



Numéro du répertoire
2019 /
Date du prononcé
21 février 2019
Numéro du rôle
2018/AB/1048
Décision dont appel
18/4833/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

deuxième chambre

Arrêt

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

Arrêt contradictoire

Définitif

D

SA

partie appelante,

représentée par Maître CORDIER Jean-Philippe et Maître STENUICK Sophie, avocats à 1170 BRUXELLES, Boulevard du Souverain, 36/8

contre

1. Monsieur F. C.,

partie intimée,

représentée par Maître DELVIGNE Marie-Claude, avocat à 6001 MARCINELLE, Rue Destrée, 72

2. LA FEDERATIOIN GENERALE DES TRAVAILLEURS DE BELGIQUE, en abrégé FGTB, (BCE non communiqué) dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 42,

partie intimée,

représentée par Maître SEPULCHRE Clarisse, avocate à 1540 HERNE, Ekkelenberg 36

★

★ ★

I. LES FAITS

Monsieur C. F. est entré au service de la S.A. D (en abrégé : D) le 1^{er} août 1978.

Depuis 1995, il a exercé sans interruption divers mandats de représentant du personnel au sein des organes de concertation de l'entreprise. Il a été désigné comme délégué syndical par la FGTB depuis 1999.

En 2015, un nouveau contrat de travail a été signé, aux termes duquel monsieur C. F. exerce la fonction de « pareur polyvalent, représentant des travailleurs ». Ce contrat de travail prévoit que les mardis et mercredis sont consacrés à la parure et que les lundis et jeudis sont consacrés à l'exercice des mandats syndicaux. Le vendredi est également consacré à l'exercice des mandats syndicaux, à l'exception des semaines sans prestation le vendredi, à savoir une semaine sur trois dans le cadre de l'annualisation du temps de travail.

Lors des élections sociales de 2016, monsieur C. F. a à nouveau été élu comme représentant effectif des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail. Il a été à nouveau désigné comme délégué syndical effectif par le SETCa en août 2016.

Le vendredi 28 septembre 2018, le courrier électronique reproduit ci-dessous a été adressé à monsieur C. F. par madame S.B., directrice des ressources humaines de la SA C avec copie à plusieurs personnes, dont madame W., directrice des ressources humaines de D :

« Monsieur,

Concerne : SA O dont le siège social est situé [...]

Depuis plusieurs mois, arguant d'un mandat du SETCA quant à ce, vous êtes intervenu/ vous vous êtes immiscé de manière illégitime dans les relations sociales au sein de notre société, adoptant en cette occasion diverses attitudes (telles que la menace, la tentative d'intimidation,...) tout à la fois contraire aux habitudes de notre société en terme de dialogue social et manifestement radicalement contraire à la promotion des intérêts de nos relations sociales.

Votre organisation syndicale a dû être interpellée par notre société, à deux reprises, du chef de vos débordements manifestes.

Très curieusement, nos interpellations écrites pourtant sévères et rédigées de manière non équivoque sont restées sans réponse (aucune).

Dans ce contexte, vous prévalant de la qualité susmentionnée, vous avez obtenu nombre d'informations tout à fait confidentielles touchant aux affaires de la société, des pièces les étayant et/ou les évoquant, et en avez donné diffusion(s).

Dans ce contexte et sur aveu du SETCA, notre société vient de se voir notifié que vous ne disposiez en réalité d'aucune qualité / d'aucun mandat s'agissant de réaliser les interventions susmentionnées, disposant en réalité seulement d'un mandat au sein de la seule société qui vous occupe, soit une entreprise tout à fait indépendante de la nôtre (D).

Il ne nous appartient de déterminer les motivations poursuivies par vous en agissant ainsi que vous l'avez fait.

Les faits commis, en tout état de cause, sont extrêmement graves.

Notamment et sans préjudice de toute autre qualification pénale :

- *on se souviendra que l'article 227 du Code Pénal érige en infraction, punissable d'une peine de prison d'un mois à deux ans, l'immixtion dans les affaires publiques ou civile (en faisant usage d'une fausse qualité) ;*
- *l'article 458 du Code Pénal érige également en délit, passible d'une peine de prison d'un à trois ans (et de peines d'amendes), le fait, pour une dépositaire, par état ou par profession, de secrets, de les faire connaître / de les révéler ;*
- *les articles 327 à 331bis du Code pénal incriminent quant à eux différents types de menaces contre les personnes ou contre les propriétés.*

Notre société, choquée par la démarche suivie par vous, du chef des faits qui vous sont imputables, entend très prochainement déposer plainte avec constitution de partie civile entre les mains de Monsieur le Juge d'Instruction et obtenir indemnisation des dommages causés par les faits manifestement fautifs qui vous sont imputables.

Dans ce contexte à tout le moins, il vous incombe à l'évidence de tendre à la limitation des dommages susmentionnés.

