

Numéro du répertoire 2021 / 491.
Date du prononcé 16 février 2021
Numéro du rôle 2017/AB/865
Décision dont appel 15/13360/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001982253-0001-0027-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL

Contrat de travail d'employé

Licenciement pour motif grave d'un employé (Sales Executive) accusé d'avoir autorisé la rédaction d'un travail de fin d'étude d'un étudiant stagiaire sans l'accord de la direction et d'avoir fourni des informations confidentielles à cet étudiant.

Travail de fin d'étude contenant des informations dénigrantes sur la société.

Charge de la preuve de la matérialité du grief et de leur imputabilité au travailleur incombant à l'employeur.

Absence de preuves fournies par la société de l'implication de ce travailleur dans la rédaction de ce travail.

Licenciement pour motif grave non fondé.

Droit pour le travailleur au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Article 578,1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire , définitif

La S.A GMP BELGIUM BIBLIOFILM, dont le siège social est établi à 1140 Bruxelles, Rue des deux Maisons, 57 et inscrite à la BCE sous le numéro 0434.483.289 ;

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

Défenderesse originaire,

représentée par Maître François Schapira loco Maître Olivier Debray, avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur

F

Intimé au principal,

Appelant sur incident,

Demandeur originaire,

représenté par Maître Natacha Lhoest, avocat à Ottignies.

★

★ ★



La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 3 juillet 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 3 octobre 2017 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §1, du Code judiciaire le 8 novembre 2017, et notifiée le 24 novembre 2017 aux parties;

Vu, pour Monsieur F ses conclusions reçues au greffe le 8 mai 2018 ;

Vu, pour la S.A GMP BELGIUM BIBLIOFILM, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 8 janvier 2019 ;

Vu la fixation de la cause à l'audience publique du 15 septembre 2020 de la 4^{ème} chambre et sa mise en continuation à l'audience publique du 17 novembre 2020 ;

Vu les conclusions de la S.A GMP BELGIUM BIBLIOFILM suite à la mise en continuation reçues au greffe le 16 octobre 2020 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4^{ème} chambre du 17 novembre 2020 ;

Vu le dossier des parties ;

* * *

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe de la Cour le 3 octobre 2017, la S.A GMP BELGIUM BIBLIOFILM a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement entre parties le 3 juillet 2017 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

L'appel principal ,élevé à l'encontre de ce jugement ,a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.



RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions principales du 8 mai 2018, Monsieur F a formé un appel incident à l'encontre du jugement querellé faisant grief au premier juge de n'avoir pas conclu à l'irrégularité du licenciement pour motif grave en raison du non-respect du double délai légal de 3 jours.

L'appel incident, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

FONDEMENT

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'instance que Monsieur F, né le 1979, a été engagé par la S.A GMP BELGIUM BIBLIOFILM (en abrégé GMP), en date du 28 novembre 2011, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée et à temps plein pour exercer les fonctions de « Sales Executive ».

GMP est une société «importatrice-distributrice» spécialisée dans les systèmes de présentation et de finition des documents et des cartes plastiques.

Dans le cadre d'un partenariat avec l'EPHEC, elle accueille régulièrement des étudiants en commerce extérieur pour un stage en entreprise.

Le programme de stage est établi par l'entreprise (en l'espèce GMP) et un « responsable du stage de l'entreprise » est nommé, qui est chargé, entre autres, d'accueillir le stagiaire et de le former au mieux, d'émettre à la fin du stage une appréciation sur le stagiaire et son rapport de stage, et de participer au jury chargé d'assister à la défense orale du rapport de stage.

Le rapport permet de renseigner l'EPHEC sur le déroulement du stage et des apprentissages réalisés lors de cette expérience commerciale pratique.

Par ailleurs, la convention de stage signée par les étudiants-stagiaires contient une clause de confidentialité selon laquelle :

«(...) Il s'engage à ne conserver, emporter ou prendre une copie d'aucun document de quelque nature que ce soit, appartenant à l'entreprise sauf accord exprès du responsable du stage.

Les travaux exécutés par le stagiaire pendant son temps de présence dans l'entreprise et ultérieurement en rapport avec celle-ci relèveront du secret.



Toute diffusion hors de l'EPHEC doit être soumise à l'accord préalable de la direction de l'entreprise (...) ».

Dans ce cadre et du mois d'avril au mois de juin 2014, Monsieur M , un étudiant en commerce extérieur à l'EPHEC, a effectué son stage auprès de GMP.

Il a été convenu que Monsieur F serait « responsable du stage de l'entreprise ». En cette qualité, Monsieur F a ainsi signé une convention de stage avec l'étudiant-stagiaire, Monsieur M

Fin janvier 2015, soit plus de six mois après la fin dudit stage, Monsieur E , l'administrateur-délégué de la S.A GMP BELGIUM BIBLIOfILM, a appris, de manière tout à fait fortuite, que Monsieur M aurait le 21 janvier 2015 défendu publiquement, non pas un rapport de stage, mais un travail de fin d'études (ci-après « TFE ») consacré tout entier à GMP, à son organisation et à son fonctionnement.

Il est à noter que le TFE, qui doit être réalisé par l'étudiant à la fin de son baccalauréat en commerce extérieur, est en principe totalement distinct du stage et du rapport de stage rédigé dans ce cadre.

Monsieur E a immédiatement pris contact avec Monsieur D , un professeur de l'EPHEC qu'il connaissait en tant que directeur de la fiduciaire chargée de l'audit des comptes annuels de GMP. Monsieur E a demandé à Monsieur D s'il pouvait se renseigner et vérifier la véracité des informations qui lui avaient été communiquées.

Le mardi 10 février 2015, Monsieur D a confirmé à Monsieur E que Monsieur M avait bien rédigé un TFE dont le sujet était la société GMP, sans toutefois pouvoir lui donner plus d'informations sur le contenu du travail. Il l'invitait, du reste, à contacter Madame M , directrice de la section économique de l'EPHEC et chargée de l'organisation des stages en entreprise (pièce 3 dossier GMP).

« Cher Monsieur E

Suite à notre discussion j'ai rencontré madame M , directrice de la section économique de l'EPHEC.

