

Copie
Délivrée à: me. FGTB - Bruxelles
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire
2017/784
Date du prononcé
15 mars 2017
Numéro du rôle
2015/AB/208

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000811910-0001-0011-02-01-1



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

1. L
Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Monsieur VANDENDOOREN Thierry, délégué syndical, porteur de
procuration

contre

1. JOBIRIS GIE, dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Bld Jules Graindor 43,
Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître CLAEYS Sarah loco Maître BERG Sophie, avocat à 1170 BRUXELLES

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par Madame L contre le jugement prononcé le 27 novembre
2014, par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel
formé par requête reçue au greffe de la Cour le 2 mars 2015 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions de synthèse de Madame L reçues au greffe de la Cour le 13
juin 2016 ;

PAGE 01-00000811910-0002-0011-02-01-4



Vu les conclusions d'appel de synthèse de JOBIRIS reçues au greffe de la Cour, le 12 septembre 2016 ;

Entendu les conseil et représentant des parties à l'audience publique du 15 février 2017.

I. RECEVABILITE DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont été Interjetés dans les formes et délais légaux. Il sont recevables.

II. L'OBJET DES APPELS

Il sied de rappeler que le groupement d'intérêt économique JOBIRIS est un groupement d'employeurs constitué dans le cadre de la loi du 12 août 2000.

Madame LI y est entrée en service en qualité d'ouvrière.

L'article 2 de son contrat de travail prévoit qu'elle accepte d'être mise à la disposition de une ou plusieurs entreprises constituant le groupement d'employeurs JOBIRIS.

C'est ainsi que Madame LI a été mise à disposition de la S.A. CONFISERIE LEONIDAS afin d'y exercer un travail de manutention à la chaîne.

Le 1^{er} février, Madame LI se vit adresser un courrier de son employeur, lui notifiant son licenciement pour motif grave.

La lettre contenant la notification des faits justifiant le licenciement pour motif grave qui lui fut adressée le 3 février 2012 est libellée comme suit :

« Dans le cadre de votre contrat de travail, vous devez respecter certaines clauses de confidentialité et de secrets professionnels de l'utilisateur.

Sans en avoir jamais informé votre utilisateur ou votre employeur et encore moins y être autorisée, vous avez mis en ligne sur internet, et vraisemblablement en utilisant un accessoire média interdit dans un atelier de production et pendant les heures de travail, une vidéo constituée de photos que vous avez reconnu avoir mis sur « YOU TUBE » par écrit et devant témoins.

Cette vidéo contient des photos du site de production de bassins et de la ligne de production de truffes et autres.



Alors même que Léonidas n 'était nullement impliquée dans ce « projet », vous avez cité la firme Léonidas.

En associant le nom de Léonidas à ces photos, vous avez dévoilé un secret professionnel de fabrication que cette dernière ne peut accepter.

Ce faisant, vous avez causé un tort considérable à votre employeur et à l'utilisateur Léonidas.

Et nous faisons référence au § 10 Art 24 « secret professionnel » et § 16 Art 33 « la négligence grave et volontaire » du règlement de travail du groupement.

Ce fait, à savoir la divulgation d'images dans un clip vidéo contenant des secrets professionnels à l'égard de la société Léonidas rompt toute confiance avec tous les membres de JOBLRIS et empêche immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle... »

Madame L a contesté son licenciement et le motif de celui-ci.

Elle a saisi, le 18 juillet 2012, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles afin de voir celui-ci condamner son employeur à lui payer :

- 3.266,59 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis
- 12.133,08 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif
- 2.000,00 € net à titre de dommages et intérêts pour abus de droit
- Les intérêts moratoires au taux légal et les intérêts judiciaires sur les montants précités à dater de leur exigibilité respective.
- Les dépens d'instance non-liquidés.

Le Tribunal a estimé que le motif grave allégué n'était pas établi.

Il a par conséquent condamné JOBLRIS GIE au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.266,59 € majorée des intérêts au taux légal.

Il a toutefois débouté Madame L de ses demandes relatives au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif ainsi que pour abus de droit de licencier.

Le Tribunal a compensé les dépens.

Madame L a interjeté appel de ce jugement faisant grief au Tribunal de ne pas avoir considéré que son licenciement était abusif.