Vous voudrez bien dès lors, dès réception de la présente :

- *(évidemment) : vous abstenir dorénavant (et immédiatement) :*

C le tout acte tendant, explicitement ou implicitement, à vous prévaloir de quelque mandat vous donnant pouvoir d'intervention dans les affaires de notre société, en quelque manière que ce soit,

- O cesser tous actes d'immixtions dans les affaires de notre société, quelles qu'elles soient et notamment tout affaire, tout dossier toute question pouvant intéresser l'un ou l'autre membre de notre personnel, disposant ou non d'un mandat syndical quel qu'il soit (mandat au titre de délégué syndical, mandat au titre de membre de notre conseil d'entreprise et/ou de Comité pour la Protection et la prévention au Travail) ;*
- O vous abstenir de tous actes destinés ou ayant pour effet ou pouvant avoir pour effet de causer préjudice à notre société, notamment par l'altération de la qualité du dialogue social au sein de notre entreprise,*
- O vous abstenir de prendre langue avec un membre de notre personnel, disposant ou pas de la qualité de délégué syndical ou membre de notre Conseil d'entreprise et/ou Comité pour la Prévention et la protection au travail et ce afin d'aborder tout sujet, toute matière ayant trait au bon fonctionnement de nos organes sociaux et plus généralement de nos affaires dont notamment tout dossier ayant trait à nos ressources humaines ;*
- O vous abstenir de prendre langue avec un quelconque dirigeant de notre société ou de toute autre société affiliée, en ce compris nos dirigeants situés à Roubaix (ou tout autre lieu géographique) ;*
- *communiquer une relation (extrêmement) détaillée :*
 - O de l'ensemble des actes posés par vous sous couvert de la fausse qualité susmentionnée, relativement aux affaires de notre société;*
 - O de l'ensemble des communications opérées par vous s'agissant des secrets de notre entreprise notamment captés durant votre participation aux réunions préparatoires à nos réunions en Conseil d'entreprise ;*
- *restituer tous documents de notre société en votre possession et en détruire toutes copies, notamment celles qui vous furent (notamment) communiquées par des membres de notre personnel à l'occasion de préparation de réunions de notre conseil d'entreprise à laquelle vous avez estimé, de manière illégitime, pouvoir participer.*

Dans ce contexte notamment, nous espérons ne plus à recevoir, notamment par voie téléphonique les messages dont vous êtes coutumier et dissimulant à peine des menaces à l'encontre tout à la fois de notre personnel d'encadrement et de notre société (ces messages ayant par ailleurs été conservés).

Nous avons également invité les membres de notre personnel, par ailleurs pourvu d'un mandat syndical et/ou social, de ne plus prendre langue avec vous afin de vous permettre d'encore interférer, d'une manière ou d'une autre, dans nos affaires notamment sociales.

Copie du présent courrier est adressée à votre centrale syndicale en la personnel de Mesdames M., Secrétaire Adjointe, V., Secrétaire responsable du secteur COMMERCE et D., Vice-Présidente Fédérale.

Copie de la présente est également transmise pour information à :

- *Madame S. L., Inspectrice sociale, du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Contrôle du Bien-être au Travail, Direction Bruxelles;*
- *Monsieur G. H., Inspecteur social, CLS Cellule Organisation Professionnelle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.*

Dès maintenant, notre conseil est instruit de préparer le projet de constitution de partie civile qui nous soumettra très prochainement et qui sera déposé entre les mains des autorités judiciaires compétentes.

Sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable.

La présente vous est adressée tout à la fois par courriel, lettre recommandée et par lettre ordinaire.

Nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués »¹.

Le lundi 1^{er} octobre et le mardi 2 octobre 2018, madame W. a demandé des précisions au sujet des faits à madame S.B. par courriel. Madame S.B. lui a répondu le jour même (1^{er} et 2 octobre) par courriel également.

Par courrier recommandé du 2 octobre 2018, D[] a informé monsieur C. F. , la FGTB et le SETCa de son intention de licencier monsieur C. F. pour motif grave dans le cadre 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. Cette lettre était rédigée comme suit :

« Monsieur F.,

Concerne : Procédure en reconnaissance d'un motif grave - Loi du 19 mars 1991

¹ pièce 4 du dossier de la SA
à l'original.

En application de l'article 4, § 1er, 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, nous vous informons que nous envisageons de vous licencier pour motif grave.

Lors des élections sociales de 2016, vous vous êtes présenté sur une liste FGTB pour le CE et pour le CPPT. Vous avez été élu comme représentant effectif et êtes par ailleurs délégué syndical.

Les faits, tels qu'exposés ci-dessous, constituent selon nous un motif grave rendant toute collaboration future définitivement impossible.

1.

Le vendredi 28 septembre 2018 à 10h58, vous avez reçu un courriel de Madame S. S. B., DRH de la Société O

Différentes personnes étaient en copie de cet email :

- *Madame K. W., Human Ressource Director de D*
- *Madame F. M., secrétaire adjointe du syndicat ;*
- *Madame V. V. W., secrétaire responsable commerce du syndicat ;*
- *Madame M.D., Vice-présidente fédérale de la FGTB ;*
- *Madame S. L., inspectrice sociale ;*
- *Monsieur H. G., inspecteur social.*

Il ressort de ce courriel et de sa pièce jointe que :

- *Depuis plusieurs mois, vous vous êtes immiscé illégalement dans les relations sociales au sein de la Société O en prétendant que vous disposiez d'un mandat SETCa.*
- *A cette occasion, vous avez adopté diverses attitudes inacceptables (telles que la menace, la tentative d'intimidation etc.) envers la Société O*
- *La Société C a dû interpellier le SETCa à plusieurs reprises vu vos débordements manifestes.*
- *Dans ce contexte, toujours en prétextant d'un prétendu mandat SETCa, vous avez obtenu des informations confidentielles relatives aux affaires de la Société O et en avez donné une certaine diffusion.*
- *Vous avez également à ce titre, contacté par téléphone le personnel d'encadrement d'Okaidi ainsi que sa direction, en proférant des menaces.*
- *La Société O a finalement appris que vous n'aviez pas de contrat de travail avec le SETCa mais que vous aviez uniquement un mandat de délégué effectif au CE, au CPPT et à la DS de notre Société, la Société L*