J'ai eu confirmation que l'étudiant qui a fait son stage dans le cadre de ses études en commerce extérieur, a aussi fait son TFE (travail de fin d'études) sur la société GMP Bibliofilm.



Si vous souhaitez avoir plus d'informations sur ce travail et sur son rapport de stage, que vous m'avez dit ne pas avoir eu connaissance, je vous propose de prendre directement contact avec la directrice (m @ephec.be).

Bien à vous,

D »

Le mercredi 11 février 2015, Monsieur E a contacté Madame M par e-mail et lui a fait part de sa surprise et de son inquiétude, car il n'avait jamais été informé d'un TFE réalisé par Monsieur M à propos de GMP (pièces 4 – dossier GMP).

« Chère Madame,

Je me permets de vous contacter suite à un échange que je viens d'avoir avec Monsieur D professeur dans votre Haute Ecole. Celui-ci m'a conseillé de m'adresser directement à vous.

Comme vous le savez, notre société, la SA GMP BELGIUM BIBLIOFILM, dont je suis l'administrateur-délégué, a accueilli en stage, en 2014, un étudiant de l'EPHEC, dénommé M , l'objectif de ce stage étant d'offrir au stagiaire une introduction à la vie professionnelle.

Récemment, j'ai entendu dire que cet étudiant aurait réalisé et défendu oralement et publiquement un « travail de fin d'études » consacré à notre entreprise.

J'ai immédiatement pris contact avec Monsieur D qui, après s'être lui-même renseigné, m'a confirmé, hier, l'existence de ce travail de fin d'études mais il n'a pas pu m'en dire plus. Je suis plutôt surpris car je n'avais jamais été informé du fait que cet étudiant réaliserait un tel travail de fin d'études sur notre entreprise.

Pourriez-vous me transmettre une copie de ce travail de fin d'études ? Pourriez-vous m'expliquer comment cet étudiant a pu réaliser ce travail sans que j'en sois informé ? Et pourriez-vous me préciser si ce travail est publié ou accessible d'une quelconque manière (outre sa défense publique qui a eu lieu récemment, d'après ce que j'ai appris) ?

D'avance, je vous remercie d'attacher à la présente demande le bénéfice de l'urgence.

Compte tenu de l'importance de la question, je souhaiterais vous rencontrer pour en discuter à votre plus prompte convenance.

Je vous prie d'agréer, chère Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

PAGE 01-00001982253-0006-0027-01-01-4



E »

Le vendredi 13 février 2015, Madame M. a répondu à Monsieur E par téléphone et ensuite par e-mail.

« Je vous résume les éléments essentiels de notre conversation téléphonique de cet après-midi.

Quand D professeur associé à l'EPHEC, est venu me trouver fin janvier pour plus d'informations, nous avons tout de suite vu dans le dossier de M qu'il venait de présenter un TFE intitulé 'Audit commercial, financier et de communication interne de GMP Bibliofilm', pour lequel il avait obtenu la cote de 7/20. En réalité, cet étudiant n'est jamais venu proposer son sujet à la Cellule TFE en cours d'année, n'a donc pas été suivi par un superviseur et a fait une 1^{ère} tentative ratée en septembre 2014 (cote de 8.6/20).

J'ai convoqué M , qui m'a dit avoir travaillé avec Mr F qui avait été son maître de stage dans la société et avoir obtenu toute une série d'informations de Mr F de la comptable et d'un membre du service logistique. Je lui ai demandé de se rendre à la société et d'aller lui-même apporter le travail. C'est Mr F qu'il est allé trouver, qui m'a ensuite téléphoné. Mr F a confirmé avoir donné des informations à M. , de même que d'autres personnes de la société, et donc que M n'avait pas pris ces données sans autorisation. Je lui ai fait savoir qu'il était malvenu de travailler sur un tel sujet sans avoir l'aval du patron de la société et que si vous m'en demandiez une copie, je n'avais aucune raison de vous la refuser.

Je viens de vous envoyer une copie cd de ce TFE et, par ailleurs, j'ai demandé que ce TFE soit classé 'confidentiel' à l'EPHEC.

Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire ».

Monsieur E a insisté pour qu'il lui soit transmis immédiatement une copie du TFE par e-mail et a reçu, le jour-même (le 13 février 2015), par courrier séparé, le texte du TFE (pièces 6 et 7 – dossier GMP).

Monsieur E a ainsi eu la confirmation que le TFE avait pour titre « *Audit commercial, financier et de communication interne de GMP Bibliofilm SA* ».

La conclusion du TFE réalisé était la suivante :

« Un manque organisationnel : absence de structure précise ; un flux d'information désordonné ; un financement par la dette ; une gestion de trésorerie problématique :

PAGE 01-00001982253-0007-0027-01-01-4



problèmes de liquidité ; une gestion de stock contestable; une stratégie de vente-achat trop simpliste (...) voici la raison qui nous réunis aujourd'hui, une entreprise, GMP Biblofilm, en manque cruel d'organisation.

Oserons-nous parler de faillite si la situation ne se régule pas, nul ne peut le prédire. Cependant, il est évident qu'au terme de cette étude nous remarquons qu'il est urgent pour cette entreprise de s'offrir les outils pour un nouveau souffle ».

Il constata que plusieurs passages du TFE étaient extrêmement dénigrants vis-à-vis de l'entreprise et de nature à jeter gravement le discrédit sur son fonctionnement et son organisation. A titre d'exemples :

- «Les relations entre le dirigeant et ses employés se détériorent au fil des jours »;
- « Pour l'instant l'état de santé de GMP semble au plus mal »;
- «L'analyse de GMP reflète un danger de liquidité réel due à une gestion infructueuse»;
- «Un certain laxisme au niveau de sa gestion a entraîné une inefficience traduite par des problèmes de profitabilités et de liquidités » ;
- «Un manque de stratégies commerciales efficaces est constaté ; aucune stratégie de vente structurée n'est définie au sein de l'organisation »;
- etc.

