

Numéro du répertoire 2018 / 1764
Date du prononcé 21 juin 2018
Numéro du rôle 2018/AB/344
Décision dont appel 18/584/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

COVER 01-00001162265-0001-0020-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - lic.trav.protégé L.19.3.1991

Arrêt contradictoire

Définitif

MAINSYS ENGINEERING SA, dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, Place du Champ de Mars 5, boîte 21, inscrite à la BCE sous le numéro 0456.540.594,

partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître MICHAUX Anne-Valérie, avocate à 1200 BRUXELLES, Brand Whitocklaan 87/10

contre

1. **Monsieur S**

2. **C.G.S.L.B.**, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Boulevard Baudouin 8,

parties intimées au principal, appelantes sur incident,
représentées par Maître PIRET Etienne, avocat à 1000 BRUXELLES, rue Antoine Dansaert 92

★

★ ★

I. LES FAITS

MAINSYS ENGINEERING est active dans le domaine informatique. Elle développe et installe des solutions informatiques pour ses clients, qui appartiennent en grande majorité au secteur bancaire.

┌ PAGE 01-00001182285-0002-0020-01-01-4 ┐



Monsieur Hubert S a été engagé par MAINSYS ENGINEERING à partir du 9 juin 2008 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé chargé de l'analyse et du développement de systèmes informatiques.

Lors des élections sociales tenues en 2016, sa candidature a été présentée par la CGSLB. Il a été élu en qualité de délégué du personnel au sein du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

À une date indéterminée au cours du mandat de délégué de monsieur Hubert S, il a été question de la création d'un média de communication entre les représentants du personnel et les travailleurs de l'entreprise. La direction l'a refusé au motif que d'autres canaux de communication étaient déjà prévus par les règlements d'ordre intérieur des organes de concertation¹.

En juillet 2017, monsieur Hubert S a créé un blog sur internet, dans le but d'avoir des échanges syndicaux avec les membres du personnel de l'entreprise. Ce blog a les caractéristiques suivantes :

- le blog est localisé en dehors du réseau informatique de l'entreprise sur le service d'hébergement de blogs WordPress.com, géré par une société américaine ;
- seules les personnes invitées peuvent y accéder ;
- le blog n'est pas indexé sur les moteurs de recherche ;
- monsieur Hubert S y a invité, via leurs adresses électroniques professionnelles, tous les membres du personnel, hormis la direction et l'épouse d'un directeur, ainsi qu'une dizaine de sous-traitants ;
- le blog comporte une clause de confidentialité : « Vous acceptez de ne pas divulguer les informations de ce site à tous ceux qui n'y ont pas accès, ni à le copier, en prendre des extraits, photos, publier, transmettre ses accès, etc... sans l'accord explicite et écrit du rédacteur de l'article ».

MAINSYS ENGINEERING ne conteste pas avoir été au courant de l'existence de ce blog durant la seconde moitié de l'année 2017, sans pour autant y avoir eu accès, selon elle.

Le 26 décembre 2017, monsieur Hubert S a adressé un courriel à l'administrateur délégué de MAINSYS ENGINEERING, monsieur T., énonçant plusieurs griefs relatifs au fonctionnement du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail.

Monsieur T. y a répondu de manière circonstanciée par un courriel du 15 janvier 2018, concluant à l'absence de fondement des griefs de monsieur S. En outre, par ce courriel, il a déploré un changement de climat depuis plusieurs mois et a reproché à monsieur S de vouloir monter les travailleurs contre la direction, avant d'en venir à

¹ Voyez lettres recommandées du 19 janvier 2018, p. 3.



« un point essentiel » : « Nous venons de prendre connaissance de contenus choquants sur le Blog que tu as mis en place pour communiquer avec le personnel ». En rapport avec ce blog, monsieur T. a reproché à monsieur Hubert S :

- des contenus jugés choquants à l'encontre de la direction, à savoir des allégations d'inertie (faire le mort), pressions, chantage ;
- l'engagement de confidentialité et le fait de ne pas avoir invité tout le personnel à participer au blog, ce dont monsieur T. déduit que monsieur S n'a pas l'intention d'informer ses collègues, mais bien de monter une partie d'eux contre la direction en évitant tout débat contradictoire ; il y décèle une attitude déloyale ;
- le manquement grave aux dispositions de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 (article 32) et des règlements d'ordre intérieur du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail qui régissent l'information à donner par les délégués aux membres du personnel ; l'utilisation du blog pour diffuser des informations confidentielles échangées lors des réunions des deux organes de concertation ;
- la violation de la Politique de Sécurité de l'Information en vigueur au sein de l'entreprise et la mise en danger de celle-ci par l'utilisation des adresses électroniques professionnelles de ses collègues et la diffusion de données sensibles de l'entreprise par le canal d'un blog hébergé sur le cloud, ce qui constitue un système non reconnu par le département ICT de la société comme étant sûr et sécurisé.