Elle sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il condamne JOBIRIS GIE à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts, mais elle invite la Cour à réformer le jugement déféré en ce qu'il n'a pas fait droit à ses autres demandes.

JOBIRIS GIE a pour sa part formé un appel incident estimant que c'était à tort que le premier juge n'avait pas considéré les faits reprochés à Madame L. comme constitutifs de motif grave.

Il sollicite partant la réformation du jugement entrepris en ce que celui-ci le condamne au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.266,59 € majorée des intérêts au taux légal

III. EN DROIT

1. L'indemnité compensatoire de préavis

Il convient de rappeler que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

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

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque les faits qui l'auraient justifié sont connus de la partie qui donne congé, depuis 3 jours ouvrables au moins.

(...)

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

JOBIRIS GIE soutient que Madame L. a violé l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel prévoit notamment que le travailleur a l'obligation « de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci : a) de divulguer les secrets de fabrication (souligné par JOBIRIS GIE) ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel (souligné par JOBIRIS GIE) dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle »



La Cour relève que Madame L n'est pas valablement contredite par JOBIRIS GIE lorsqu'elle précise avoir pris les photos litigieuses sur son smartphone à l'occasion de la fête du personnel et de les avoir mises ensuite sur YOUTUBE sous la dénomination « mes amis ».

Ces photos qui sont insérées dans une vidéo qui contient des images des amis et de la famille de Madame L, n'apparaissent nullement être de nature à révéler quelques secrets de fabrications.

JOBIRIS GIE n'apporte de surcroît aucune précision dans ses conclusions permettant d'apprécier en quoi les images litigieuses pourraient être révélatrices de secrets de fabrications.

Le conseil de JOBIRIS n'a pu apporter davantage de précisions à l'audience publique du 15 février 2017 au cours de laquelle ces images ont été visualisées par la Cour.

La Cour estime dès lors que c'est avec pertinence que le Tribunal a considéré que les faits reprochés par JOBIRIS GIE à Madame L n'étaient pas constitutifs de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, et a condamné JOBIRIS GIE à payer à celle-ci une indemnité compensatoire de préavis majorée des intérêts au taux légal.

L'appel incident n'est donc pas fondé.

2. L'indemnité pour licenciement abusif

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que : « est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. »

La Cour entend rappeler que le fait que le motif grave n'est pas admis par le juge ne rend pas pour autant le licenciement abusif ipso facto.

Toutefois, comme le souligne Charles-Eric Clesse, « il y a lieu d'établir une distinction entre, d'une part, un motif grave non établi et d'autre part un motif grave rejeté car la gravité des motifs n'est pas suffisante pour recourir à l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Dans le premier cas, l'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif est due. Il en va de même si les faits servant de base au licenciement ne sont pas prouvés. Dans le second cas, les parties pourront toujours plaider quant à la condamnation de l'employeur au paiement de l'indemnité forfaitaire. En effet, la faute du travailleur au sens de l'article 63 n'est pas du tout superposable à celle de l'article 35 » (Ch. E. CLESSE, Le licenciement abusif : chronique de jurisprudence 1990-2003, Kluwer, 2004, Bruxelles, p.41).



S'il n'est pas contestable qu'il n'est pas exigé que la conduite du travailler invoquée pour justifier son licenciement soit fautive pour que celui-ci puisse être considéré comme n'étant pas abusif, il n'est toutefois pas admis que la seule allégation de la conduite du travailleur par son employeur comme motif de licenciement puisse être considérée comme suffisante pour qualifier celui-ci de non abusif. Ce serait en effet permettre à l'employeur de pouvoir licencier le travailleur arbitrairement sans être jamais tenu au paiement de quelque indemnité, et détourner ainsi l'article 63 précité du but que lui a assigné ses auteurs.

En l'espèce, la question soumise à la Cour n'est pas de savoir si l'employeur en licenciant Madame L pour motif grave, a apprécié trop sévèrement le comportement prétendument coupable de celle-ci, mais de savoir si la conduite reprochée à Madame L est ou non établie.

Or, il a été développé ci-avant que le motif allégué n'est précisément pas établi. Aucune conduite reprochée à Madame L n'étant établie, le motif est inexistant.