A la lecture du TFE, il apparaissait que Monsieur M a eu accès, non seulement au cours de son stage mais, également, par la suite, à bon nombre d'informations strictement confidentielles et internes à l'entreprise. En outre, dans les annexes du TFE, étaient produites de nombreuses données commerciales et financières très sensibles (bilan comptable interne, matrice budgétaire, liste de stocks, liste des prix, etc.) dont GMP n'a jamais permis la transmission à un étudiant, ni a fortiori la diffusion via un TFE.

Par conséquent, GMP a souhaité confronter Monsieur F aux faits lors d'une audition organisée le mardi 17 février 2015, en présence d'un témoin externe à l'entreprise, Madame K . Aucun procès-verbal de cette audition ne figure, toutefois, au dossier.

Par courrier du 17 février 2015, Monsieur F a été licencié pour motif grave:

«Nous nous référons à l'entretien que nous avons eu avec vous aujourd'hui.

Par la présente, nous vous confirmons notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail pour motif grave.

Votre contrat prend fin avec effet immédiat, sans préavis, ni indemnité. Par conséquent, vous ne faites plus partie de notre personnel à partir d'aujourd'hui.



Le motif grave justifiant cette décision et auquel vous avez été confronté lors de notre entretien vous sera notifié par courrier séparé (...) ».

Par courrier recommandé du 20 février 2015, GMP notifia les fautes graves constitutives de motif grave :

« (...) Entre avril et juin 2014, la Société a accueilli en stage un étudiant en commerce extérieur de l'école pratique des hautes études commerciales (ci-après « EPHEC »), dénommé, M

L'objectif de ce stage était d'offrir au stagiaire une introduction à la vie professionnelle, en parallèle à l'enseignement de l'EPHEC.

Il a été convenu que vous seriez responsable de son stage dans l'entreprise et que l'étudiant vous épaulerait au quotidien dans vos activités commerciales et administratives, afin d'avoir un aperçu de votre métier.

Par ailleurs, de façon classique, la convention prévoyait qu'à l'issue du stage, l'étudiant remettrait un « rapport de stage », de manière à renseigner l'EPHEC sur le déroulement du stage et les apprentissages réalisés lors de cette expérience commerciale pratique.

Fin janvier, suite à un contact avec Monsieur D, professeur à l'EPHEC, nous avons été très surpris d'apprendre que M aurait réalisé et défendu oralement et publiquement un travail de fin d'études (ci-après « TFE ») consacré à la Société. Jusqu'alors, nous ignorions totalement l'existence d'un tel travail.

Monsieur D nous a invités à prendre contact avec la Directrice de la section économique de l'EPHEC, Madame M, afin qu'elle nous fasse parvenir une copie du travail en question.

Suite à un E-mail envoyé à Madame M. le mercredi 11 février 2015, celle-ci a pris contact, le vendredi 13 février, par téléphone et ensuite par courriel, avec Monsieur E administrateur-délégué de la Société.

Les termes de son courriel étaient les suivants :

« Je vous résume les éléments essentiels de notre conversation téléphonique de cet après-midi. Quand D professeur associé à l'EPHEC, est venu me trouver fin janvier pour plus d'informations, nous avons tout de suite vu dans le dossier de M qu'il venait présenter un TFE intitulé « Audit commercial, financier et de communication interne de GMP Biblifilm » pour lequel il avait obtenu la cote de 7/20. En réalité, cet étudiant



n'est jamais venu proposer son sujet à la Cellule TFE en cours d'année, n'a donc pas été suivi par un superviseur et a fait une 1^{ère} tentative ratée en septembre 2014 (cote de 8,6/20).

J'ai convoqué M. [redacted] qui m'a dit avoir travaillé avec Mr F. [redacted] qui avait été son maître de stage dans la société et avoir obtenu toute une série d'informations de Mr F. [redacted] de la comptable et d'un membre du service logistique. Je lui ai demandé de se rendre à la société et d'aller lui-même apporter le travail. C'est Monsieur F. [redacted] qu'il est allé trouver ; qui m'a ensuite téléphoné. Monsieur F. [redacted] a confirmé avoir donné des informations à M. [redacted] de même que d'autres personnes de la société, et donc que M. [redacted] n'avait pas pris ces données sans autorisation. Je lui ai fait savoir qu'il était malvenu de travailler sur un tel sujet sans avoir l'aval du patron de la société et que si vous m'en demandiez une copie, je n'avais aucune raison de vous la refuser.

Je viens d'envoyer une copie cd de ce TFE et, par ailleurs, j'ai demandé que ce TFE soit classé « confidentiel » à l'EPHEC ».

Nous avons reçu, le même jour, par courrier séparé, une copie du TFE.

Lorsque nous avons pris connaissance du travail, nous avons été forcés de constater qu'il s'agissait en effet d'un « *Audit commercial, financier et de communication interne de GMP BIBLIOFILM* », comme l'indique le titre du TFE. Ce travail faisait pas moins de 100 pages. Il va sans dire que ce travail sort entièrement du cadre et de l'objet du stage réalisé par l'étudiant dans notre entreprise.

Pour ajouter encore à notre stupéfaction, la conclusion de l'Audit réalisé à notre insu était la suivante : « Un manque organisationnel : absence de structure précise ; un flux d'information désordonné ; un financement par la dette ; une gestion de trésorerie problématique : problèmes de liquidités ; une gestion des stocks contestable ; une stratégie de vente-achat trop simpliste ». Plus loin, M. [redacted] écrit : « voici la raison qui nous réunit aujourd'hui, une entreprise, GMP BIBLIOFILM, en manque cruel d'organisation. Oserons-nous parler de faillite si la situation ne se régule pas, nul ne peut le prédire. Cependant, il est évident qu'au terme de cette étude, nous remarquons qu'il est urgent pour cette entreprise de s'offrir les outils pour un nouveau souffle ».

A la lecture du TFE, il apparaît que l'étudiant a eu accès, non seulement au cours de son stage mais également par la suite, à bon nombre d'informations strictement confidentielles et internes à l'entreprise. Par ailleurs, dans les annexes du TFE, sont produites de nombreuses données commerciales et financières très sensibles (bilan comptable interne, matrice budgétaire, liste de stocks, liste de prix, etc.) dont nous n'avons bien entendu jamais autorisé la transmission à M. [redacted] ni a fortiori la diffusion via un TFE qui, de



surcroît, a fait l'objet d'une défense publique et qui, jusqu'à notre intervention, n'était pas classé confidentiel.

