



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 21 avril 2021
Numéro du rôle 2018/AB/506
Décision dont appel 16/10168/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extra

Arrêt

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

AG INSURANCE SA, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard Emile Jacqmain, 53,
partie appelante,
représentée par Maître

contre

Monsieur F. P.,
partie intimée,
représentée par Maître

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 14 février 2018 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2^{ème} chambre (R.G. 16/10168/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelant, déposée le 31 mai 2018 au greffe de la cour et notifiée le 1^{er} juin 2018 à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 17 octobre 2018 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries, et la nouvelle ordonnance rendue sur pied du même article, en date du 2 septembre 2020, fixant un nouveau calendrier procédural, et une nouvelle date de plaidoiries;
 - les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.
3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 17 mars 2021.

Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. Monsieur F. P. a été engagé par la S.A. AG INSURANCE (ci-après : « la société ») à partir du 18 septembre 2012 en qualité d'employé (« Fleet Manager »). Cette fonction impliquait la gestion au sein de la « division Logistique », de « *tout ce qui a trait à la flotte de véhicules* » de la société. Il a poursuivi ces tâches une fois promu, en mars 2015, en qualité de « Head of Facility Centralized Services ».
5. La société a licencié Monsieur F. P., pour motif grave, le (mardi) 6 octobre 2015.

Le 8 octobre 2015, la société lui a notifié les motifs invoqués à l'appui de son licenciement, en ces termes:

«Monsieur,

Nous nous référons à l'entretien du 6/10/2015 lors duquel vous avez été confronté avec les faits que nous avons constaté. Après cet entretien, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave avec effet immédiat.

Les fautes graves que vous avez commises en tant que Fleet Manager d'AG Insurance qui rompent tout lien de confiance et qui rendent définitivement impossible toute collaboration future sont repris dans le rapport d'enquête dd. 7/10/2015 et peuvent être résumées comme suit:

1. *Vous avez transmis des informations professionnelles et confidentielles de la flotte d'AG Insurance à des personnes externes à AG Insurance, notamment vers vos anciens collègues de chez VANNESTE;*
2. *9 véhicules appartenant à la flotte d'AG Insurance, ainsi que les cartes essences liées, ont été utilisés à des fins personnelles par vous-mêmes ainsi que par Monsieur A. V. (employé chez VANNESTE).*

Certains de ces véhicules ont fait l'objet d'entretiens et/ou de réparations au garage VANNESTE qui sont peu ou pas justifiés, et ce au détriment de la Compagnie.

En outre, au moins deux de ces véhicules (BMW 520) ont été manifestement revendus à un prix largement inférieur à leur valeur réelle, sans respecter la procédure de vente en place à cette époque (via BCA ou expertise préalable par expert dans le cadre d'un véhicule « épave ») au détriment d'AG Insurance et sur base d'un mauvais état de fonctionnement constaté de manière douteuse par vous-même et votre ancien collègue Monsieur V.

En plus, il s'avère que ces 2 véhicules ont été rachetés, un par vous-même (le BMW 520 — n° de châssis) et l'autre BMW 520 D Touring n° de châssis par la maman de Monsieur A. V., quelques jours seulement après leur vente au garage VANNESTE/BASAN CARS.

Ces véhicules étaient en bon état de fonctionnement à ce moment-là étant donné qu'ils ont passé le contrôle technique sans problème détecté avant leur revente et, sont toujours utilisés actuellement. Dans le document en annexe 1, vous trouverez un détail des actes de fraude que notre département fraude a détecté sur plusieurs véhicules de la compagnie.

3. *Entre septembre 2012 et août 2015, plus de 62 pleins ont été réalisés dans la ville de Soignies, votre lieu de résidence, avec des cartes essences liés à des véhicules de réserves qui étaient censés se trouver au garage AG Insurance au moment des faits puisqu'ils n'étaient pas réservés (ni entretien/réparation prévu(e)), et ce, avec un encodage parfois douteux (kilométrage ou référence de carte FLTEST).*

À noter également que lors de l'utilisation de certains véhicules (p.ex.), des pleins ont été encodés en alternance avec la référence du véhicule lié (n° d'immatriculation) et avec la référence « FL TEST ». Or la référence « FLTEST » correspond normalement à une carte n°708406901423001889 qui est utilisée par le garage pour effectuer le plein (dans une station essence à Bruxelles) d'un nouveau véhicule ou après sa réparation et avant de le restituer à son utilisateur (cf annexe 2).