Monsieur T. a conclu ce courriel en mettant monsieur Hubert S en demeure de mettre fin à ce blog, et ce, dans les 24 heures.

C'est le secrétaire permanent de la CGSLB qui a répondu à ce courriel. Après avoir énoncé son point de vue sur le fonctionnement du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail au sein de l'entreprise, il a précisé, concernant le blog :

- qu'il s'agit d'un blog destiné à un groupe fermé (donc pas public) ;
- que les informations et résumés qui y figurent ne portent en rien préjudice à la direction ou à l'entreprise ;
- que ce blog trouve principalement son origine dans le refus de monsieur T. d'intégrer un espace aux partenaires sociaux sur l'intranet de l'entreprise ;
- qu'il souhaitait le rencontrer en présence de monsieur Hubert S
- que monsieur Hubert S et lui-même ne souhaitent pas suspendre le blog tant qu'un dialogue ne sera pas rétabli.

Par un courriel du 17 janvier 2018, monsieur T. a donné à monsieur Hubert S un ultime délai de 24 heures pour fermer le blog, à défaut de quoi il considérerait qu'il s'agit d'un acte d'insubordination caractérisé et prendrait les mesures qui s'imposent.



Monsieur Hubert S lui répondit le jour même que :

- il s'agit d'un blog privé et dont l'invitation a, à sa connaissance, été envoyée à tous les employés belges ;
- le fait que l'accès à ce blog soit soumis à une clause de confidentialité (NDA) n'a jamais eu pour but de museler les travailleurs, mais au contraire de garantir la sécurité de l'information, afin que celle-ci ne fuite pas vers des gens qui ne sont pas concernés tels que clients, employés d'autres filiales, indépendants employés par l'entreprise ;
- il se conformerait à la décision prise conjointement avec son syndicat, à savoir ne pas fermer ni suspendre le blog.

Le 19 janvier 2018, monsieur Hubert S a néanmoins fermé le blog litigieux. Toutefois, il n'en a pas informé MAINSYS ENGINEERING, qui ne l'a appris qu'à la lecture des conclusions un mois et demi plus tard.

Le 19 janvier 2018 également, MAINSYS ENGINEERING a lancé la présente procédure.

Le motif grave sur lequel elle se fonde a été notifié par lettre recommandée à monsieur Hubert S et à la CGSLB. Il consiste, en substance, en :

- manque de loyauté :
 - o violation de l'article 32 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 et des règlements d'ordre intérieur du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail qui prévoient que toute information au personnel réalisée par les membres du conseil d'entreprise ou du comité doit être communiquée via un canal auquel l'employeur a accès ;
 - o création du blog avec l'objectif que la direction en soit tenue à l'écart ;
- Insubordination caractérisée :
 - o création d'un blog malgré un refus opposé par la direction par le passé ;
 - o refus de fermer ce blog malgré les deux mises en demeure adressées par la direction (les lettres recommandées rappellent les motifs sur lesquels s'appuient ces mises en demeure) ;
- mensonges contenus dans le courriel de monsieur Hubert S du 17 janvier au sujet :
 - o de la sélection des travailleurs auxquels l'invitation au blog a été envoyée ;
 - o du but poursuivi par la clause de confidentialité.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

MAINSYS ENGINEERING a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de reconnaître la gravité des motifs exposés et de l'autoriser en conséquence à mettre fin au contrat de travail de monsieur Hubert S sans préavis ni indemnité.



Par un jugement du 27 mars 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire,

Se déclare compétent pour connaître de la demande,

Déclare la demande recevable, mais non fondée,

En déboute la SA Mainsys Engineering,

Délaisse à la SA Mainsys Engineering ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de l'instance, liquidés à 1.440,00 € à titre d'indemnité de procédure. »

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

MAINSYS ENGINEERING a fait appel le 10 avril 2018 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 27 mars 2018.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été notifié par un pli judiciaire envoyé le 29 mars 2018 et présenté à une date indéterminée, mais au plus tôt le 30 mars 2018 ; le délai d'appel a donc été respecté. L'appel incident est recevable également.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 2 mai 2018.