Plusieurs passages du TFE, ainsi que nos discussions avec Madame M. nous permettent d'affirmer que:

- vous avez autorisé et supervisé un Audit de l'entreprise par un étudiant sans solliciter l'accord préalable de votre direction; cet Audit n'a aucun rapport avec le stage que nous avons accepté ;
- délibérément, vous avez fourni à l'étudiant des informations de nature confidentielle nécessaire à la rédaction du TFE et vous en avez autorisé la diffusion,
- à aucun moment, vous n'avez cru bon d'avertir votre direction sur la nature de ce travail, même après que Madame M. vous ait contacté à ce sujet.

Lorsque nous vous avons confronté aux faits le mardi 17 février 2015, en présence d'un témoin externe à l'entreprise, vous ne les avez pas niés.

Au contraire, vous avez reconnu avoir lu le travail et avoir assisté à la défense orale de l'étudiant. Vous avez même affirmé que vous estimiez important pour un étudiant confronté à ce genre d'exercice d'avoir « une vision extérieure », en l'espèce la vôtre.

En communiquant des informations confidentielles qui ont servi de base à l'Audit et en autorisant leur divulgation, vous avez gravement manqué à votre obligation de confidentialité. Il est inimaginable que des informations commerciales et financières si sensibles se retrouvent entre les mains d'un étudiant censé réaliser un stage en entreprise et, ensuite, dans un travail librement accessible (notamment à nos clients et/ou à nos concurrents).

D'autre part, le fait d'autoriser, d'encourager et participer à cet Audit - par ailleurs, très dénigrant vis-vis de Bibliofilm - est révélateur d'un manque flagrant de loyauté et d'égards envers votre employeur. Vous avez reconnu avoir pris connaissance de la version finale du travail et avoir assisté à la défense orale; vous ne pouviez donc en ignorer le contenu.

A cela s'ajoute la circonstance qu'après votre discussion avec Madame M. vous n'avez pas souhaité avoir une discussion franche avec votre direction, mais vous avez préféré dissimuler les faits.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, toute confiance nécessaire au maintien de nos relations de travail est indéniablement rompue et nous considérons que toute collaboration future est devenue impossible.

Nous confirmons par conséquent ce licenciement pour motif grave signifié le 17 février 2015.



Veillez agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée ».

Le 11 décembre 2015, sans aucune mise en demeure préalable, Monsieur F déposa sa requête introductive d'instance au greffe du tribunal francophone de Bruxelles.

2. Les antécédents de la procédure

Aux termes de sa requête d'appel introductive d'instance complétée par ses conclusions, Monsieur F sollicitait que GMP soit condamnée à lui verser :

- la somme de 20.875,15 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts sur le brut à dater du 17 février 2015 ;
- les entiers frais et dépens de l'instance en ce y compris l'indemnité de procédure fixée à 2.400 euros, soit le montant de base.

Par ailleurs, Monsieur F postulait que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

Par jugement prononcé le 6 juillet 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles déclara la demande recevable et fondée et, partant, condamna GMP, en raison de l'absence de fondement du licenciement pour motif grave notifié à Monsieur F , à verser à celui-ci la somme de 20.875,15 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires aux taux légal à dater du 17 février 2015.

Il condamna, également, GMP aux dépens de l'instance liquidés à la somme de 2.400 euros étant l'indemnité de procédure de base.

Enfin, le tribunal ordonna l'exécution provisoire du jugement mais autorisa GMP à cantonner les sommes dues.

GMP interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

GMP sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il a conclu au respect du double délai légal de 3 jours mais ne peut marquer son accord sur les termes du jugement querellé en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave.

Elle indique qu'il n'est pas contestable qu'elle avait uniquement donné son accord pour que Monsieur M réalise un stage de 3 mois au sein de l'entreprise ajoutant que la confidentialité à respecter dans le cadre de ce stage était fondamentale comme le confirme la convention signée entre l'entreprise, l'EPHEC et le stagiaire.



A aucun moment, relève GMP, elle n'a donné son accord pour qu'un étudiant fasse un TFE sur son entreprise. Les faits sont d'autant plus graves que le TFE constituait en réalité, comme l'indique son intitulé, un «*Audit commercial, financier et de communication interne de GMP Bibliofilm SA*». Plusieurs passages du TFE sont extrêmement dénigrants, voire calomnieux vis-à-vis de l'entreprise et de nature à gravement jeter le discrédit sur sa réputation. Ceci est d'autant plus grave que le TFE fait l'objet d'une défense publique, à laquelle Monsieur F ne s'est pas privé d'assister lui-même.

Elle précise qu'à aucun moment entre le 21 janvier 2015 (date de la défense orale) et le 17 février 2015 (date de son audition), Monsieur F ne l'a informé de l'existence et du contenu du TFE.

Pire même, souligne GMP, Monsieur F a tenté délibérément de lui dissimuler ce TFE et sa nature comme l'atteste le mail de Madame M du 13 février 2015 car même après l'avertissement tout à fait explicite de Madame M, Monsieur F n'a pas pris contact avec elle pour l'avertir de l'existence et du contenu du TFE.

Elle indique que c'est en vain que Monsieur F prétend « n'avoir reçu aucune instruction de la part de GMP quant au contenu du stage de Monsieur M » pour justifier son comportement alors même qu'il avait signé la convention de stage de Monsieur M et donc connaissait parfaitement l'objet et le cadre du stage en entreprise.

Aussi, relève GMP, dans ces circonstances, le seul fait que Monsieur F ait assisté à la défense publique du TFE et en ait délibérément dissimulé l'existence et le contenu à son employeur entraîne une perte de confiance justifiant son licenciement pour motif grave.

Il s'agit, en effet, selon elle, d'un manquement tant à son obligation de respect et d'égards mutuels qu'à son obligation de s'abstenir de divulguer à des tiers les secrets de fabrication ou d'affaires ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel puisque le TFE contenait clairement des informations de nature sensible et confidentielle.