Nous vous confirmons dès lors le licenciement en date du 6/10/2015 qui vous a été communiqué oralement, ainsi que par lettre recommandée. »

6. Monsieur F. P. a, par le biais d'un courrier de son conseil du 29 décembre 2015, contesté la régularité de son licenciement, estimant que le délai de notification, de trois jours ouvrables suivant la connaissance du fait par la partie qui donne le congé, n'était pas établi, et réclamant, pour ce motif, le paiement d'une indemnité de préavis, ainsi qu'une indemnité de sécurité d'emploi et le remboursement d'une retenue nette sur avance à concurrence d'un montant de 8.718,77 €.

7. La société y répondit, par courrier du 15 janvier 2016, précisant que son « *service fraude* » avait « *travaillé plusieurs mois sur ce dossier* », que le 6 octobre 2015, Monsieur F. P. « *a été confronté avec les différents actes de fraude* » et qu'il était « *clair (...) que Monsieur F. P. était responsable pour les différents actes de fraudes (...)* ». La société précisait par ailleurs avoir reçu, le 7 octobre 2015, un « *rapport d'enquête définitif avec les éléments de la confrontation du 6 octobre 2015 inclus* ». La société estimait qu'après l'audition de Monsieur F. P., elle était en possession de tous les éléments nécessaires afin de prendre sa décision de le licencier pour motif grave.

La société invoquait par ailleurs dans ce courrier la « *perte totale pour AG Insurance* » suite aux agissements de Monsieur F. P., qu'elle évaluait « *à plus de 130.000 EUR* ».

Ce préjudice allégué justifiait, selon la société, qu'une « *partie de cette somme* » ait été récupérée « *sur le décompte final de Monsieur F. P.* ».

8. Monsieur F. P. a introduit la procédure par une requête contradictoire reçue le 5 octobre 2016 au greffe du tribunal.

9. Parallèlement, la société a déposé (le 7 janvier 2016) une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction _____, pour « *vol, violation de secrets de fabrique, faux en informatique et abus de confiance par rapport aux véhicules et autre matériel appartenant à AG INSURANCE et/ou pour toutes les autres infractions commises au préjudice de la société* » à l'encontre de Monsieur F. P., de Monsieur A. V. et contre X.

A la date de l'audience devant le tribunal du travail (le 18 décembre 2017), la procédure pénale était encore en cours.

10. Par le jugement *a quo* du 14 février 2018, le tribunal du travail :

« Statuant après un débat contradictoire,

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

Déclare la demande de Monsieur P. recevable et dès à présent partiellement fondée, selon ce qui est déterminé ci-après :

Condamne AG INSURANCE au paiement à Monsieur F. P. des sommes suivantes :

- 21.432,04€ bruts à titre d'indemnité de sécurité d'emploi,*
- 8.718,77€ nets à titre de remboursement de retenues effectuées indûment, ces sommes étant à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 7 octobre 2015,*

Dit pour droit que les condamnations définitives ci-dessus du présent jugement sont exécutoires par provision, malgré appel et sans garantie,

Sursoit à statuer quant au chef de demande de Monsieur P. relatif à l'indemnité compensatoire de préavis, en ce compris sa demande avant dire droit de voir produire des e-mails et autres documents, et au chef de demande reconventionnelle d'AG INSURANCE relatif aux dommages et intérêts.

Renvoie la cause au rôle particulier de la Chambre.

Réserve les dépens. »

11. Par jugement du 24 avril 2020, le tribunal de première instance du Hainaut, Division Mons, section correctionnelle, a estimé la prévention de « faux informatique » établie à l'encontre de Monsieur P., à dater du 6 février 2014, tandis qu'il a jugé la prévention d'« abus de confiance » non établie.

Sur le plan pénal, le tribunal l'a acquitté de cette dernière prévention, et a ordonné, pour ce qui concerne la prévention de « faux informatique », la suspension du prononcé de la condamnation pendant une durée de deux ans à compter du jugement.

