

Contrat de travail – employé – art. 35 L. 3/7/1978 – renvoi pour motif grave –

1. formalisme – distinction congé/notification motif grave – auteur du congé – application des dispositions statutaires d'une organisation professionnelle – délai de trois jours – manquement continu – précision de la lettre de notification du motif grave.
2. fondement – obligation dans le chef d'un comptable de respecter les règles de fonctionnement d'une organisation professionnelle - art. 17,3° respect de la confidentialité – insubordination.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

SECTION DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 21 décembre 2012

R.G. : 2011 /AL/ 199

8^e Chambre

EN CAUSE :

Monsieur Albert W

APPELANT,

ayant comparu par Maître Danielle DECHAMPS, qui se substitue à Maître Antoine TREVISAN, avocats à LIEGE.

CONTRE :

**Union Professionnelle du Transport et de la logistique (en abrégé U.P.T.R.)
union professionnelle reconnue n°5451, inscrite à la BCE sous le n° 407.748.408,
dont le siège est établi à 4031 LIEGE, rue Denis Lecoq, 87**

INTIMEE,

ayant comparu par Maître André RENETTE, avocat à LIEGE.

INDICATIONS DE PROCEDURE.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 novembre 2012, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 27 octobre 2006 par le Tribunal du travail de Liège, 9^e chambre (R.G. : 353.151 et 359.391);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 7 novembre 2006 et notifiée à l'intimée le même jour par pli judiciaire ;
- la demande de réinscription de la cause (qui avait été omise le 1^{er} décembre 2009) reçue au greffe de la Cour le 11 avril 2011 ;
- le dossier de la procédure du Tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 14 avril 2011;
- les conclusions d'appel de l'intimée reçues au greffe de la Cour les 5 avril 2011 et 31 août, 3 septembre, 5 et 6 novembre 2012 et celles de l'appelant y reçues le 4 juillet 2012;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 15 mai 2012 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 16 mai 2012;
- le dossier déposé par chacune des parties à l'audience du 23 novembre 2012;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à cette même audience.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

Monsieur W, ci-après l'appelant, a été engagé en date du 26 février 2001 en qualité de comptable interne par l'Union Professionnelle du transport par Route, ci-après l'UPTR, selon sa dénomination statutaire de l'époque (avant 2007).

Le contrat a été signé par son directeur, Jean-Pierre H.

L'UPTR est une union professionnelle répondant au prescrit de la loi du 31 mars 1898 sur les unions professionnelles et jouissant de la personnification civile dans les limites et sous les conditions résultant des dispositions de la loi.

En date du 9 juin 2005, l'UPTR a notifié, par exploit d'huissier de justice, à l'appelant son licenciement pour motifs graves.

Les motifs à l'appui de ce licenciement ont été dénoncés par un courrier adressé par l'UPTR à l'appelant le 10 juin 2005 et rédigé en ces termes :

« Monsieur,

Nous nous référons à la notification de la lettre de rupture pour motifs graves qui vous a été adressée par l'intermédiaire de l'huissier de justice HOGE ce 9 juin, je vous détaille dans la présente et conformément au prescrit légal, la description des motifs graves dont j'ai eu connaissance ce mercredi 8 juin à réception de votre correspondance recommandée datée du 2 courant adressée au président de l'UPTR.

Vous avez, ces derniers mois, adopté à l'égard de l'UPTR des comportements inacceptables (copie et transmission de documents comptables à la personne qui n'était pas habilitée à les recevoir).

Compte tenu de ce comportement, j'ai été contraint de vous adresser un dernier avertissement écrit ce 24 mai, que vous avez réceptionné en main propre le 25 mai. Vous avez cru opportun de réagir à cet avertissement par une correspondance de trois pages adressée par recommandé sous la date du 28 mai.

Il est inadmissible que cette correspondance, dont vous mentionnez qu'elle était destinée à l'attention personnelle de monsieur H, ait été transmise en copie à tous les membres du comité directeur.

Cette correspondance comprend des critiques à l'égard de votre employeur qui ne peuvent être acceptées tout comme la publicité que vous avez cru opportun d'y donner.