Par ailleurs, souligne GMP, il est à présent établi que Monsieur F a expressément autorisé et a même alimenté les lignes du TFE comme le démontre l'examen de deux nouvelles pièces produites aux débats après le prononcé du jugement dont appel que sont la première version du TFE de Monsieur M ainsi que le premier rapport de stage intermédiaire du 7 avril 2014.

Il est acquis, selon elle, qu'il ne peut être question d'une quelconque confusion entre le stage et le TFE : Monsieur M a, dès le début de son stage, indiqué à Monsieur F qu'il souhaitait réaliser son TFE en lien avec son stage (ainsi, lors de la défense orale du TFE, Monsieur F était déjà au courant que Monsieur N rédigeait un TFE sur GMP) et Monsieur F est bien celui qui a autorisé le TFE car il est qualifié de « mentor » par Monsieur M.



Enfin, GMP met, également, en exergue une note remise en mains propres par Monsieur F à MM. L et E en février 2014 dans le but de devenir directeur des ventes, dont plusieurs passages se retrouvent intégralement dans le TFE de Monsieur M pour démontrer que Monsieur F a directement alimenté les lignes du TFE de Monsieur M

Dans le cadre de la mise en continuation du présent dossier ordonnée par la Cour de céans, tant GMP que Monsieur F furent invités à s'expliquer sur les circonstances dans le cadre desquelles cette note de février 2014, qui avait été remise à l'administrateur-délégué du GMP, a été incorporée dans le TFE de Monsieur M

Selon les responsables de GMP, cette note de 7 pages a été rédigée par Monsieur F après un entretien d'évaluation de février 2014 au cours duquel il leur a fait part de sa volonté de coordonner la force de vente dans une nouvelle fonction de directeur commercial.

Or, font-ils valoir, ce document n'a pu être communiqué à Monsieur M que par Monsieur F aux fins qu'il la retranscrive littéralement dans son TFE, ce qui démontre que Monsieur F a directement influencé le TFE de Monsieur M

GMP estime apporter la preuve irréfutable que Monsieur F a expressement autorisé, supervisé, alimenté et permis la diffusion d'un «*Audit commercial, financier et de communication interne de GMP*» absolument à son insu, audit – qui de surcroît – discrédite et nuit gravement à l'image de l'entreprise.

C'est dès lors, à tort, selon elle, que le premier juge a considéré que GMP échouait à le démontrer la matérialité des manquements reprochés à Monsieur F

GMP sollicite la réformation du jugement dont appel.

POSITION DE MONSIEUR F :

Monsieur F excipe d'un premier moyen déduit du non-respect par GMP du double délai légal de 3 jours.

Même s'il concède que Madame M n'a, semble-t-il, reçu copie du TFE litigieux à GMP que le 13 février, il estime, néanmoins, qu'il existe un « flou » sur la date réelle de prise de connaissance des faits invoqués à l'appui du licenciement dès lors que :

- le TFE litigieux avait été présenté publiquement une première fois plusieurs mois avant le licenciement ;



- il n'est pas le seul membre du personnel à avoir encadré Monsieur M dans le cadre de son stage : ainsi, en introduction de son TFE, ce dernier remercie Madame P de lui avoir « *transmis des informations comptables sur la société* » et Monsieur F de lui avoir « *confié les soucis liés au département achat et stock* » et de lui « *avoir permis de comprendre certaines problématiques* » ainsi que Monsieur S (représentant commercial) — au sein de GMP. Le contenu du travail de Monsieur M. n'était un secret pour personne ;
- GMP est pour le moins imprécise quant au contexte dans lequel elle a appris l'existence du TFE de Monsieur M (« *Récemment, j'ai entendu dire que* » « *de manière tout à fait fortuite* ») ;
- à tout le moins dès le mois de janvier 2015, elle s'était entretenue avec Monsieur D de l'existence et du contenu du TFE (cela résulte du contenu de l'E-mail de Madame M.) ;
- les seules pièces déposées consistent en des échanges de mails, notamment avec Monsieur D qui est un « fournisseur » habituel mandaté et payé par la SA GMP BIBLIOFILM.

Monsieur F, considère, ainsi que le licenciement pour motif grave a été notifié tardivement et n'est donc pas régulier.

Il sollicite, partant, dans le cadre de son appel incident, la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a conclu au respect par GMP du double délai légal de 3 jours.

Abordant, à titre subsidiaire, le fondement des fautes graves constitutives de motif grave, Monsieur F fait valoir, de prime abord, qu'il n'est en rien responsable des avis émis par Monsieur M. sur son TFE ajoutant qu'il n'a jamais autorisé, ni supervisé un quelconque audit de l'entreprise.

Tout au plus, admet-il, avoir eu des échanges verbaux avec Monsieur M dans le cadre du stage sur les idées de Monsieur M pour améliorer le marketing et les aspects commerciaux de l'entreprise, seuls domaines dans lesquels il était susceptible de l'aider.

Monsieur F dénie, formellement avoir jamais communiqué la moindre information comptable et pécuniaire à Monsieur M sur GMP et relève que si Monsieur M a interviewé trois employés de GMP, il ne figurait pas parmi ceux-ci.

Il ajoute qu'il n'a reçu aucune instruction de la part de GMP portant sur le contenu du stage de Monsieur M concédant seulement que ce dernier devait observer sa manière de travailler, qu'il pouvait lui confier des tâches simples à accomplir et qu'un rapport devait être rédigé à la fin du stage.

Pour Monsieur F, la distinction entre un rapport de stage et un TFE n'est pas évidente : même si le premier a un objet pratique et le second un objet théorique, l'expérience acquise



dans le cadre du stage peut servir à illustrer une question théorique et les réflexions dégagées dans le cadre du TFE peuvent, quant à elles, trouver des implications pratiques : tant le rapport de stage que le TFE sont, par ailleurs, supposés faire l'objet d'une défense orale.

Au demeurant, observe-t-il, on peut s'interroger, à la lecture du TFE de Monsieur N sur la compréhension qu'« avait ce dernier de la distinction existant entre les deux dès lors que la contenu du TFE qui est très bref fait régulièrement référence au stage qui a été réalisé, contient très peu de références bibliographiques et est très concret.