Monsieur Hubert S et la C.G.S.L.B. ont déposé leurs conclusions ainsi que leurs conclusions additionnelles et de synthèse le 14 mai 2018 et le 4 juin 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

MAINSYS ENGINEERING a déposé ses conclusions le 28 mai 2018, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 7 juin 2018 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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



IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

MAINSYS ENGINEERING demande à la cour du travail de réformer le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré sa demande non fondée, a dit pour droit que les faits dénoncés dans la lettre recommandée du 19 janvier 2018 ne constituent pas un motif grave et ne l'autorise pas à mettre fin au contrat de travail de monsieur Hubert S sans préavis ni indemnité et, en conséquence :

- d'admettre la gravité des motifs tels qu'exposés et de l'autoriser en conséquence à mettre fin au contrat de travail de monsieur Hubert S sans préavis ni indemnité pour motif grave 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,
- de condamner monsieur Hubert S au paiement des frais et dépens des deux instances.

L'appel incident

Monsieur Hubert S et la CGSLB interjettent implicitement, mais certainement, appel incident du jugement attaqué en ce que :

- le tribunal s'est déclaré compétent pour connaître de l'action mue par MAINSYS ENGINEERING;
- le tribunal a jugé les lettres d'énonciation des motifs notifiées par courriers recommandés du 19 janvier 2018 valablement signées,
- le tribunal a déclaré la demande recevable,
- le tribunal a jugé que le délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 4 de la loi a été respecté.

Pour le surplus, monsieur Hubert S et la CGSLB demandent la confirmation du jugement attaqué en ce qu'il a déclaré l'action de MAINSYS ENGINEERING non fondée et l'en a déboutée. Ils demandent la condamnation de MAINSYS ENGINEERING aux dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Compétence matérielle des juridictions du travail

En vertu de l'article 150 de la Constitution, les délits de presse ressortissent à la compétence matérielle de la cour d'assises, hormis ceux inspirés par le racisme ou la xénophobie.



Cette disposition est dépourvue de toute pertinence en l'espèce, le tribunal du travail n'ayant pas été saisi d'un délit de presse, mais d'une demande en matière civile pour laquelle il est compétent en vertu de l'article 587bis, 1°, du Code judiciaire et des articles 2, 4 et 8 de la loi du 19 mars 1991.

C'est à juste titre que le tribunal du travail s'est reconnu compétent.

2. Recevabilité de la demande

2.1. Moyen reposant sur l'irrégularité formelle des lettres d'intention

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 dispose que l'employeur qui envisage de licencier un délégué du personnel ou un candidat délégué du personnel pour motif grave doit en informer l'intéressé et l'organisation qui l'a présenté par lettre recommandée à la poste envoyée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement.

La notification à monsieur Hubert S et à la CGSLB de l'intention de MAINSYS ENGINEERING de licencier monsieur S pour motif grave a eu lieu par une lettre recommandée signée par monsieur T., « Administrateur délégué, dûment mandaté ».

Monsieur Hubert S et la CGSLB mettent en cause la régularité de la notification de l'intention de licencier au motif que le signataire de la lettre recommandée, monsieur T., administrateur délégué, ne disposait selon eux pas du pouvoir d'effectuer cette notification.

Il est requis par la loi que l'employeur procède aux notifications litigieuses. L'employeur, personne morale, agit au travers de ses organes ou par l'intermédiaire d'une personne mandatée pour le représenter.

En l'espèce, les statuts permettent au conseil d'administration de déléguer la gestion journalière des affaires de la société ainsi que la représentation pour cette gestion à un ou plusieurs administrateurs, alors appelés administrateurs délégués, à des directeurs ou autres agents, agissant seuls ou conjointement (article 19, alinéa 1^{er}). Monsieur T. a été désigné en qualité d'administrateur délégué par décision de l'assemblée générale du 9 mai 2015, publiée au Moniteur belge du 30 juin 2015, pour un mandat prenant fin en 2021.

Les notifications litigieuses relèvent de la gestion journalière. Il faut rappeler que, quel que soit leur impact du point de vue social, il ne s'agit juridiquement que d'actes conservatoires qui ne produisent aucun effet de droit irrémédiable. Monsieur T. avait donc le pouvoir d'y procéder au nom et pour le compte de la société en sa qualité d'administrateur délégué.



Surabondamment, le conseil d'administration de MAINSYS ENGINEERING a pris la précaution de mandater expressément et par écrit monsieur T. pour accomplir seul, au nom et pour le compte de la société, tout acte lié à l'exécution de la procédure de licenciement pour motif grave prévue par la loi du 19 mars 1991 aux fins d'obtenir l'autorisation de licencier monsieur Hubert S pour motif grave.