Sur le plan civil, le tribunal s'est déclaré sans compétence pour connaître de la prévention d'abus de confiance dont Monsieur F. P. était acquitté, tandis qu'il réservait à statuer du chef de la prévention de faux informatique, en l'absence de ventilation du dommage, par prévention.

II. LES DEMANDES EN APPEL

12. La S.A. AG INSURANCE demande à la cour de réformer le jugement et de

- dire les demandes originaires de Monsieur F. P. non fondées ;
- dire sa demande reconventionnelle fondée et en conséquence, condamner Monsieur F. P. à lui payer 133.664, 93 € à titre de dommages et intérêts ;
- condamner Monsieur F. P. aux dépens des deux instances, liquidés au montant des indemnités de procédure (soit 3.600 € par instance).

A titre subsidiaire, la S.A. AG INSURANCE demande à la cour de limiter l'indemnité de sécurité d'emploi au montant de 15.829, 17 € bruts et de « *compenser ce montant avec les montants dus par Monsieur F. P. (...)* », de compenser les dépens, et, quant à la demande reconventionnelle « *compenser les montants réclamés par Monsieur F. P. avec ceux réclamés par (la société)* ».

Monsieur F. P. demande à la cour de dire l'appel non fondé et

- d'ordonner à la société de produire « *tous mails figurant dans (sa) boîte mail professionnelle* » ;
- de condamner la société à lui payer 37.465,81 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- de dire la demande reconventionnelle de la société « *prescrite et non fondée* » ;
- de condamner la société aux dépens des deux instances, liquidés au montant des indemnités de procédure (soit 3.600 € par instance).

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

13. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire. Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

14. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

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

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

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

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

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance « *de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable* »¹.

En ce qui concerne le respect du délai de notification du congé pour motif grave : « *si l'auteur du congé produit des éléments de preuve suffisamment probants de prise de connaissance des faits dans le délai de trois jours, il appartient alors au destinataire du congé d'apporter la preuve contraire de la connaissance suffisante antérieure* »².

Il ne peut être exigé, sans violer l'article 35 précité, que l'entreprise soit organisée de telle sorte que la personne ayant le pouvoir de licencier soit informée des faits dans un certain délai³.

La Cour de cassation précise que : « *(...) quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une telle certitude; que de la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de 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.* »⁴

La connaissance suffisante du fait ne s'identifie pas à la possibilité de se ménager une preuve de ce fait⁵.

¹ M. DUMONT, « le double délai de trois jours », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, 74.

² M. DUMONT, *op.cit.*, 71 et réf. citées.

³ Cass., 13 mai 1991, R.W. 1991-1992, 406 ; Cass. 7 décembre 1998, J.T.T. 1999, 149.

⁴ Cass., 14 octobre 1996, J.T.T. 1996, 500.

⁵ Cass., 22 janvier 1990, R.G. 8681, publié sur www.juridat.be

- La lettre de congé peut être complétée par une référence à d'autres éléments, à la condition que cet ensemble permette au destinataire, mais aussi au juge, d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves qui justifient le congé⁶.
- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, car elle détruit la relation de confiance qui doit exister entre un employeur et son travailleur.
- Lorsque différents faits sont invoqués comme motifs graves, le juge peut décider qu'un seul, ou plusieurs de ces faits, constituent en soi un motif grave⁷.
- En vertu du principe général de droit de l'autorité *erga omnes* de la chose jugée au pénal, la décision du juge pénal (statuant au fond sur l'objet de l'action publique) acquiert l'autorité de la chose jugée à l'égard du juge civil, tant en ce qui concerne les faits que le juge pénal a déclaré, certainement et nécessairement établis à charge du prévenu, qu'en ce qui concerne les motifs fondant nécessairement la décision du juge pénal⁸. Il faut une identité entre les faits soumis ultérieurement au juge civil, et ceux qui ont été certainement et nécessairement jugés par le juge pénal.

Par ailleurs, un acquittement par le tribunal correctionnel d'une prévention à charge d'un travailleur, n'exclut pas que ce travailleur ait commis une faute constitutive de motif grave autre que celle visée par l'infraction dont il est acquitté⁹.