Enfin, Monsieur F a déclaré contester formellement avoir transmis à Monsieur M la fameuse note de 7 pages (pièce 19 – dossier GMP qu'a fait l'objet de la mise en continuation) qui constituait un document préparatoire en vue de son évaluation mais aussi, pour être présentée en réunion avec l'équipe de vente réaffirmant solennellement n'avoir pas davantage communiqué d'autres documents à Monsieur M

Il sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave et en ce qu'il lui a reconnu le droit au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à 20.875,15 euros bruts.

DISCUSSION- EN DROIT :

I. Fondement de l'appel incident

I.1. Quant à la régularité du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur F

I.1.a) Quant au respect du double délai légal de 3 jours

I.1.a.1) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps: le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense



des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps) » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que) du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de Cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-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 de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676; Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 848; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076; Cass., 14/10/1996, Pas., I., p. 983; Cass., 19/03/2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de Cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment Cass., 28/02/1994, JTT, 1994, p. 286; Cass., 25/04/1989, JTT, 1989, p. 81; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; «Le licenciement pour motif grave », 2ème édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, §16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.



Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14 octobre 1996, JTT 1996, p. 500 et note; Cass., 8 novembre 1999, JTT 2000, p. 210; Cass., 5 novembre 1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243; M. DUMONT, «Le double délai de trois jours: la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in « Le congé pour motif grave », Anthémis, 2011, p. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17/01/2005, la Cour de Cassation a livré l'enseignement suivant :

« Il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3/7/78 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (JTT, 2005, p. 137).

Enfin, comme le décide la Cour de Cassation aux termes de son arrêt du 4 décembre 1998, «lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours» (Cass., 4/12/1989, Pas., 1990, I., p. 418).

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 76).

I.1.a.2) Application des principes en cas d'espèce

En l'espèce, le contrat de travail a pris fin pour motif grave le mardi 17 février 2015, soit le jour de l'audition de Monsieur F

En réalité, c'est en date du vendredi 13 février 2015 que Monsieur E , qui est la personne habilitée à procéder à un licenciement, a appris par le biais de Madame M , que Monsieur F était informé de l'existence du TFE et qu'il aurait donné à Monsieur M une série d'informations confidentielles nécessaires à sa réalisation. C'est également à cette date que Monsieur E a réussi à obtenir une copie du



TFE et qu'il a pris connaissance de son contenu (voyez les échanges de mails produits au dossier de GMP).

Par ailleurs, Monsieur E a estimé nécessaire d'entendre Monsieur F et de le confronter aux faits qui lui étaient reprochés en présence d'un témoin externe à l'entreprise, Madame K. Cette audition a eu lieu le mardi 17 février 2015.

Bien qu'il n'y ait aucun procès-verbal de l'audition, il appert des conclusions des parties que l'existence de cet entretien préalable au licenciement n'est pas contesté.

A l'instar du premier juge, la Cour de céans estime, ainsi, que ce n'est qu'à partir du mardi 17 février 2015 que Monsieur E a pu acquérir une connaissance certaine et suffisante des faits. C'est à compter de ce moment que le délai de trois jours a commencé à courir.

La Cour de céans observe que le licenciement de Monsieur F a été notifié le jour-même et que le courrier de notification des fautes graves constitutives de motif grave lui a été signifié trois jours plus tard, soit le vendredi 20 février 2015.

Il est, ainsi, acquis que GMP a respecté le double délai légal de trois jours prévu par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978.

L'appel incident de Monsieur F est non fondé de telle sorte qu'il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

II. Fondement de l'appel principal

II.1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave signifié à Monsieur F

II.1.a) Quant à la matérialité des fautes graves constitutives de motif grave et leur imputabilité à Monsieur F

II.1.a.1) Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit:

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

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).



1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).
2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave » (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

En effet, il est évident que le motif grave doit être apprécié "*in concreto*" c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances de l'espèce qui peuvent aggraver la responsabilité du travailleur mais aussi l'atténuer; en d'autres termes, il doit être analysé en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans le cadre duquel il a été posé.

Par ailleurs, les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p.462). De tels faits ne peuvent toutefois être considérés, par eux-mêmes, comme constitutifs de motif grave.

"Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi,



l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 » (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

Enfin, en vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* » et son imputabilité au travailleur.

II.1.a.2) Application des principes au cas d'espèce

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre d'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave assure l'exercice du contrôle juridictionnel dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la Cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées au sein de la lettre adressée par GMP à Monsieur F le 20 février 2015.

Les griefs reprochés à Monsieur F par GMP au titre de motif grave consistent en un manque de loyauté et d'égards envers elle dès lors :

- qu'il a autorisé et supervisé un Audit de l'entreprise par un étudiant sans solliciter l'accord préalable de la direction, cet Audit n'ayant aucun rapport avec le stage qui avait été accepté ;
- qu'il a délibérément qu'il n'a délibérément fourni à l'étudiant des informations de nature confidentielle nécessaires à la direction du TFE et qu'il en a autorisé la diffusion ;
- qu'il n'a, à aucun moment, cru bon d'avertir sa direction sur la nature de ce travail même après que Madame M l'ait contacté à ce sujet.

Par ailleurs, il appert des conclusions de GMP développées dans le cadre de l'instance mue devant la Cour de céans, que Monsieur E a pris contact, après le prononcé du jugement du tribunal de travail, avec Madame M aux fins de lui demander une copie du premier TFE qui avait été défendu en septembre 2014 par Monsieur M présentation pour laquelle il avait obtenu la cote de 8,6/20.

GMP y relève un extrait aux termes duquel Monsieur M qualifie Monsieur F de « *mentor* » ajoutant « *qu'il désirait que je traite avant tout de la stratégie de vente de la société GMP* ».

D'autre part, elle épingle, également, dans le rapport de stage intermédiaire daté du 7 avril 2014 que Monsieur M a entendu, avec l'appui de son maître de stage, réaliser un TFE sur l'amélioration de l'organisation de GMP tant au niveau logistique qu'au niveau commercial.