Le pouvoir de monsieur T. d'effectuer les notifications litigieuses ne souffre donc d'aucune contestation sérieuse. Ces notifications sont régulières.

2.2. Moyen reposant sur l'illégalité des preuves

Monsieur Hubert S et la CGSLB persistent à tirer un moyen d'irrecevabilité frappant l'action de l'illégalité qui affecterait, selon eux, les informations recueillies par MAINSYS ENGINEERING au sujet du blog litigieux.

Comme le tribunal l'a déjà expliqué, la problématique de la légalité des preuves relève de l'examen du fondement de la demande, et non de sa recevabilité.

C'est donc à juste titre que le tribunal a rejeté la fin de non-recevoir élevée par monsieur S et la CGSLB.

3. Motif grave

3.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave d'un travailleur protégé

En vertu de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991², les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour un motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent.

La notion de motif grave

La loi du 19 mars 1991 ne déroge pas au droit commun en matière de licenciement pour motif grave, pour ce qui est de la définition du motif grave³ et de la charge de la preuve.

² Loi 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.

³ Voyez Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, 2003, p. 374.



Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé⁴. Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave⁵.

Lorsqu'il ressort des éléments factuels soumis au juge que l'employeur lui-même n'a pas estimé que la poursuite de la collaboration était rendue immédiatement et définitivement impossible par la faute commise, celle-ci ne peut constituer un motif grave au sens de l'article 35 de la loi.

La preuve du motif grave

L'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur⁶.

Le délai pour entamer la procédure

L'article 4, § 1^{er}, de la loi du 19 mars 1991 impose à l'employeur qui envisage de licencier un travailleur pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent

⁴ C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152.

⁵ Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 190.

⁶ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.



le jour au cours duquel il a eu connaissance du fait qui justifierait le licenciement, et ce sous peine de nullité.

C'est à l'employeur d'établir qu'il a respecté ce délai.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice⁷.

Lorsque le fait qui justifierait le licenciement constitue un manquement continu du travailleur, le moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur⁸.

La notification des motifs

L'article 4, § 3, de la loi impose à l'employeur de faire mention, dans les lettres recommandées par lesquelles il informe de son intention le travailleur protégé et l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, de tous les faits dont il estime qu'ils rendraient toute collaboration professionnelle définitivement impossible.

En vertu de l'article 7, dans la seconde phase de la procédure, la citation doit mentionner le motif grave qui justifie la demande. Les faits invoqués ne peuvent être différents de ceux qui ont été notifiés en application de l'article 4, § 1^{er}. Aucun autre motif ne pourra être soumis à la juridiction du travail.

3.2. Les principes à prendre en considération dans l'appréciation des faits

Les articles 19 de la Constitution, 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et 19 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques consacrent la liberté d'expression en tant que droit fondamental. Cette liberté comporte le droit d'avoir une opinion, de recueillir et de répandre des informations ou des idées, le cas échéant sous forme de critiques à l'égard de son employeur⁹.

⁷ Cass., 22 octobre 2001, www.cass.be, RG n° S990206F ; Cass., 6 septembre 1999, www.cass.be, RG n° S980122F.

⁸ Cass., 27 novembre 1995, Pas., p. 1069, Cass., 8 avril 2002, www.cass.be, RG n° S010159N et Cass., 23 mai 2005, www.cass.be, RG n° S040138F.

⁹ K. ROSIER et S. GILSON, « Quelques aspects de l'influence des technologies sur l'évolution du droit social », *Pas de droit sans technologie*, dir. F. JONGEN et J.-F. HENROTTE, Larcier, CUP, col. 158, 2015, p. 179, n° 66.



La liberté d'expression vaut aussi pour le travailleur dans le cadre de la relation de travail. Toutefois, cette liberté n'est pas absolue. Le travailleur doit l'exercer dans le respect des obligations mises à sa charge par la loi, et plus particulièrement :

- l'obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur, qui découle du principe d'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134, alinéa 3, du Code civil ;
- l'obligation de manifester respect et égards envers l'employeur (article 16, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978) ;
- l'obligation d'assurer le respect des convenances et des bonnes mœurs (article 16, alinéa 2, de la même loi) ;
- l'obligation d'agir conformément aux ordres et instructions qui lui sont donnés par l'employeur, ses mandataires et ses préposés, en vue de l'exécution du contrat (article 17, 2°, de la même loi) ; l'obligation d'obtempérer aux ordres ne s'étend toutefois pas aux ordres à caractère illicite ou illégitime¹⁰ ;
- l'obligation de s'abstenir de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle (article 17, 3°, de la même loi).