15. La cour estime qu'en l'espèce, la société a respecté le (double) délai légal de notification du congé pour motif grave :

- Contrairement à ce que soutient Monsieur F. P., il ne ressort d'aucun élément qu'à la date du 25 juillet 2015, la société eût connaissance des différents faits qui allaient être invoqués au titre de motif grave.

⁶ B. PATERNOSTRE, « La précision du motif grave...le clair ou l'obscur ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011,147 ; v. aussi Cass., 2 avril 1965, *Pas.*, 1965, 827.

⁷ Cass. R.G. 3821, 7 mars 1983, Arr. Cass. 1982-83, 834; Bull. 1983, 739; *Pas.* 1983, I, 739; R.W. 1983-84 (abrégé), 1233.

⁸ Cass., 24 janvier 1997, *Pas.*, 1997, 105

⁹ Cass., 31 octobre 2016, J.T.T. 2017, liv. 1265, 7.

Cette date du 25 juillet 2015 est seulement mentionnée dans le rapport du service « anti-fraude » comme étant celle à laquelle ledit service a été saisi d'une demande d'enquête suite à la découverte d'un seul fait (à savoir le vol d'un véhicule appartenant à la société, retrouvé accidenté, alors que Monsieur F. P. n'avait pas remis la carte essence liée à ce véhicule), qui fut l'élément déclencheur d'une enquête qui révélera plusieurs semaines plus tard d'autres faits qui allaient être invoqués à titre de motif grave.

- Le congé a été notifié le 6 octobre 2015, après que Monsieur F. P. ait été entendu (le même jour) quant aux différents éléments qui avaient été relevés par le service « anti-fraude » de la société.
- Même si ces éléments étaient connus antérieurement à cette audition, la société a pu estimer nécessaire d'entendre Monsieur F. P. afin de connaître ses explications, et de confronter celles-ci aux éléments dont faisait état le « service anti-fraude » de la société, et ce par le biais de plusieurs questions précises.

La société a pu légitimement considérer qu'elle n'acquerrait une connaissance certaine et suffisante des faits qu'après avoir pu effectuer pareille confrontation, dont elle fait d'ailleurs état, à différentes reprises, dans la lettre de notification du motif grave.

Aucun élément du dossier ne laisse apparaître que l'audition de Monsieur F. P. eût été superflue à cet égard.

- Le congé n'a pas non plus été notifié « prématurément », au motif qu'il est intervenu la veille de la réception par la société du rapport final de son service anti-fraude, ou avant que ne soit déposée une plainte pénale avec constitution de partie civile entre les mains d'un juge d'instruction.

Les arguments soulevés à cet égard par Monsieur F. P. procèdent d'une confusion entre la connaissance des faits, et la possibilité de s'en ménager une preuve. Sur le plan du respect du délai de notification du congé pour motif grave, la société ne devait pas attendre d'avoir la preuve de faits dont elle estimait avoir une connaissance suffisante, pour licencier Monsieur F. P.

- En conclusion de ce qui précède, le congé n'est ni tardif, ni « prématuré ».
- Enfin, la notification du motif grave a été opérée le 8 octobre 2015, soit endéans les trois jours ouvrables suivant le congé (notifié le 6 octobre 2015).

16. La cour considère que le motif grave est établi, pour les motifs suivants :

- Le tribunal correctionnel du Hainaut a, par jugement du 24 avril 2020, décidé que la prévention de « faux informatique » était établie.

Le tribunal correctionnel a précisé à cet égard, en page 8 du jugement¹⁰, ce qui suit :

« Il ressort à suffisance du dossier répressif que :

- *des modifications ont été effectuées par le prévenu P. en supprimant les termes « confidentiel. A ne pas diffuser » (dans) un courrier électronique et en ajoutant la phrase « Nous déconseillons fortement de rouler avec ce véhicule sans avoir effectué les réparations. En effet, si les chaînes venaient à céder, le moteur serait instantanément et irrémédiablement endommagé » au courrier initial du prévenu A. V. et il a ainsi altéré la vérité par le biais de manipulations de données informatiques ;*
- *en modifiant ces courriers électroniques, le prévenu P. a modifié la portée juridique de ces courriers ;*
- *le prévenu P. a agi dans l'intention frauduleuse de provoquer la vente dudit véhicule en l'état.*
(...)

