe ou cameraman.

Certes, il est interdit de filmer sans autorisation préalable de la Direction Sécurité et tous les protagonistes étaient bien au courant de cette interdiction mais en l'occurrence, il s'agit d'un agent (ayant donc accès aux locaux de la Commission) qui prend en photo ou filme avec son téléphone portable deux collègues en train de se mesurer physiquement à la fin de la journée de travail, dans un contexte privé. Ces images n'étaient pas censées être rendues publiques et il n'est pas établi, ni même soutenu, que Monsieur C ait consenti à leur diffusion sur le site facebook de Monsieur V. Monsieur C ne doit répondre que de son fait personnel et non de celui d'un tiers.

Même si l'on peut considérer que le comportement de l'intimé et de ses collègues comme non professionnel eu égard aux règles du Code d'éthique et à celles de la Commission européenne en matière de sécurité et eu égard au fait que les agents travaillent chez le client, il n'en va pas, comme le soutient la SA SECURITAS d'un fait grave de nature à ruiner la confiance que l'employeur doit avoir en son agent.

A raison, les premiers juges ont estimé qu' « *il est exagéré de considérer ce comportement comme rendant impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle, fut-ce le temps d'un préavis* ».

Les avertissements antérieurs sont ne sont pas de nature à conférer aux faits invoqués un caractère de motif grave.

Le comportement attribué à Monsieur C après son licenciement ne peut être invoqué à l'appui du congé pour motif grave.

15.

C'est dès lors à bon droit que le jugement dont appel a dit le motif grave non fondé et a alloué l'indemnité de rupture d'un montant de 2.728,99 €.

**B.- L'APPEL INCIDENT.****III.1. L'indemnité pour licenciement abusif.**

16.

Le jugement dont appel a correctement analysé la situation en décidant qu'en l'espèce, le licenciement est bien fondé sur la conduite de l'ouvrier au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le lien entre le licenciement et le comportement du travailleur étant clairement établi.

La Cour est d'avis comme les premiers juges que, même si les faits ne sont pas jugés comme constitutifs d'un motif grave justifiant le congé sans préavis ni indemnité, la société pouvait raisonnablement considérer que la conduite de Monsieur C était néfaste pour l'entreprise et décider de le licencier.

17.

En conséquence, le jugement dont appel sera également confirmé en ce qu'il déboute Monsieur C de sa demande tendant au paiement de la somme brute de 22.812,50 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

**PAR CES MOTIFS,****LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les deux parties,

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

Reçoit l'appel principal de la SA SECURITAS et le déclare non fondé.

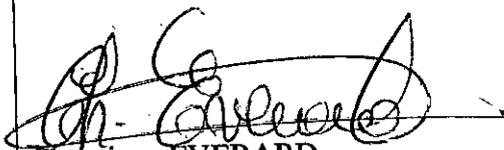
Reçoit l'appel incident de Monsieur G et le déclare non fondé.

En conséquence, confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

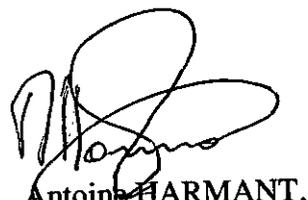
Délaisse à la SA SECURITAS les frais de son appel et la condamne aux dépens d'appel, non liquidés à ce jour par Monsieur C C à défaut de relevé.

Ainsi arrêté par :

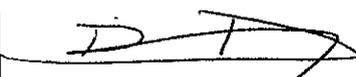
Loretta CAPPELLINI, président,  
Dominique DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,  
Antoine HARMANT, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Antoine HARMANT,



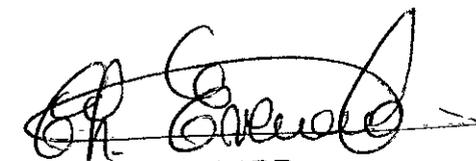
Dominique DETHISE,



Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6<sup>ème</sup> Chambre de  
la Cour du travail de Bruxelles, le 29 mai 2013, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,  
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,