GMP estime, ainsi, sur base de ces deux nouvelles pièces produites en degré d'appel et établies » *in tempore non suspecto* » que :

- Il ne peut être question d'une quelconque confusion entre le stage et le TFE, Monsieur M. ayant, dès le début de son stage, indiqué à Monsieur F. qu'il souhaitait réaliser son TFE en lien avec son stage ;
- Monsieur F. est bien celui qui a autorisé le TFE. Il est d'ailleurs, qualifié de « *mentor* » par Monsieur M.

Enfin, GMP a, également évoqué, en degré d'appel, un nouvel argument pour soutenir sa thèse, déduit de la transmission par Monsieur F. à Monsieur M. d'une note de 7 pages détaillant les objectifs qu'il convenait de développer pour permettre à Monsieur F. de devenir directeur commercial et qui s'est retrouvée illégalement publiée dans la version du TFE de Monsieur M. défendu par celui-ci en janvier 2015.

Ce nouvel élément a conduit la Cour de céans à solliciter des explications complémentaires des deux parties au litige, lesquelles ont été fournies tant par Monsieur F. que par le représentant actuel de GMP à savoir Monsieur E. ainsi que par un ancien actionnaire et administrateur, Monsieur L.

GMP conclut « *qu'au vu des nouveaux éléments repris ci-avant, elle apporte désormais la preuve irréfutable que Monsieur F. a expressément autorisé, alimenté et permis la diffusion d'un «Audit commercial, financier et de communication interne de GMP SA» totalement à son insu, audit qui – de surcroît - discrédite et nuit gravement à l'image de l'entreprise et qui contient des affirmations dénigrantes et diffamantes à l'égard de la direction* ».

Il apparaît de ces éléments invoqués par GMP pour la première fois devant la Cour de céans qu'ils ne peuvent être considérés, par eux-mêmes, comme des faits constitutifs de motif grave : tout au plus peuvent-ils être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire de deux des trois motifs invoqués dans la lettre d'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave à savoir celui reprochant à Monsieur F. d'avoir autorisé et supervisé un Audit de l'entreprise par Monsieur M. qui n'avait aucun rapport avec le stage qui avait été accepté et, d'autre part, celui portant sur la communication à Monsieur M. d'informations confidentielles qui ont directement alimenté le TFE de Monsieur M. (voyez Cass., 28/2/1978, Bull. 1978, p. 737 ; Cass., 24/09/1979, J.T.T. 1980, p. 98 ; Cass., 19/10/1986, J.T.T. 1986, p.462).

La Cour de céans refuse, d'ores et déjà, d'accorder la moindre force probante aux deux attestations établies le 15 octobre 2020, conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, par Monsieur E. et Monsieur L. qui ont décrit les circonstances dans le cadre desquelles ils ont été mis en possession de la note de 7 pages développant la future stratégie à adopter par le service des ventes(constituant la pièce 19 de leur dossier) et qui



affirment leur conviction selon laquelle cette note n'a pu être transmise à Monsieur M. [] que par Monsieur F. [] pour être intégrée dans son TFE.

Alléguer n'est évidemment pas prouver. Il est admis que des affirmations unilatérales ne constituent pas une preuve si elles sont contestées (Cass., 3/3/1978, Pas. I., p. 759).

Or, en l'espèce, il s'agit bien de déclarations unilatérales émanant d'une des parties à la cause (Monsieur E. [] et Monsieur I. []) puisqu'ils ont, de leur propre aveu, déclaré avoir une « communauté d'intérêts » avec GMP (compte tenu de leurs titres et fonctions au sein de celle-ci) ; ces allégations ont, par ailleurs, fait l'objet d'une dénégation absolue de la part de Monsieur F. [] (voyez sa déclaration circonstanciée du 30/9/2020).

La Cour de cassation a, ainsi, jugé que « *violait les règles de la preuve l'arrêt qui concluait à l'existence de grief reprochés en se fondant sur les allégations de l'employeur qui sont contestées par le travailleur* » (Cass., 14/11/1988, J.T.T., 1989, p. 80).

La preuve de la matérialité des griefs constitutifs de motif grave et de leur imputabilité à Monsieur F. [] doit être rapportée de manière rigoureuse par GMP sans laisser de place au doute dès lors que la rupture pour motif grave constitue un mode exceptionnel de résiliation du contrat de travail s'agissant pour le travailleur d'une sanction extrêmement grave : il faut donc impérativement que la Cour puisse acquérir la conviction que les faits tels qu'ils sont relatés et imputés à un travailleur sont établis (voyez : C.T. Bruxelles, 5/11/2009, J.T.T., 2010, p. 139).

Très clairement, la pièce 19 produite aux débats par GMP et pas davantage les pièces 17 (premier TFE défendu en septembre 2014) et 18 (rapport de stage intermédiaire daté du 7 avril 2014) ne peuvent servir de preuve formelle de l'implication directe de Monsieur F. [] dans l'élaboration du TFE de Monsieur M. [] compte tenu des dénégations formulées de manière absolue par Monsieur F. [] lequel s'est borné à déclarer s'être limité à fournir des informations verbales à son stagiaire sans jamais lui avoir transmis de documents quels qu'ils soient qui aient pu se retrouver dans son TFE alors même qu'il ignorait que ce dernier allait rédiger un TFE en lien avec son stage.

Les extraits de déclarations de Monsieur M. [] épinglés par GMP à la page 18 de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel s'inscrivent en opposition aux propres déclarations de Monsieur F. [] et ne sont étayées par aucune pièce probante.

GMP ne dépose, en effet, aucune convention suivant laquelle Monsieur F. [] aurait été le promoteur de Monsieur M. [], son « *mentor* » pour la rédaction du TFE incriminé.

Certes, à l'instar du premier juge, la Cour de céans relève que plusieurs passages du TFE rédigé et présenté en janvier 2015 par Monsieur M. [] sont dénigrants vis-à-vis de



l'employeur et sont de nature à jeter le discrédit sur sa réputation. GMP ne démontre, toutefois, pas que Monsieur F a activement collaboré à la rédaction et/ou à la relecture de ce TFE.

L'absence de rôle actif de Monsieur F est attestée par le fait que, contrairement à Monsieur P, responsable des achats, Monsieur S, représentant commercial et Madame L, Monsieur F n'a jamais été interviewé par l'étudiant M.