Comme le précise Bruno Henri Vincent à propos de l'obligation de preuve appartenant à l'employeur dans le cadre de l'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 « *cette obligation a la même consistance dans le cadre de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail (motif grave) et dans le cadre de l'article 63. Ce qui n'est pas prouvé est tenu pour inexistant. Il n'y a donc pas de motif* » (B.H. VINCENT, « Et l'indemnité de licenciement abusif de l'ouvrier ? » Orientations, 2002, p.115).

La Cour constate donc que le licenciement de Madame L doit bien être considéré comme sans motif.

La Cour relève, pour autant que de besoin, que les arguments utilisés par JOBIRIS GIE, laisse clairement apparaître une volonté de licencier Madame L , en utilisant n'importe quels moyens et arguments, fussent-ils même contraires à la réalité, pourvu qu'il ne soit contraint à l'observation d'un préavis ou au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La Cour en veut pour exemple l'allégation encore développée à l'audience par le conseil de JOBIRIS GIE selon laquelle, en tout état de cause, en vertu du règlement de travail dont Madame L devait avoir connaissance, celle-ci n'était pas autorisée à emporter son smartphone sur son lieu de travail.

Or, sous le titre 12 du règlement de travail, intitulé « Interdictions diverses », la prétendue interdiction de détenir un smartphone sur le lieu de travail n'est reprise ni à l'article 27, ni à l'article 28, ni encore à l'article 29 de ce règlement.



Il est par ailleurs symptomatique de constater que Madame L a été licenciée le 1^{er} février 2012, soit juste le lendemain du jour où une notice interdisant de faire des photos aurait été distribuée au personnel.

Or, non seulement il ne pouvait être ignoré que Madame L était absente le 31 janvier, mais de surcroît cette notice n'est pas produite au dossier par l'intimé, et ce malgré que la Cour en ait fait l'observation au conseil de l'intimé à l'audience publique du 15 février 2017.

Il résulte de ce qui précède que tant le contexte et les circonstances rappelés ci-avant, que les moyens équivoques et déloyaux utilisés pour justifier le licenciement de Madame L, laissent clairement apparaître que celui-ci est sans rapport avec la conduite de l'appelante.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande de Madame L tendant à la condamnation de JOBIRIS GIE à lui payer une indemnité de licenciement abusif de 12.133,08€ conformément au prescrit de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

L'appel est donc fondé sur ce point.

3. Les dommages et intérêts.

JOBIRIS GIE soutient à titre subsidiaire que Madame L ne justifie pas, en toute hypothèse, l'existence d'un dommage et d'un lien de causalité distincts du licenciement lui-même.

JOBIRIS GIE soutient à titre plus subsidiaire encore que les dommages et intérêts et l'indemnité de licenciement abusif ne peuvent être cumulés se fondant sur la même faute et visant à réparer le même dommage.

La Cour rappelle d'emblée que « la notion civiliste de l'abus de droit vise des hypothèses nettement plus larges que celles qui sont limitativement énoncées à l'article 63 et qui dès lors peuvent ne pas être rencontrées par cette disposition dont le champ d'application lui est propre : elle sanctionne l'irrégularité du congé en cas de licenciement pour un motif dépourvu de lien avec les motifs énoncés » (L. DEAR, « Le licenciement de l'ouvrier au regard de la théorie civiliste de l'abus de droit » in Orientations, 2007, p.18).

L'auteur précité relève par ailleurs qu'« un ouvrier licencié dans des circonstances peu respectueuses de sa personne peut réclamer, outre l'indemnité prévue par l'article 63, dans la mesure où les motifs énoncés par cet article ne sont pas rencontrés, des dommages et intérêts au sens de la théorie civiliste de l'abus de droit » (L. DEAR, op.cit., p21)



En l'espèce les dommages et intérêts réclamés par Madame L , le sont à titre de réparation du préjudice causé, non pas pour avoir été licenciée pour un motif étranger à ceux qui sont énumérés à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, mais par le procédé et la manière utilisés pour licencier qui ont provoqué un choc émotionnel et moral à Madame L qui se trouvait déjà fragilisée par un faible niveau de qualification et de longues périodes sans travail.