En conséquence, la Société O a décidé de déposer plainte au pénal contre vous avec constitution de partie civile entre les mains du Juge d'instruction compétent sur base des dispositions juridiques suivantes :

- o Article 227 du Code pénal qui érige en infraction l'immixtion dans des affaires publiques ou civiles ;*
- o Article 458 du Code pénal qui érige en délit le fait défaire connaître ou de révéler des secrets dont on est dépositaire ;*
- o Articles 327 à 331 bis du Code pénal incriminant différents types de menaces contre les personnes ou contre les propriétés.*

2.

A la réception de ce courriel le vendredi 28 septembre 2018 à 10h58, Madame K. W. a ainsi découvert que vous vous faisiez passer auprès d'O. comme salarié du SETCa alors qu'en réalité vous êtes salarié de D.

Après avoir pris connaissance de cette information, Madame W. a pris contact avec la DRH d'O. Madame S. S. B..

Il s'avère en réalité que :

- Vous avez participé à diverses réunions préparatoires d'O. pour le SETCa depuis le mois d'avril 2018 (dont la réunion relative à l'examen des comptes annuels de la Société O. ;*
- Vous avez préparé les réunions d'août pour le CE et le CPPT d'O. avec Madame S. L., déléguée syndicale d'O. ce qui a entraîné des réunions perturbées et un procès-verbal de carence ;*
- Vous avez participé à un entretien individuel pour représenter une employée d'O. le 13 juillet 2018 ;*
- Vous avez contacté à deux reprises la direction générale d'O. début de l'été 2018 et le 7 septembre 2018 concernant Madame S. L. et avez proféré des menaces contre O. à cette occasion ;*
- Vous avez contacté la DRH d'O. le 14 septembre 2018 à 11h11 concernant Madame S. L. et avez également proféré des menaces à cette occasion.*

3.

En raison de vos différents mandats syndicaux, il avait été convenu que vous travailleriez à la production les mardis et mercredis et que vous consacriez les autres jours de la semaine (lundis, jeudis et vendredis) à l'exercice de vos mandats syndicaux.

Or, il s'avère, sur la base des informations qui nous ont été communiquées ce vendredi

28 septembre 2018, que vous avez exercé un prétendu mandat syndical pour le SETCa auprès de la Société O. Il s'agit ce faisant de l'exercice anormal de vos mandats syndicaux dont vous disposez au sein de notre Société.

Votre comportement est inacceptable et inadmissible dès lors que vous avez trompé tant notre confiance que la confiance légitime de la société O dans le mandat syndical dont vous disposez.

En agissant de la sorte, vous avez :

- *Usurpé un titre que vous n'avez pas ;*
- *Commis des faits pénalement répréhensibles ;*
- *Exercé anormalement vos mandats syndicaux ;*
- *N'avez pas respecté l'article 11 de votre contrat de travail qui vous engage à effectuer loyalement les tâches qui vous sont confiées et à vous conformer strictement aux instructions communiquées ; et par lequel vous vous engagez à ne pas accepter, sans le consentement de l'employeur, d'autres fonctions ou activités pour compte de tiers, en particulier celles qui seraient susceptibles de vous placer dans une situation de conflit d'intérêt, même potentiel.*

4.

Par le passé, vous avez déjà fait preuve de manque de conscience professionnelle et avez commis diverses irrégularités dans le cadre de l'exercice de votre contrat de travail au sein de D

Si beaucoup de remarques vous ont été formulées oralement, les faits suivants peuvent être épinglés :

- *Refus de pointer;*
- *Refus de porter l'uniforme de travail dans l'atelier;*
- *Avertissement du 3 mai 2010: Dénonciation de faits de harcèlement mensongers.*
- *Email du 26 novembre 2015 : Attaques régulières à l'encontre de votre responsable et présence d'un percolateur dans l'atelier ;*
- *Email du 24 mai 2017 : Absence injustifiée ;*
- *Email du 19 mai 2017 : Email agressif suite à une demande de confirmation de date pour libération syndicale ;*
- *Octobre 2017 : Communication à une travailleuse d'informations confidentielles dont vous aviez connaissance en raison de vos mandats syndicaux auprès de D*
 - *Demande de respecter le caractère strictement confidentiel des informations obtenues en raison de votre qualité de représentant du personnel.*

Votre dernière évaluation, que vous avez par ailleurs refusé de signer, précisait d'ailleurs

que vous deviez améliorer le respect des délais, la régularité dans votre présence, votre gestion des priorités et du temps et que vous deviez adopter une meilleure attitude sur votre lieu de travail.

5.

Les faits tels que résumés ci-dessus ne peuvent être acceptés ni tolérés par notre Société et ont rompu définitivement la confiance que nous vous portions.

En agissant de la sorte, vous avez trompé la confiance que nous vous portions en vous faisant passer pour un salarié du SETCa.