GMP rétorque qu'il n'était pas nécessaire de procéder de la sorte avec Monsieur F puisqu'il « alimentait » justement le TFE de Monsieur M. Il s'agit, en l'espèce, d'une déclaration purement unilatérale de GMP non étayée par la moindre preuve dès lors que Monsieur F en conteste la véracité.

Tout au plus, peut-on constater qu'il n'est pas contesté que Monsieur F a assisté à la défense publique du TFE et qu'il n'a pas dénoncé d'initiative à son employeur le contenu du TFE. La présence à la défense publique et l'absence de dénonciation ne révèlent pas, aux yeux de la Cour, une volonté de nuire à GMP, ni une souscription sans réserve aux écrits de Monsieur M lorsqu'on prend connaissance des circonstances très particulières dans le cadre desquelles Monsieur F a été invité à assister à cette défense publique (invitation lancée à la dernière minute et découverte du TFE dans les grandes lignes sur son écran GSM).

L'absence de dénonciation à sa direction de la nature du travail présenté par Monsieur M constitue, tout au plus, dans le chef de Monsieur F, une erreur d'appréciation qui n'est, toutefois, pas assimilable à une faute grave constitutive de motif grave.

C'est également en vain que GMP accuse Monsieur F d'avoir communiqué des informations commerciales et financières strictement confidentielles et internes (et non plus seulement liées à la politique de vente) à l'entreprise (bilan comptable interne, matrice budgétaire, liste de stocks, etc.).

En effet, à l'instar du premier juge, la Cour de céans constate que les fonctions de Monsieur F (sales executive Brussels) ne lui permettaient pas d'avoir accès à de telles informations financières et comptables, GMP ne prétendant pas contraire dans ses écrits de procédure.

Par ailleurs, Monsieur M. indique lui-même :

- en page 0 dans la partie « remerciements » : *« Je remercie également Madame L de m'avoir transmis des informations comptables sur la société, Monsieur F de m'avoir confié les soucis liés au département achat et stock et de m'avoir permis de mieux comprendre certaines problématiques ainsi que Monsieur (représentant commercial) ».*
- en page 29 de son TFE que c'est Madame L qui lui a communiqué lesdites informations: *« Après une entrevue avec la responsable des finances, Madame*



L (cf. annexe 3), des problèmes ont été soulevés au niveau de la gestion de la trésorerie, de la gestion des stocks et de la disponibilité des liquidités (fonds négatifs). Ce qui met les comptes de la société à découverts. C'est pourquoi la société est obligée de faire appel des méthodes de financements externes tels que par ex. des straight loan », pour payer leur fournisseurs. Néanmoins, ces aides bancaires engendrent des intérêts très élevés. Mme I souligne l'existence d'une situation de crise et peu de perspectives d'évolution de l'entreprise ».

Les attestations écrites, rédigées conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire, datées des 12 et 13 octobre 2016 de Monsieur S , de Madame N et de Monsieur P (qui sont tous des tiers au litige) démontrent tout au plus que Monsieur M a entretenu la confusion entre la rédaction de son rapport de stage et de son TFE. Cette manière d'agir de Monsieur M est déloyale vis-à-vis de GMP et de l'EPHEC mais ne peut être (directement ou indirectement) imputée à Monsieur F

En l'absence de procès-verbal de l'audition du 17 février 2015, la Cour de céans n'est pas légitimement en mesure de vérifier que Monsieur F a avoué les faits qui lui sont imputés. GMP ne dépose d'ailleurs aucune attestation écrite du témoin ayant assisté à cet entretien alors même que la preuve du motif grave est libre et peut être rapportée par toutes voies de droit en ce compris par témoins ! (Cass., 24/9/1979, JTT, 1981, p. 98 ; Cass., 13/10/1986, Pas., 1987, I., p. 164) (voyez : S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave » in « Le congé pour motif grave », Anthémis, 2011, p. 169 et ss et spécialement p. 180).

La Cour de céans constate, ainsi, que GMP échoue à démontrer la matérialité des manquements constitutifs de motif grave qu'elle reproche à Monsieur F : en effet, le seul élément tangible qui puisse être reproché à Monsieur F est celui de n'avoir pas dénoncé à son employeur la teneur de la défense orale du TFE de Monsieur M en janvier 2015 mais, comme précisé supra, il s'agit seulement ,dans le chef de Monsieur F d'une erreur d'appréciation qui n'est évidemment pas constitutive d'un motif grave.

Comme l'enseigne la Cour de céans, en matière de charge de la preuve, « l'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve doivent être retenus au détriment de celui qui a la charge de cette preuve » (Cass., 17/9/1999, Pas. I, p.467) : l'auteur du congé subira donc entièrement le risque du défaut probatoire (voyez : S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, op.cit. p. 170).

Partant de ce constat, le licenciement pour motif grave signifié par GMP à Monsieur F doit être déclaré non fondé.

Monsieur F est habilité à solliciter le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis qui s'élève, compte tenu de son ancienneté et de sa rémunération à trois mois



(article 82,§2, de la loi du 3 juillet 1978) et 8 semaines de rémunération (article 37/2 nouveau de la même loi, telle que modifiée par la loi du 26.12.2013), soit la somme brute non contestée de 20.875,15 euros à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 17 février 2015 jusqu'à parfait paiement.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel et, partant, de déclarer l'appel principal de GMP non fondé.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

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

Déclare les appels principal et incident recevables mais non fondés ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la S.A. GMP BELGIUM BIBLIOFILM aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Monsieur F à la somme de 2.400 euros étant l'indemnité de procédure de base ;

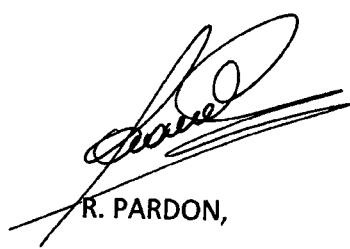


Ainsi arrêté par :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



X. VLIEGHE,

A. CLEVEN, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux 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 X. VLIEGHE, Président, et R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 février 2021, où étaient présents :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,

G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



X. VLIEGHE,