La prévention A mise à charge du prévenu P. est dès lors établie telle que qualifiée et rectifiée en ce que la période infractionnelle commence le 6 février 2014 ».

- Or, ce fait de la falsification d'un courrier électronique, dans l'intention frauduleuse de provoquer la vente du véhicule en l'état, considéré comme établi par le juge pénal, s'identifie à l'un des faits reprochés dans la lettre de rupture, à savoir la vente d'un véhicule BMW (n° de _____, immatriculé _____) à son profit, « sur base d'un mauvais état de fonctionnement constaté de manière douteuse », puisque c'est à propos de ce même véhicule, pour lequel il avait marqué son intérêt dès le mois de janvier 2014, qu'il proposera à sa hiérarchie, en juin de la même année, de le vendre à un prix qu'il justifiera en falsifiant le mail initial, y ajoutant la phrase « nous déconseillons fortement de rouler avec ce véhicule sans avoir effectué les réparations (...) ».

¹⁰ Pièce 27 du dossier de la société.

Le contexte d'agissements non seulement douteux, mais frauduleux (relevés par le jugement correctionnel précité)¹¹ confère à la faute commise par Monsieur F. P. à cet égard, le caractère d'un motif grave de licenciement : un comportement à ce point malhonnête ruine en effet de manière immédiate et définitive la confiance que doit avoir un employeur vis-à-vis de son travailleur.

- Ce seul fait fautif est constitutif d'un motif grave de licenciement, et justifie à suffisance le congé notifié sans préavis ni indemnité, sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'ensemble des autres motifs invoqués, un tel examen n'étant pas susceptible de mener à une autre appréciation.
- Par ailleurs, la cour n'aperçoit pas en quoi la production de « *tous les e-mails professionnels* » de Monsieur F. P. serait de nature à modifier cette appréciation, la falsification de l'e-mail qui justifie le motif grave, n'étant pas contestable (ni d'ailleurs contestée).

17. Le motif grave étant établi, la demande de Monsieur F. P. ayant pour objet le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

III.B.2. Quant à l'indemnité de sécurité d'emploi

18. La société ressortit à la commission paritaire pour les entreprises d'assurances (C.P. n° 306).

Une convention collective de travail a été conclue le 6 décembre 2010 (rendue obligatoire par arrêté royal du 28 avril 2011, *M.B.* 13 mai 2011) au sein de cette commission paritaire, relative à la sécurité d'emploi.

Suivant l'article 4 bis de cette convention collective de travail :

« En cas de licenciement individuel, trois hypothèses doivent être distinguées

- 1. Licenciement avec procédure d'avertissement (§1)*
- 2. Licenciement pour motif grave (§2)*
- 3. Licenciement sans procédure d'avertissement (§3) ».*

¹¹ Indépendamment de la question du prix de vente de ce véhicule.

En ce qui concerne l'hypothèse du licenciement pour motif grave, le paragraphe 2 du même article 4 bis, susvisé, prévoit ce qui suit :

« Licenciement pour motif grave

L'employeur rompt le contrat de travail pour motif grave au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence sur les relations du travail : il informe la délégation syndicale dès la notification légale à l'intéressé ».

L'article 15 de la même convention collective de travail règle la question de la sanction, comme suit :

« En cas de licenciement effectué sans avoir respecté les procédures prévues aux articles 4, 4bis et 5 ainsi qu'en cas de licenciement effectué en violation de l'article 10, l'employeur paiera à titre de sanction au travailleur :

- *dont l'ancienneté varie entre 1 an et 5 ans : une indemnité égale à trois mois de salaire mensuel*
- *dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans : une indemnité égale à six mois de salaire mensuel.*

Ces sanctions pécuniaires seront assorties de la formule d'outplacement négociée au niveau sectoriel comme prévu par la convention collective de travail relative à la réinsertion professionnelle ».

19. Monsieur F. P. ayant été licencié pour motif grave, la société devait, en application de l'article 4bis §2 de la convention collective de travail susvisée, en informer la délégation syndicale dès la notification de ce congé.