Nous estimons que ce comportement constitue, selon nous, un motif grave de rupture de votre contrat de travail.

6.

Enfin, à supposer que votre syndicat vous ait retiré Vos mandats syndicaux sans que nous n'en ayons été informé, et que vous ne disposiez dès lors plus d'aucune protection contre le licenciement, la présente vaut lettre de licenciement pour motif grave, au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

7.

Vous trouverez en annexe une copie de la lettre adressée à la FGTB et au SETCa ce jour.

Nous vous informons enfin que notre Société saisit encore aujourd'hui par requête, envoyée par recommandé conformément à la loi du 19 mars 1991, le Président du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en vue de faire reconnaître l'existence d'un motif grave.

Veillez agréer, Monsieur F., l'assurance de nos sentiments distingués.

K. W.

Human Resources Director

G. C.

Administrateur

Annexes : Copies de la lettre recommandée adressée au SETCa et à la FGTB ».

Le même jour, la présente procédure a été engagée par l'envoi d'une requête à la présidente du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Le même jour encore, madame M., secrétaire adjointe secteur commerce au SETCa, a informé C du retrait du mandat de délégué syndical effectif à monsieur C. F. et de la composition de la nouvelle délégation syndicale pour le SETCa, dont monsieur C. F. ne fait plus partie.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

D a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de l'autoriser à licencier monsieur C. F. pour motif grave sans préavis ni indemnité, conformément à 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.

Par un jugement du 11 décembre 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande irrecevable à l'égard du SETCa,

Déclare la demande recevable à l'égard des autres parties,

Déclare la demande avant dire-droit non fondée,

Déclare la demande principale non fondée et en déboute la SA

D

Délaisse à la SA D ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de l'instance, liquidés à 7.440,00 € à titre d'indemnité de procédure, étant entendu que cette indemnité de procédure unique sera répartie comme suit entre les parties qui obtiennent gain de cause :

- 6.000,00 € au bénéfice de Monsieur C. F. ,*
- 1.200,00 € au bénéfice de la FGTB,*
- 240,00 € au bénéfice du SETCa."*

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

D demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 11 décembre 2018 et :

- de procéder, avant dire droit, à une enquête par l'audition de madame S.B. et de madame V.V.,
- de dire pour droit que la faute commise par monsieur C. F. est une faute grave constitutive de motif grave, rompant définitivement la confiance que D en sa qualité d'employeur, doit porter en son travailleur ;

- d'autoriser D à licencier monsieur C. F. pour motif grave sans préavis ni indemnité ;
- de condamner monsieur C. F. au paiement de l'indemnité de procédure de 1.440 euros par instance et au remboursement des frais de citation de 628,42 euros.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de I a été interjeté par une requête envoyée au greffe de la cour du travail par une lettre recommandée à la poste du 21 décembre 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 12 décembre 2018 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance présidentielle du 4 janvier 2019.

Monsieur C. F. a déposé ses conclusions par télécopie le 16 janvier 2019, ses conclusions en original le 22 janvier 2019, ses conclusions additionnelles et de synthèse par télécopie le 4 janvier 2019 ainsi qu'un dossier de pièces. L'original des conclusions additionnelles et de synthèse de monsieur F. est parvenu au greffe le 11 février 2019 ; il n'en est pas tenu compte, la cause ayant été prise en délibéré le 7 février 2019.

La FGTB a déposé ses conclusions le 16 janvier 2019. Elle n'a pas déposé de pièces.

D a déposé ses conclusions le 28 janvier 2019, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 7 février 2019 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.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

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.

1.1. La notion de motif grave

1.

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 la charge de la preuve.

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* ».

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 concrètement 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.

2.

La faute grave n'est pas nécessairement de nature contractuelle⁶. Ainsi, des faits de la vie privée ou des faits survenus dans un contexte étranger à la relation de travail peuvent constituer un motif grave pour autant qu'ils soient de nature à rompre immédiatement et

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.

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., 9 mars 1987, R.G. n° 7769, *J.T.T.*, p. 128, note.

définitivement la relation de confiance entre l'employeur et le travailleur⁷. Tel pourrait être le cas, notamment, si ces faits ont des conséquences directes ou indirectes néfastes pour l'entreprise, s'ils ont des répercussions sur les relations professionnelles, s'ils portent atteinte à la réputation de l'entreprise ou si la nature et la gravité des faits commis engendrent en soi une rupture de confiance⁸.

3.

L'article 4, § 3, de la loi du 19 mars 1991 précise qu'en aucun cas, les faits constitutifs de motif grave ne peuvent être liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel.

Les faits liés à l'exercice du mandat du délégué du personnel, qui ne peuvent pas être invoqués pour justifier un licenciement pour motif grave, sont ceux liés à l'exercice du mandat de représentant du personnel *d'une manière conforme à la loi*. Celle-ci ne permet pas que soient commis, à cette occasion, des actes fautifs qui empêcheraient immédiatement et définitivement la poursuite des relations professionnelles. De tels actes fautifs ne relèvent pas de l'exercice du mandat de délégué du personnel d'une manière conforme à la loi. Ils peuvent donner lieu au licenciement pour motif grave, même s'ils ont été commis à l'occasion de l'exercice du mandat de représentant du personnel ou des activités syndicales⁹.

1.2. 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 travailleur¹⁰.