Le travailleur jouit également des droits fondamentaux que constituent la liberté d'association et de la liberté syndicale, consacrées notamment par l'article 27 de la Constitution, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, l'article 5 de la Charte sociale européenne, l'article 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, l'article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la loi du 24 mai 1921 garantissant la liberté d'association.

La liberté syndicale comporte, notamment, le droit d'information, de consultation et de négociation collective, consacré par l'article 23 de la Constitution. C'est le droit d'information qui retient l'attention en l'espèce.

La liberté syndicale et le droit d'information qui en constitue l'un des éléments sont susceptibles de restrictions imposées par la loi dans les limites de ce qui est nécessaire, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui¹¹.

¹⁰ V. VANNES et L. DEAR, La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications, Bruylant, Collection de la Faculté de droit de l'ULB, 2011, p. 190 ; C.trav. Bruxelles, 13 juin 2006, *Chr.D.S.*, 2008, p. 153 ; C.trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *Chr.D.S.*, 2014, p. 165 et note F. LAMBINET et S. GILSON, « Quand le travailleur qui critique son employeur franchit-il le Rubicon ? ».

¹¹ Article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme ; voyez également l'article 23, alinéa 2, de la Constitution ; sur la problématique des limites à l'exercice de la liberté d'expression syndicale, voyez S. GILSON et csrts, *Secret et loyauté dans la relation de travail*, Kluwer, Waterloo, 2012, p. 92 à 99.



Au sein de l'entreprise, le droit d'information des travailleurs est mis en œuvre au travers des organes de concertation que constituent le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail.

La directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne permet aux États membres de prévoir que, dans les conditions et limites fixées par les législations nationales, les représentants des travailleurs, ainsi que les experts qui les assistent éventuellement, ne sont pas autorisés à révéler aux travailleurs ou à des tiers des informations qui, dans l'intérêt légitime de l'entreprise ou de l'établissement, leur ont été expressément communiquées à titre confidentiel.

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises dispose, en son article 32, que : « Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise doivent assurer l'information du personnel de l'entreprise, sur la base des renseignements qui leur sont communiqués, tout en veillant à utiliser ceux-ci avec toute la discrétion nécessaire à la sauvegarde des intérêts de l'entreprise.

Toute communication écrite effectuée par un membre du conseil d'entreprise en vertu de l'alinéa précédent doit avoir été déposée préalablement auprès du secrétaire du conseil d'entreprise ».

L'article 33 du même arrêté royal dispose que : « Lors de ses communications au conseil d'entreprise, le chef d'entreprise signale, le cas échéant, le caractère confidentiel de certains renseignements, dont la diffusion serait susceptible de causer un préjudice à l'entreprise ».

Enfin, l'article 192 du Code pénal social sanctionne pénalement « tout membre (...) d'un conseil d'entreprise, d'un comité pour la prévention et la protection au travail ou d'une délégation syndicale qui, en contravention à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, communique ou divulgue abusivement des renseignements d'ordre individuel dont il a eu connaissance en raison de fonctions ou mandats exercés en vertu des dispositions des lois précitées ou qui communique ou divulgue abusivement des renseignements globaux de nature à porter préjudice à l'économie nationale, aux intérêts d'une branche économique ou d'une entreprise ».

3.3. Application des principes en l'espèce

3.3.1. Premier motif invoqué : le manque de loyauté

Aux yeux de MAINSYS ENGINEERING, le manque de loyauté réside en ce que :

- le blog viole les règlements d'ordre intérieur du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail



- le blog viole l'article 32 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973
- monsieur Hubert S. a voulu tenir la direction à l'écart du blog
- son objectif n'est pas d'informer tous ses collègues de points en rapport avec leurs conditions de travail.

3.3.1.1. L'article 32 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973

L'arrêté royal du 27 novembre 1973 porte réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Les informations à fournir en vertu de cet arrêté royal y sont détaillées. Il s'agit des informations de nature économique et financière visées à l'article 15, b), de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

L'arrêté royal doit être distingué de la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail. Celle-ci prévoit la communication par l'employeur au conseil d'entreprise d'informations sur les questions relatives à l'emploi dans l'entreprise. La convention prévoit notamment que le chef d'entreprise consultera le conseil d'entreprise sur les mesures relatives à la formation à la réadaptation professionnelles (article 8).

Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que des informations de nature économique et financière ont été divulguées sur le blog litigieux. C'est dès lors à tort que MAINSYS ENGINEERING se prévaut de l'article 32, alinéa 2, de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 aux termes duquel toute communication écrite effectuée par un membre du conseil d'entreprise en vertu de l'alinéa précédent doit avoir été déposée préalablement auprès du secrétaire du conseil d'entreprise. Cette disposition ne concerne que les informations économiques et financières. Elle ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce vu l'absence d'informations de ce type sur le blog.

Des informations fort générales et imprécises au sujet des formations ont été postées sur le blog. Il ne s'agit pas d'informations confidentielles ni sensibles. La convention collective de travail n°9, qui prévoit la communication au conseil d'entreprise d'informations relatives aux formations, ne contient aucune règle de confidentialité ni aucune disposition au sujet de la forme sous laquelle les informations qui font l'objet de cette convention collective doivent ou peuvent être communiquées au personnel par ses représentants.

Par conséquent, ni l'arrêté royal du 27 novembre 1973, ni la convention collective de travail n° 9 n'ont été violés par monsieur Hubert S.



3.3.1.2. *Les règlements d'ordre intérieur des organes de concertation*

L'article 26 du règlement d'ordre intérieur du conseil d'entreprise de MAINSYS ENGINEERING prévoit que le procès-verbal contenant les décisions du conseil est communiqué au personnel par voie d'affichage aux valves ou tout autre moyen fixé par le conseil. Une copie sera affichée sur l'intranet de la société. Le comité décide des points qui, en raison de leur caractère confidentiel, sont supprimés du procès-verbal destiné à l'affichage.

L'article 21 du règlement d'ordre intérieur du comité pour la prévention et la protection au travail prévoit qu'une copie du procès-verbal de chaque réunion est affichée aux valves et sur l'intranet. Le comité décide des points qui, en raison de leur caractère confidentiel, sont supprimés du procès-verbal destiné à l'affichage.

Ces modes de communication des décisions des organes de concertation ne sont nullement exclusifs. Dans les limites imposées par les dispositions légales et réglementaires rappelées ci-dessus, les représentants du personnel au sein des organes de concertation ont le droit, et même le devoir, d'informer leurs collègues qu'ils ont pour mission de représenter.

Les règlements d'ordre intérieur du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail de MAINSYS ENGINEERING ne doivent pas être interprétés en ce sens qu'ils cadenceraient toute information susceptible d'être donnée par les délégués au personnel au sujet des questions débattues au sein de ces organes, en limitant la communication à l'affichage du procès-verbal aux valves et sur l'intranet. Si tel était le sens à donner à ces dispositions – ce qui n'est pas le cas – elles devraient être écartées en raison de leur contrariété avec les dispositions de droit national et supranational, citées ci-dessus, qui garantissent la liberté d'expression, la liberté d'association et la liberté syndicale.

3.3.1.3. *Les objectifs du blog*

C'est à tort que monsieur T. a affirmé, dans la lettre par laquelle les motifs graves ont été communiqués, que « toute information au personnel réalisée par les membres du CE/CPPT doit être communiquée via un canal auquel a accès l'employeur ». Ceci ne ressort nullement des dispositions légales et réglementaires pertinentes qui ont été rappelées ci-dessus.

Au contraire, il est licite et légitime que les représentants du personnel donnent, en cette qualité, des informations à leurs collègues – dans les limites déjà précisées – et entretiennent une communication avec ceux-ci à ce sujet sans que l'employeur y ait accès. Cette liberté fait partie de la liberté d'expression et de la liberté syndicale. L'exclusion des membres de la direction ainsi que de l'épouse d'un directeur du groupe des personnes invitées à participer au blog n'est donc pas critiquable.



L'examen des extraits du blog produits par MAINSYS ENGINEERING montre que les informations communiquées aux travailleurs de MAINSYS ENGINEERING par ce moyen sont les suivantes :

- Des informations générales sur les droits et obligations des travailleurs salariés (risques liés à l'assurance en cas de sinistre auto, indexation des salaires, rémunération en cas d'intempéries sur la route). Ces informations n'étant pas spécifiques à l'entreprise, leur diffusion n'est pas susceptible de lui poser le moindre problème.
- Un sondage au sujet des thèmes auxquels les travailleurs de l'entreprise attachent le plus d'importance. Tout à fait anodin.
- Une critique du comportement de la délégation patronale au sein du conseil d'entreprise. Cette critique n'est pas reprochée à monsieur Hubert S par MAINSYS ENGINEERING dans le cadre de la présente procédure.
- Des commentaires au sujet des décisions prises par le conseil d'entreprise en matière de formation et de travail effectué les jours fériés. Ces commentaires ont été postés sur le blog après la publication, sur l'intranet, des procès-verbaux des réunions du conseil d'entreprise, auxquels ils se réfèrent. Les commentaires sont très généraux.