Or, la société n'établit pas, et n'offre pas d'établir, qu'elle eût procédé à cette information de la délégation syndicale.

20. Le fait que Monsieur F. P. n'ait pas souhaité la présence d'un délégué syndical lors de son audition préalable au congé est sans incidence quant à l'obligation, distincte, d'informer la délégation syndicale une fois que le congé pour motif grave est donné, et ne peut dès lors nullement justifier l'omission d'une telle déclaration.

21. L'information de la délégation syndicale, en cas de licenciement pour motif grave, est une « procédure » (soit une formalité ou un ensemble de formalités à accomplir), au sens de l'article 15 de la convention collective de travail susvisée, au même titre que les obligations à charge de l'employeur dans les deux autres hypothèses de licenciement (avec ou sans procédure d'avertissement).

Le fait que l'obligation d'information en cas de licenciement pour motif grave n'intervienne que « *dès la notification légale à l'intéressé* » est sans incidence quant à la nature de « procédure » à respecter.

L'article 15 de la convention collective de travail vise d'ailleurs, expressément, la violation de l'article 4bis §2, qui ne contient que l'hypothèse du licenciement pour motif grave, et de la seule obligation à charge de l'employeur dans ce cas.

22. La sanction que prévoit l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010 est applicable en cas de non-respect des différentes procédures qu'elle prévoit, dont celle visée en son article 4bis §2, sans qu'il soit requis, en outre, que le travailleur ait à établir un préjudice éventuel résultant du non-respect de ladite procédure, et sans qu'il soit laissé à l'employeur la possibilité d'établir une absence de dommage de ce chef.

Ledit article 15 ne doit pas être considéré, à cet égard, comme une clause pénale. Il ne peut donc être question de « réduire » le montant de la sanction sur cette base.

23. L'obligation d'informer la délégation syndicale dès la notification du congé incombe exclusivement à l'employeur, sans que le travailleur n'ait à « exercer » un droit à cet égard, et sans qu'il ait la possibilité d'y « renoncer ». Par ailleurs, comme dit ci-avant, le refus de Monsieur F. P. d'être assisté d'un délégué syndical lors de son audition préalable au licenciement, est sans incidence quant à l'obligation de l'employeur visée à l'article 4bis §2 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010. Il ne peut dès lors pas être question d'un abus de droit dans le chef de Monsieur F. P.

24. En conséquence, la société est tenue au paiement d'une indemnité de sécurité d'emploi équivalent, selon les termes de l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010, à trois mois de « salaire mensuel », l'intéressé ayant une ancienneté inférieure à cinq ans.

La société fait valoir, à juste titre, que la convention collective de travail ne vise que le seul « salaire mensuel », et non tous les avantages acquis en vertu du contrat. Aucune référence n'est d'ailleurs faite, dans le texte de l'article 15 de la convention collective de travail du 6 décembre 2010, à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

La cour estime par conséquent qu'il convient de ne retenir que le seul salaire mensuel brut durant 3 mois (l'ancienneté de Monsieur F. P. étant inférieure à 5 ans), soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 15.829, 17 € bruts (soit 5.276, 39 X 3)¹².

La société doit en conséquence payer à Monsieur F. P. le montant de 15.829, 17 € bruts à titre d'indemnité de sécurité d'emploi.

L'appel est, à cet égard, et dans cette seule mesure, fondé.

III.B.3. Quant à la retenue d'un montant de 8.718, 77 €

25. La société a retenu une somme de 8.718, 77 €, déduite des montants nets repris sur la fiche de paie du mois d'octobre 2015 de Monsieur F. P. Ce dernier en demande le remboursement.

La société estime qu'elle était autorisée à opérer pareille retenue, au motif que celle-ci aurait été effectuée (à concurrence de 6.688, 90 €) sur le pécule de vacances, qui n'est pas une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, et qu'il peut être fait application du mécanisme de compensation légale entre la créance de pécule de vacances de Monsieur F. P., et les dommages et intérêts qu'elle réclame dans le cadre de sa demande reconventionnelle.