Il ressort d'une jurisprudence constante, que la cour du travail partage, que le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹¹. La partie qui rompt le contrat pour motif grave supporte donc la charge de la preuve du fait qualifié de faute et de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

⁷ Cass., 9 mars 1987, R.G. n° 7733, *J.T.T.*, p. 128, note.

⁸ Par exemple : condamnation pénale pour faits de mœurs sur mineurs d'âge d'un ouvrier exerçant ses fonctions dans une école, C.trav. Liège, 22 décembre 2010, *Chr.D.S.*, 2013/7, p. 368.

⁹ Cass., 27 janvier 2003, *Chr.D.S.*, p. 374 et note.

¹⁰ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

¹¹ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 437 et Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

Eu égard à la gravité de la mesure que constitue le licenciement pour motif grave, la jurisprudence se montre exigeante et rigoureuse quant à la preuve du motif grave, qui doit être certaine¹².

Si la partie qui invoque le motif grave échoue à en apporter la preuve certaine, le doute profite à l'autre partie et le motif grave ne peut être retenu¹³.

1.3. 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 protégé pour motif grave d'entamer la procédure dans les trois jours ouvrables qui suivent 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 justice¹⁴.

La connaissance suffisante des faits ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait¹⁵. Le délai pour entamer la procédure de licenciement prend cours dès que les faits sont connus avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.

1.4. La notification des motifs

¹² S. GILSON et csrts, « La preuve du motif grave », *Le congé pour motif grave, Notions, évolutions, questions procédurales*, dir. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 170.

¹³ G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile », *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, dir. G. DE LEVAL, Anthémis, CUP, 2011, p. 32 ; Cass., 20 mars 2006, www.juridat.be, RG n° C040441N.

¹⁴ Cass., 22 octobre 2001, www.cass.be, RG n° S990206F ; Cass., 6 septembre 1999, www.cass.be, RG n° S980122F.

¹⁵ Cass., 22 janvier 1999, www.cass.be, RG n° 8681 ; Cass., 28 février 1983, www.cass.be, RG n° 72/2334 et 72/2394.

En vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi, l'employeur qui envisage de licencier un travailleur protégé doit en informer l'intéressé et l'organisation syndicale qui l'a présenté par lettre recommandée.

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 rendent 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.

La notification du motif grave invoqué à l'appui de l'intention de licencier doit être précise afin de permettre au travailleur et à l'organisation syndicale de connaître les motifs de l'intention et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification de l'intention de licencier. L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis¹⁶.

2. Application des principes en l'espèce

2.1. Quant au délai pour entamer la procédure

D établit avoir été avertie des faits par un courriel de madame S.B., directrice des ressources humaines d'O du vendredi 28 septembre 2018.

Monsieur C. F. avance qu'il est manifeste que D avait déjà eu vent des faits avant de recevoir le courriel d'O du 28 septembre 2018 et que les deux sociétés se sont concertées aux fins d'initier la procédure. Aucun élément du dossier ne rend cette suspicion crédible. Au contraire, madame S.B. a envoyé à madame W., quelques minutes après l'envoi du courriel dénonçant les faits, un autre courriel l'informant avoir tenté de la contacter via la centrale afin d'en discuter avec elle, en vain vu l'absence de madame W. La tentative de madame S.B. de contacter madame W. via la centrale téléphonique de D indique que ces personnes n'étaient pas en contact précédemment.

D démontre dès lors avoir eu connaissance des faits par le courriel d'O du vendredi 28 septembre 2018. La procédure a été initiée le mardi 2 octobre 2018, dans le délai légal de trois jours ouvrables.

¹⁶ C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74.

2.2. Quant à la notification des motifs

1.

Monsieur C. F. relève l'imprécision des faits qui lui ont été notifiés, ainsi qu'à la FGTB et au SETCa, par courrier recommandé du 2 octobre 2018.

Les faits notifiés sous le point 1 de cette lettre sont effectivement trop imprécis pour permettre à monsieur C. F. et à son organisation syndicale de connaître les motifs reprochés et de s'en défendre, et pour permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu à la notification de l'intention de licencier. Et ce à l'exception du dernier tiret, qui énonce qu'O a finalement appris que monsieur C. F. n'avait pas de contrat de travail avec le SETCa mais avait uniquement des mandats de délégué au sein de D

Les faits notifiés au point 1 pourront toutefois être retenus, pour partie, pour autant qu'ils soient suffisamment précisés dans la suite de la lettre d'intention.

Les faits reprochés à monsieur C. F. par D sont énoncés de manière suffisamment précise au point 2 de la lettre :

- « Vous avez participé à diverses réunions préparatoires d'O pour le SETCa depuis le mois d'avril 2018 (dont la réunion relative à l'examen des comptes annuels de la Société O ;
- Vous avez préparé les réunions d'août pour le CE et le CPPT d'O (avec Madame S. L., déléguée syndicale d'O, ce qui a entraîné des réunions perturbées et un procès-verbal de carence ;
- Vous avez participé à un entretien individuel pour représenter une employée d'O le 13 juillet 2018 ;
- Vous avez contacté à deux reprises la direction générale d'O début de l'été 2018 et le 7 septembre 2018 concernant Madame S. L. et avez proféré des menaces contre O à cette occasion ;
- Vous avez contacté la DRH d'O le 14 septembre 2018 à 11h11 concernant Madame S. L. et avez également proféré des menaces à cette occasion ».