Il ne ressort pas de ces pièces que monsieur S a divulgué, sur le blog litigieux, des informations à caractère sensible ou confidentiel ni à caractère personnel, pas plus que des renseignements de nature à porter atteinte aux intérêts de l'entreprise.

Le seul fait d'aborder des sujets qui, telle la formation, relèvent de la compétence du conseil d'entreprise en vertu de la convention collective de travail n° 9, n'est pas critiquable en soi. Cette information donnée au personnel par l'un de ses représentants, dans les circonstances décrites, n'est nullement de nature à faire obstacle au bon fonctionnement des organes ni à la concertation sociale au sein de l'entreprise, que du contraire.

3.3.1.4. Conclusion

Le manque de loyauté dénoncé par MAINSYS ENGINEERING au regard des règlements d'ordre intérieur et de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 ainsi qu'au regard des objectifs poursuivis par le blog n'est pas établi.



3.3.2. Deuxième motif invoqué : l'insubordination

MAINSYS ENGINEERING commence par reprocher à monsieur Hubert S d'avoir créé le blog litigieux malgré que la direction lui ait opposé un refus clair. La création du blog, malgré ce refus, remonte à juillet 2017 et MAINSYS ENGINEERING ne conteste pas avoir eu connaissance de son existence durant la seconde moitié de l'année 2017. Le fait étant connu depuis bien plus de trois jours ouvrables au moment de l'intentement de la procédure, il ne peut être retenu à titre de motif grave.

Le maintien du blog en dépit des mises en demeure adressées à monsieur Hubert S le 15 et le 17 janvier 2018 constitue un fait continu. La demande d'autorisation de licenciement, introduite le 19 janvier 2018, n'est pas tardive au regard de ce fait.

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail confère l'autorité patronale à l'employeur et fait obligation au travailleur d'agir conformément aux ordres et instructions qui lui sont donnés par l'employeur en vue de l'exécution du contrat, à moins que ces ordres et instructions soient illicites ou illégitimes. Il y a donc lieu d'examiner la licéité et la légitimité de l'ordre donné par MAINSYS ENGINEERING à monsieur Hubert S de fermer le blog litigieux.

MAINSYS ENGINEERING soutient que ce blog viole l'article 32 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 ainsi que les règlements d'ordre intérieur du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail et qu'il porte atteinte à la concertation sociale au sein de l'entreprise. Tel n'est pas le cas, pour les raisons qui ont déjà été exposées.

MAINSYS ENGINEERING fait également valoir que le blog pose des problèmes de sécurité informatique et que sa création contrevient à la Politique de Sécurité de l'Information de la société, qui interdit notamment d'enregistrer des informations confidentielles sur un système qui ne soit pas reconnu par le département ICT de l'entreprise comme sûr et/ou sécurisé, entre autres les stockages sur le cloud. L'envoi des invitations au blog via les adresses électroniques professionnelles des membres du personnel comporterait également des risques en matière de sécurité.

C'est possible. Toutefois, les risques informatiques vantés par MAINSYS ENGINEERING sont inhérents au recours au média du blog, et ce indépendamment du contenu de ce blog. Or, l'existence même du blog était connue de MAINSYS ENGINEERING bien avant le début de l'année 2018. Le fait que les adresses électroniques professionnelles des collaborateurs ont été utilisées lui était connu également, puisque le responsable de la sécurité informatique de l'entreprise, qui a informé celle-ci du contenu du blog, a reçu les invitations requises pour y accéder, et ce via son courrier électronique professionnel.



L'existence du blog et les invitations via le courrier électronique professionnel des membres du personnel, qui selon MAINSYS ENGINEERING comportent en elles-mêmes des risques en matière de sécurité informatique, n'ont pas suscité de réaction de MAINSYS ENGINEERING alors que la société en avait connaissance bien avant l'intentement de la procédure. Il s'en infère que MAINSYS ENGINEERING n'a pas estimé ces faits problématiques ou, à tout le moins, qu'ils ne présentaient nullement la gravité requise pour justifier l'ordre de fermeture du blog, et encore moins un licenciement pour motif grave. Il n'y a pas lieu de revenir sur cette appréciation, portée par la société elle-même, au motif que le contenu du blog lui a déplu. Le brusque revirement de la société, qui veut interdire la tenue du blog pour de prétendus motifs de sécurité informatique qui ne l'ont jamais interpellée jusqu'alors, n'est pas légitime. Ces motifs constituent manifestement un prétexte.