En ce qui concerne le comportement de l'employeur, outre les agissements fautifs de celui-ci relevés ci-avant (voy. ci-avant « 2. L'indemnité pour licenciement abusif »), lesquels ont permis de constater que le motif du licenciement était étranger à celui qui était invoqué, force est de rappeler que Madame L n'a à aucun moment pu faire valoir ses moyens de défense à JOBIRIS GIE, ce dernier s'étant contenté de la seule version de l'utilisateur pour congédier celle-ci sans indemnité ni préavis le jour même où ledit utilisateur a estimé ne plus avoir besoin de ses services.

Si JOBIRIS GIE n'avait certes aucune obligation légale d'entendre Madame L avant de la licencier, le fait de la licencier pour motif grave, ce qui constitue une sanction extrêmement grave à laquelle l'employeur doit recourir avec prudence, sur la seule base d'une information de l'utilisateur, le jour même où celui-ci a décidé de se passer des services de l'appelante, et donc précipitamment sans procéder à quelque vérification, témoigne d'un comportement qui, cumulé avec les autres attitudes fautives relevées ci-avant, ne peut être qualifié autrement que de « légèreté coupable ».

Le préjudice résultant du comportement fautif de l'employeur n'est, en l'espèce, pas réparé par l'indemnité de licenciement abusif octroyée en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail laquelle sanctionne seulement l'irrégularité du congé donné pour un autre motif que ceux qui sont énoncés dans cette disposition.

Les dommages et intérêts réclamés sont destinés à réparer le dommage moral précisé ci-avant, et non l'irrégularité du congé ou sa non-conformité aux termes de l'article 63.

Ce dommage résultant du comportement fautif de l'employeur est en l'espèce également tout à fait distinct de celui qui se trouve réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis, étant afférent non pas à la perte de l'emploi mais à la manière dont l'employeur a usé de son droit de licencier.

Il résulte de ce qui précède que c'est à raison que Madame L entend voir JOBIRIS GIE condamné lui payer des dommages et intérêts, pour le préjudice moral spécifique qu'elle a subi, du fait de l'attitude fautive de son employeur, dommages et intérêts qu'elle a très raisonnablement évalués ex aequo et bono à 2.000€.

L'appel est partant également fondé sur ce point.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Dit l'appel principal fondé,

Dit l'appel incident non fondé, et en déboute JOBIRIS GIE,

Réforme le jugement déféré en ce qu'il a débouté Madame L de ses demandes d'indemnités de licenciement abusif et de dommages et intérêts, mais le confirme en ce qu'il a fait droit à la demande de Madame L tendant à la condamnation de JOBIRIS GIE à lui payer la somme brute de 3.266,59€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} février 2012, et a statué sur les dépens.

Condamne par conséquent JOBIRIS GIE à payer à Madame L outre l'indemnité compensatoire de préavis reprise ci-avant, par confirmation sur ce point, du jugement déféré, les sommes de :

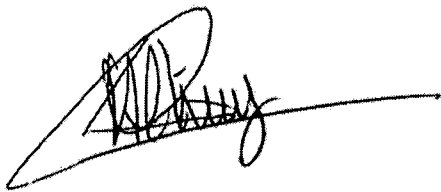
- 12.133,08 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif, majorés des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} février 2012 jusqu'à son parfait paiement,
- 2.000 € nets, à titre de dommages et intérêts, majorés des intérêts au taux légal à dater du prononcé du présent arrêt.

Condamne en outre JOBIRIS GIE au paiement des frais et dépens de l'appel, s'il en est, non liquidés par Madame L à l'exception toutefois de l'indemnité de procédure à laquelle celle-ci ne peut prétendre ayant été représentée par un délégué syndical.

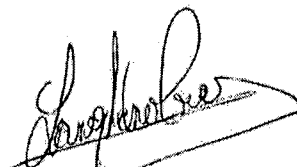


Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, président,
J.-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
A. LANGHENDRIES, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de J. ALTRUY, greffier assumé



J. ALTRUY,



A. LANGHENDRIES,



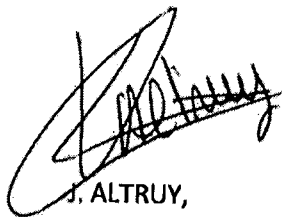
J.-C. VANDERHAEGEN,



X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française, à l'audience publique extraordinaire de la 6ème Chambre
de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 mars 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN, président,
J. ALTRUY, greffier assumé



J. ALTRUY,



X. HEYDEN,