Au point 3 de la lettre d'intention, D développe l'interprétation et la qualification qu'elle attribue aux faits. Elle n'énonce pas de faits distincts de ceux énoncés au point 2.

Au point 4 de la lettre du 2 octobre 2018, D se réfère à des faits plus anciens dont elle a cependant admis, dans ses conclusions de première instance, qu'ils n'entrent pas en ligne de compte pour décider si monsieur F. a bien commis une faute grave constitutive de

motif grave au sens de la loi du 19 mars 1991. En tout état de cause, ces faits ne sont pas établis. Il ne sont dès lors pas retenus par la cour du travail.

La cour est dès lors valablement saisie, conformément à l'article 4, § 3 et à l'article 7 de la loi, des faits énoncés au point 2 de la lettre d'intention ainsi que du fait, énoncé avec suffisamment de précision au point 1, qu'O a finalement appris que monsieur C. F. n'avait pas de contrat de travail avec le SETCa mais avait uniquement des mandats de délégué au sein de D

2.

Monsieur C. F. fait aussi valoir que les faits énoncés dans la lettre du 2 octobre 2018 ont été modifiés au fil des conclusions déposées par D. ce que le tribunal a également relevé.

La cour du travail observe que les faits énoncés par D sont directement tirés du courriel adressé par madame S.B. (O) à madame W. (D) le 1^{er} octobre 2018 à 13 heures 49 et ne tient pas compte des rectifications qui y ont été apportées par un courriel de madame S.B. du lendemain, 2 octobre, à 7 heures 40 ; ces rectifications ont été ultérieurement reprises dans les conclusions de D.

Comme l'exige la loi, seuls les faits notifiés dans la lettre d'intention du 2 octobre 2018 (point 1 pour partie et point 2) seront examinés par la cour. Au sujet de faits notifiés de manière suffisamment précise, la cour tiendra compte des explications développées dans les conclusions, pourvu que celles-ci ne modifient pas le fait initialement notifié.

3.

La cour n'examinera pas les faits nouvellement invoqués par D dans ses conclusions d'appel, dont il n'a été nullement question dans la lettre d'intention, à savoir les appels téléphoniques à O les 31 mai et 16 juillet 2018.

2.3. Quant à la preuve et à la gravité des faits

2.3.1. O a finalement appris que monsieur C. F. n'avait pas de contrat de travail avec le SETCa mais avait uniquement des mandats de délégué au sein de D

Monsieur C. F. ne conteste nullement ne pas avoir de contrat de travail avec le SETCa mais avoir uniquement, au moment des faits, des mandats de délégué (délégué syndical et représentant du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail) au sein de D

Le fait qu'O ne l'a appris que tardivement ne permet pas d'induire que monsieur C. F. a prétendu être membre du personnel du SETCa ou a usurpé une telle qualité. Aucun élément

du dossier n'indique que monsieur C. F. a suscité, de manière fautive, la conviction erronée d'O selon laquelle il était employé par le SETCa.

C'est à juste titre que le tribunal a estimé que le fait n'est pas fautif.

2.3.2. Avoir participé à diverses réunions préparatoires d'O pour le SETCa depuis le mois d'avril 2018, dont la réunion relative à l'examen des comptes annuels d'O

1.

Il n'est pas contesté que monsieur C. F. a participé, le 28 mai 2018, à une réunion tenue dans les locaux du SETCa entre les déléguées du personnel au conseil d'entreprise d'O ayant pour objet la préparation d'une réunion du conseil d'entreprise d'O relative à l'examen des comptes annuels de cette société. Il s'agit manifestement de la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle doit être discutée l'information annuelle visée aux articles 15 à 23 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises.

L'article 35 de cet arrêté royal dispose qu'il est loisible à chacune des parties au conseil d'entreprise d'inviter sans formalité des experts à des réunions préparatoires tenues soit entre les membres représentant les travailleurs, soit entre les membres représentant le chef d'entreprise. En vertu de l'article 36, les experts sont tenus au secret professionnel.

En l'espèce, monsieur F. était, au moment des faits, actif en tant que délégué syndical et représentant du personnel au sein de son entreprise depuis plus de 20 ans. Il dispense des formations internes au SETCa, à l'attention des délégués des autres entreprises. Vu son expérience et cette charge de cours, il peut être qualifié d'expert.

Il a été invité à la réunion préparatoire du 28 mai 2018 par un permanent du SETCa, comme madame S.B. (O) l'a précisé à madame W. (D dans son courriel du 2 octobre 2018.

Monsieur C. F. a reçu, à cette occasion, des représentantes du personnel au sein d'O des documents relatifs aux informations économiques et financières transmises par O. Il était tenu au secret professionnel à l'égard de ces documents, et rien n'indique qu'il ait violé ce secret.

En participant, en sa qualité d'expert, dans les bureaux du SETCa, à cette réunion préparatoire à une réunion du conseil d'entreprise d'O, monsieur C. F. a agi dans les limites de ce qui est autorisé par l'article 35 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973.

Il a respecté le secret professionnel imposé par l'article 36 du même arrêté royal – à tout le moins, rien ne permet de supposer le contraire.

Monsieur C. F. a pris un jour de congé d'ancienneté pour être libre le 28 mai 2018. Il ne s'agissait donc ni d'un jour de prestation de monsieur C. F. dans l'atelier de D , ni d'un jour dédié à l'exercice de ses mandats syndicaux au sein de D .