La société estime donc qu'elle ne devrait rembourser que 2.049, 87 € nets.

¹² La solution inverse avait été retenue par la Cour de cassation, dans un arrêt du 6 février 2006 (J.T.T. 2006, 250), à propos du texte de l'article 15 de la précédente convention collective de travail sectorielle en la matière (du 9 novembre 1987) qui prévoyait à titre de sanction, un certain nombre de mois de « rémunération », ce qui avait amené la Cour de cassation à considérer que la convention collective de travail ne visait pas seulement le « salaire mensuel » ; or, le texte de la convention collective de travail actuelle, applicable en l'espèce, le précise de manière claire.

26. La cour considère que la société n'était pas autorisée à opérer de retenue, fut-ce à concurrence de 6.688, 90 €, pour les motifs suivants :

- Il n'est nullement établi que la retenue eût été imputée, même partiellement, par priorité sur le pécule de vacances. Le libellé repris sur la fiche de paie du mois d'octobre 2015 n'est d'aucun secours, puisqu'il y est question, manifestement à tort¹³, d'une « retenue nette sur avances ».
- En toute hypothèse, la compensation légale invoquée par la société requiert, en vertu des articles 1289 et suivants de l'ancien Code civil, la réunion de cinq conditions : l'existence de deux dettes réciproques, entre les mêmes personnes, agissant en la même qualité, et qui sont fongibles, liquides et exigibles.

La condition de liquidité exige que l'existence de la dette soit certaine et que son montant soit déterminé ou, à tout le moins, facilement et promptement déterminable ; la dette n'est pas liquide lorsqu'elle fait l'objet d'une contestation sérieuse¹⁴.

La société avance, pour toute preuve du préjudice qu'elle soutient avoir subi en raison des agissements de Monsieur F. P., un tableau qu'elle a établi de manière unilatérale¹⁵, sans y joindre la moindre pièce justificative quant aux montants qui y sont repris.

La contestation de Monsieur F. P., quant au montant du préjudice allégué par la société, est sérieuse, en manière telle que la dette de la société n'est pas liquide. Le mécanisme de la compensation légale ne trouve dès lors pas à s'appliquer.

27. En conséquence de ce qui précède, la société doit rembourser à Monsieur F. P. le montant net de 8.718, 77 €.

L'appel est non fondé sur ce point

¹³ La société ne soutenant nullement devant la cour qu'une quelconque avance eût jamais été consentie, ni *a fortiori* à concurrence du montant de la retenue.

¹⁴ Cass., 11 avril 1986, *Pas.*, p. 987 ; P. Van Ommeslaghe, *Traité de droit civil belge*, t. II, *Les obligations*, vol. 3, coll. De Page, n° 1568.

¹⁵ Déposé en pièce 14 de son dossier.

III.B.4. Quant à la demande reconventionnelle

28. La société a formé, par conclusions déposées au greffe du tribunal le 16 mars 2017, une demande reconventionnelle ayant pour objet la condamnation de Monsieur F. P. à lui payer 133.664, 93 € à titre de dommages et intérêts.

Monsieur F. P. invoque la prescription de cette demande reconventionnelle.

29. La cour considère que cette demande est effectivement prescrite, en application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour les motifs suivants:

- L'interruption de la prescription résultant de l'acte introductif d'instance ne profite qu'à celui qui a accompli cet acte et n'interrompt pas la prescription d'une demande reconventionnelle de celui contre lequel on souhaite prescrire¹⁶, dans la mesure où la demande reconventionnelle est distincte et autonome¹⁷.
- L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit, en son alinéa 1^{er}, que : « *les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* ».
- Pour l'application de cette disposition légale, il suffit que l'action ne puisse naître sans contrat de travail.
- Tel est le cas en l'espèce, la demande de la société en dommages et intérêts n'aurait pas pu naître sans contrat de travail: les éléments du préjudice allégué, dont la société demande réparation, sont tous directement liés à des fautes reprochées par la société à l'intéressé, dans l'accomplissement de ses prestations, en exécution du contrat de travail qui les liaient.
- La société confirme d'ailleurs dans ses conclusions qu'elle fonde son action reconventionnelle sur l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail¹⁸, exposant que Monsieur F. P. a commis « *un dol, à tout le moins une faute*

¹⁶ Cass., 3 mars 2003, R.G. n° S.02.0035.N, publié sur www.juportal.be .