En conclusion, l'ordre de fermer le blog, intimé par MAINSYS ENGINEERING à monsieur Hubert S n'est pas licite au regard de la liberté d'expression, de la liberté d'association et de la liberté syndicale. Il n'est pas légitime pour des motifs de sécurité qui apparaissent, vu les circonstances, comme un prétexte. Le refus de monsieur Hubert S d'obtempérer ne constitue dès lors pas une insubordination fautive.

3.3.3. Troisième motif invoqué : les mensonges

MAINSYS ENGINEERING reproche à monsieur Hubert S d'avoir menti sur le fait qu'il n'avait pas invité l'épouse d'un membre de la direction, également employée par la société, à participer au blog et sur le fait que le véritable but poursuivi par la clause de confidentialité était de tenir la direction à l'écart du blog.

* (1) (2)
La cour du travail a déjà précisé qu'elle estime que MAINSYS ENGINEERING pouvait légitimement tenir les membres de la direction, ainsi que l'épouse de l'un d'entre eux, à l'écart du blog. Les reproches faits par MAINSYS ENGINEERING à monsieur S à ce sujet n'étant pas fondés, le fait pour monsieur S de ne pas avoir dit toute la vérité en tentant de s'en défendre n'est pas fautif.

La volonté de tenir la direction à l'écart du blog n'exclut d'ailleurs pas que la clause de confidentialité ait également eu pour but d'empêcher la diffusion de l'information à l'extérieur de l'entreprise.

Le mensonge n'est dès lors pas établi.

3.3.4. Conclusion quant au motif grave

Aucun des faits invoqués par MAINSYS ENGINEERING ne constitue une faute grave de nature à permettre le licenciement de monsieur Hubert S sans indemnité ni préavis.



La demande de MAINSYS ENGINEERING d'entendre ordonner à monsieur Hubert S de produire l'intégralité du blog litigieux ne repose pas sur des présomptions graves, précises et concordantes que celui-ci contient la preuve de faits pertinents pour la présente procédure. Une telle injonction donnée sans motif impérieux porterait atteinte à la liberté d'expression, d'association et à la liberté syndicale.

4. Dépens

Les dépens sont à charge de MAINSYS ENGINEERING, partie perdante.

Ils consistent en l'indemnité de procédure dont le montant de base est de 1.440 euros, s'agissant d'un litige non évaluable en argent. La situation n'étant pas manifestement déraisonnable, il y a lieu de s'en tenir à ce montant.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables, mais non fondés ;

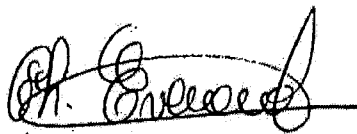
Confirme le dispositif du jugement attaqué ;

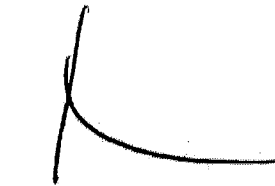
Condamne MAINSYS ENGINEERING à payer à monsieur Hubert S et à la CGSLB les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.440 euros jusqu'à présent.



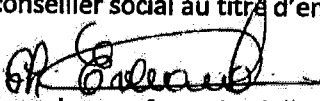
Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, conseillère,
J.-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Ph. VAN MUYLDER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Ch. EVERARD, greffier


Ch. EVERARD,

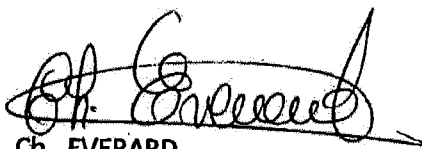

Ph. VAN MUYLDER,

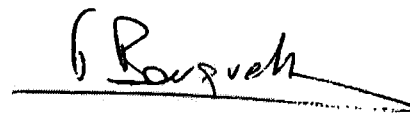
J.-C. VANDERHAEGEN,
Signature et ajat de date (2) mots approuvés
Monsieur J.-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors
des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur Ph. VAN
MUYLDER, conseiller social au titre d'employé, et Madame F. BOUQUELLE, conseillère.

Le greffier, 
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du
travail de Bruxelles, le 21 juin 2018, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseillère,

Ch. EVERARD, greffier


Ch. EVERARD,


F. BOUQUELLE,