C'est à juste titre que le tribunal a estimé que ce fait n'est en rien fautif.

2.

D n'identifie aucune autre « réunion préparatoire d'C pour le SETCa » à laquelle monsieur C. F. aurait participé.

Une prétendue réunion du 11 juin 2018, qui n'était pas visée dans la lettre d'intention, a été identifiée en cours de procédure.

Monsieur C. F. établit que le 11 juin, il a été présent toute la journée chez D . Sa présence à une prétendue « réunion d'O pour le SETCa » à cette date n'est pas établie.

2.3.3. Avoir préparé les réunions d'août pour le CE et le CPPT d'O avec madame S. L., déléguée syndicale d'O ce qui a entraîné des réunions perturbées et un procès-verbal de carence

Il est établi que la réunion du conseil d'entreprise et du comité pour la prévention et la protection au travail d'O prévue le 23 août 2018 a été annulée, les quorums de présence n'étant pas atteints.

La participation de monsieur C. F. à la préparation de cette réunion du mois d'août – annulée – n'est pas établie.

À titre surabondant, il n'est pas davantage prouvé que la prétendue intervention de monsieur C. F. dans la préparation de réunions a entraîné des réunions perturbées et un procès-verbal de carence. Ce fameux procès-verbal n'est pas produit, en dépit du zèle avec lequel madame S.B. (C) a dénoncé les prétendus agissements de monsieur C. F. .

2.3.4. Avoir participé à un entretien individuel pour représenter une employée d'O le 13 juillet 2018

Monsieur C. F. reconnaît avoir, le 13 juillet 2018, accompagné madame P., employée dans un magasin d'O lors d'un entretien avec sa supérieure hiérarchique et la directrice d'O . Il est établi qu'il l'a fait à la demande de madame P., celle-ci croyant que les déléguées syndicales d'O n'étaient pas disponibles.

L'entretien n'a pas eu lieu dans les bureaux ni dans un magasin d'O mais bien dans un lieu public.

Rien n'indique que monsieur C. F. se soit prévalu, à cette occasion, de sa qualité de représentant du personnel et de délégué syndical au sein de D. Il a uniquement indiqué qu'il était membre du SETCa et délégué syndical (la directrice d'I sachant fort bien qu'il n'était pas délégué syndical au sein d'O).

D ne soutient pas que ce fait a eu lieu durant le temps de travail ni pendant le temps dédié à l'exercice des mandats syndicaux de monsieur C. F. au sein de son entreprise.

Sur la foi d'une attestation circonstanciée rédigée par la supérieure hiérarchique de madame P., présente lors de cet entretien, D soutient que monsieur F. a eu une attitude nonchalante et suffisante et a jeté de l'huile sur le feu.

À supposer même ces remarques au sujet de l'attitude de monsieur F. lors de cet entretien soient exactes, ce fait, compte tenu de l'ensemble des circonstances qui viennent d'être énoncées, est totalement étranger à D et n'est susceptible de l'inquiéter en aucune manière, ni d'avoir aucune répercussion sur la relation de travail. C'est à juste titre que le tribunal du travail a jugé que ce fait n'est pas de nature à entamer la confiance que D doit pouvoir avoir en monsieur C. F. .

2.3.5. Avoir contacté à deux reprises la direction générale d'O début de l'été 2018 et le 7 septembre 2018 concernant madame S L. et avoir proféré des menaces contre O, à cette occasion

Dans ses conclusions, D ne vise plus le début de l'été 2018, mais seulement un appel téléphonique passé le 7 septembre 2018 par monsieur C. F. à un membre de la direction du groupe O en France.

L'analyse que la cour du travail fait du fait précédent (point 2.3.4.) est en tous points transposables à ce fait :

- Monsieur C. F. n'a pas pénétré dans les locaux d'O
- Il ne s'est prévalu d'aucune qualité en lien avec D. D indique qu'il s'est présenté comme « le Monsieur qui vous a téléphoné ».
- D ne soutient pas que cet appel téléphonique a eu lieu durant le temps de travail ni pendant le temps dédié à l'exercice des mandats syndicaux de monsieur C. F. au sein de son entreprise.
- D se prévaut de ce que monsieur C. F. a tenté d'intimider son interlocuteur en lui annonçant qu'il allait avoir des problèmes et en l'informant qu'il y avait « un document de chez Attentia » et une inspection du contrôle du bien-être et d'autres inspections. Qualifier ces paroles de tentative d'intimidation est fort exagéré.

À supposer que monsieur C. F. ait bien prononcé ces paroles, ce fait, compte tenu de l'ensemble des circonstances qui viennent d'être énoncées, est totalement étranger à D et n'est susceptible de l'inquiéter en aucune manière, ni d'avoir aucune répercussion sur la relation de travail. C'est à juste titre que le tribunal du travail a jugé que ce fait n'est pas de nature à entamer la confiance que D doit pouvoir avoir en monsieur C. F. .

Il n'est dès lors pas utile, dans le cadre de la présente procédure, de se prononcer sur la licéité de l'enregistrement de la conversation téléphonique en question.