¹⁷ L'action reconventionnelle n'est pas ici un simple moyen de défense, et aurait pu être introduite par une action séparée.

¹⁸ selon lequel « en cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel ».

lourde au sens de cette disposition », ce qui suppose que les fautes à l'origine du dommage allégué, aient été commises dans l'exécution du contrat de travail.

La demande reconventionnelle portée devant la cour de céans est donc fondée sur une responsabilité contractuelle de Monsieur F. P. dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, et ne peut dès lors pas être soumise au délai de prescription quinquennal de l'article 2262bis de l'ancien Code civil.

- Si la constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction constitue un mode d'introduction de l'action civile au sens de l'article 2244 du Code civil, la Cour de cassation précise seulement que « *lorsque, devant le juge pénal, la victime introduit son action avant la prescription de l'action publique, la prescription de l'action civile cesse de courir jusqu'au jour de la prononciation de la décision qui met un terme au litige* »¹⁹, mais non qu'une telle constitution de partie civile aurait pour effet d'interrompre la prescription d'une action qui serait ultérieurement introduite devant le juge civil.
- Le délai de prescription de l'article 26 du Titre préliminaire du Code d'instruction criminelle ne s'applique pas à une action civile fondée sur un manquement contractuel lorsque le fait qui constitue ce manquement n'est pas une infraction. Or, en l'espèce, la société n'indique nullement en quoi sa demande reconventionnelle se fonderait sur le seul manquement dont le juge pénal a considéré qu'il était constitutif d'une infraction, à savoir le « faux informatique ».

30. La demande reconventionnelle étant prescrite, la cour en déboute la société, sans qu'il y ait lieu d'en examiner le fondement.

A titre surabondant, la cour relèvera seulement que la société ne dépose qu'un tableau établi unilatéralement, reprenant le dommage dont elle demande la réparation, sans y joindre la moindre pièce justificative. Dans ses conclusions, la société ne développe aucun moyen ni argument à cet égard, en manière telle que le *quantum* du prétendu dommage n'est en toute hypothèse, nullement établi, et la demande telle que formulée par la société, ne pourrait pas être déclarée fondée.

¹⁹ Cass., 7 septembre 2016, RG RG P.16.0362.F, www.cass.be

III.B.5 Quant aux documents sociaux

31. La demande de délivrance de documents sociaux n'est formulée par Monsieur P. qu'en raison de ce que le motif grave ne serait pas établi. Or, telle n'est pas la décision de la cour.

Ce chef de demande, non autrement précisé, est dès lors sans fondement.

III.B.6. Quant aux dépens

32. En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré* ».

En l'espèce, chacune des parties succombe respectivement sur quelque chef.

Il paraît dès lors raisonnable de compenser les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable ;

Dit l'appel très partiellement fondé, dans la seule mesure ci-après :

Condamne la S.A. AG INSURANCE à payer à Monsieur F. P. la somme de 15.829,17 € bruts à titre d'indemnité de sécurité d'emploi, à majorer des intérêts au taux légal, à dater du 7 octobre 2015 ;

Dit l'appel non fondé pour le surplus et en déboute la S.A. AG INSURANCE ;

Dit pour droit que le motif grave est établi et dit, en conséquence, la demande de Monsieur F. P. en ce qu'elle porte sur le paiement d'une somme de 37.465,81 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et sur la délivrance de documents sociaux, non fondée et l'en déboute ;

Confirme le jugement en ce qu'il condamne la S.A. AG INSURANCE à payer à Monsieur F. P. la somme de 8.718,77 € nets à titre de remboursement d'une retenue effectuée sur sa rémunération, à majorer des intérêts au taux légal, à dater du 7 octobre 2015 ;

Dit la demande reconventionnelle de la S.A. AG INSURANCE prescrite, et l'en déboute;

Compense les dépens, en délaissant à chacune des parties ses propres dépens de première instance et d'appel.

Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,

Assistés de :

, greffier - chef de service f.f.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 avril 2021, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier - chef de service f.f.