2.3.6. Avoir contacté la DRH d'O le 14 septembre 2018 concernant madame S. L. et avoir également proféré des menaces à cette occasion

Les circonstances de cet entretien téléphonique, tel qu'alléguées par D , sont similaires à celles du précédent. L'accusation d'avoir « proféré des menaces » est largement exagérée, la DRH d'O affirmant seulement que monsieur C. F. lui a rappelé les diverses procédures administratives en cours et le fait qu'il avait contacté la direction générale du groupe.

Tout comme pour les deux faits précédents, la cour du travail estime que compte tenu de l'ensemble des circonstances, ce dernier fait est totalement étranger à D et n'est susceptible de l'inquiéter en aucune manière, ni d'avoir aucune répercussion sur la relation de travail. C'est à juste titre que le tribunal du travail a jugé que ce fait n'est pas de nature à entamer la confiance que D doit pouvoir avoir en monsieur C. F. .

2.3.7. Conclusion quant à la preuve et à la gravité des faits

Dans les limites où ils sont établis, les faits reprochés à monsieur C. F. par D ne constituent pas des fautes à l'égard de D et ne sont certainement pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles entre les parties.

Pour partie, en particulier pour ce qui concerne la préparation de la réunion du conseil d'entreprise d'O au sujet des informations annuelles, les actes posés par monsieur C. F. en sa qualité de délégué syndical membre du SETCa sont conformes à la loi. Ils ne souffrent aucune critique.

Pour le reste, en particulier les démarches entreprises par monsieur C. F. auprès de la direction d'O pour soutenir deux travailleuses de cette entreprise (mesdames P. et L.), monsieur C. F. ne peut se prévaloir d'aucune habilitation légale. À supposer qu'il ait eu à

ces occasions un comportement déplaisant – les qualificatifs d'intimidant et de menaçant étant écartés par la cour du travail – il pourrait éventuellement être conclu à une faute de monsieur C. F. à l'égard d'O

Néanmoins, ces démarches ne sont pas, pour autant, nécessairement fautives à l'égard de D. Elles sont totalement étrangères à la relation de travail entre D. et monsieur C. F. . Elles ne sont susceptibles de constituer un motif grave que pour autant que les actes posés par monsieur C. F. soient de nature à rompre immédiatement et définitivement la relation de confiance entre D. et lui.

Tel n'est pas le cas, à l'estime de la cour du travail. D. n'explique d'ailleurs pas en quoi, selon elle, ces faits rompraient la relation de confiance. Elle se borne à affirmer que monsieur C. F. a abusé de son mandat syndical chez D. pour déconstruire le climat social d'une société tierce, O. Or, les faits qui concernent la préparation d'une réunion du conseil d'entreprise d'O. ont été posés par monsieur C. F. en qualité de délégué syndical expert, dans le respect de la loi. Les autres faits n'ont pas été posés en qualité de mandataire syndical au sein de D. et sont sans aucun rapport avec elle. Il n'y a donc pas d'abus du mandat syndical de monsieur F. au sein de D. . Quant à la prétendue « déconstruction du climat social » chez O. du fait de monsieur C. F. , elle n'est nullement établie.

En bref, D. a purement et simplement repris à son compte les déclarations immodérées de la directrice des ressources humaines d'O. alors qu'une analyse objective du dossier permet de conclure à l'absence de faute envers D. et à l'absence de motif de rupture de confiance.

La circonstance, sur laquelle D. insiste, que le SETCa a retiré son mandat de délégué syndical à monsieur C. F. concomitamment au lancement de la présente procédure, est propre aux relations entre monsieur C. F. et le SETCa, dont les tenants et aboutissants ne sont pas connus de la cour. Il n'y a certainement pas lieu de déléguer à cette organisation syndicale la responsabilité – qu'elle ne revendique d'ailleurs pas – d'apprécier si la relation de confiance entre D. et monsieur C. F. est rompue par une faute grave.

3. Demande d'audition de témoins

La plupart des faits que D. demande de pouvoir prouver par voie d'enquête sont reconnus par monsieur C. F. .

Pour le surplus, elle demande à être autorisée à établir des circonstances qui, fussent-elles prouvées, ne suffiraient pas à conférer aux faits la qualité de motif grave.

Les enquêtes demandées sont dès lors inutiles.

4. Les dépens

Il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a fixé l'indemnité de procédure due par D. à monsieur C. F. à 6.000 euros, soit à la moitié du montant maximal de 12.000 euros, en raison de la complexité particulière due au caractère évolutif de l'argumentation développée par D. qui a présenté en cours de procédure des faits décrits autrement que dans les lettres de notification, ce qui a requis un nouvel examen approfondi des faits lors de chaque échange de conclusions.

Pour le même motif, l'indemnité de procédure d'appel due par D. à monsieur C. F. est fixée à 6.000 euros.

D. est redevable à la FGTB de l'indemnité de procédure d'appel de base, soit 1.440 euros.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute D

Condamne D à payer les dépens de l'instance d'appel, liquidés comme suit jusqu'à présent :

- **6.000 euros à titre d'indemnité de procédure due à monsieur C. F. ,**
- **1.440 euros à titre d'indemnité de procédure due à la FGTB.**

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente,

M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,

O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Ch. EVERARD, greffier

Ch. EVERARD,

O. VALENTIN,

M. POWIS DE TENBOSSCHE,

F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 2ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 février 2019, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, présidente,

Ch. EVERARD, greffier

Ch. EVERARD,

F. BOUQUELLE,