Monsieur A, président de l'UPTR, par courrier recommandé du 31 mai 2005, vous a à nouveau adressé un avertissement rappelant : « que la mission qui est la vôtre ne vous autorise pas à intervenir dans les compétences qui sont celles du comité directeur, pas plus que dans sa politique ni même dans ses décisions.

Nonobstant cet ultime avertissement, vous avez à nouveau cru opportun d'adresser une correspondance à Monsieur A par envoi recommandé du 2 juin dont j'ai reçu copie à mon entreprise ce 8 juin 2005.

Vous avez à nouveau, et malgré les avertissements qui ont été formulés, estimé opportun de devoir donner à cette correspondance une publicité totalement déplacée et inopportune en l'adressant à nouveau en copie à tous les membres du comité de direction.

Cette correspondance révèle au surplus que malgré l'avertissement qui vous a été donné par Monsieur A ce 31 mai, vous continuez et persistez à vous immiscer dans des compétences et dans la politique de l'UPTR qui ne rentrent absolument pas dans le champ de vos attributions.

Les propos dénigrants et les insinuations que vous développez dans cette correspondance démontrent à suffisance l'impossibilité qu'il y a de poursuivre toute collaboration professionnelle.

Enfin, il m'a également été remis ce 8 juin 2005 copie de la correspondance que vous avez adressée à Monsieur F, veillant à relancer les membres du comité

directeur qui n'avaient pas estimé devoir réserver suite à vos débordements épistolaires.

Il est évident que la politique de dénigrement que vous avez menée à l'égard de votre employeur et la publicité que vous avez donnée à celle-ci est constitutive d'un motif grave qui rend impossible toute collaboration professionnelle et qui justifie voter licenciement immédiat sans préavis ni indemnité. »

L'appelant a contesté ce licenciement par courrier du 3 août 2005.
Aucune suite favorable n'y ayant été réservée, il a décidé de lancer citation.

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'appelant a introduit une action, par voie de citation, devant le Tribunal du travail de Liège afin d'obtenir la condamnation de l'UPTR aux montants suivants :

- 25.092 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal à dater de la date de la rupture ;
- 2.700€ bruts provisionnels à titre de prime de fin d'année à majorer des intérêts au taux légal à dater de la date de la rupture ;
- 3.500€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif à majorer des intérêts au taux légal à dater de la date de la rupture ;

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 27 octobre 2006, le Tribunal du travail a déclaré l'action recevable mais non fondée et a condamné l'appelant aux dépens.

5. L'APPEL.

L'appelant a interjeté appel contre ce jugement

en ce que

le 1^{er} juge a dit pour droit que le licenciement pour motifs graves notifié par exploit d'huissier du 9 juin 2005 était recevable et fondé, et partant en ce qu'il a déclaré l'action relative à l'indemnité compensatoire de préavis, la prime de fin d'année et la réparation du préjudice moral recevable mais non fondé,

alors que :

- le congé a été signifié le 9 juin 2005 par exploit d'huissier à la requête de l'A.S.B.L. Union Professionnelle du transport par route en abrégé UPTR » inscrite au registre de la TVA sous le n° BE-407.748.408, BCE n° 0407.748.408, personne morale qui n'existe pas.
- la dénonciation des motifs graves n'est pas précise, elle n'énonce pas de façon suffisamment circonstanciée les faits pour que l'employé puisse cerner ce qui lui est reproché et le juge puisse exercer son contrôle.

Il relève :

- que la dénonciation comporte en l'espèce une simple accusation générale ne portant sur aucun fait précis ;

- qu'en tout état de cause, le licenciement pour motifs graves est intervenu en dehors du délai pour donner congé conformément à l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- que les accusations générales dont fait état l'UPTR sont les mêmes que celles déjà mentionnées dans un courrier « d'avertissement » daté du 24 mai 2005, dûment contesté ;
- que les motifs graves énoncés de façon imprécise sont en tout état de cause non fondés. Ils ne sont pas des faits graves au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 justifiant un licenciement sur l'heure, sans indemnité ni préavis.

L'appelant demande à la Cour:

- de dire le présent appel recevable et fondé,
- en conséquence, de réformer le jugement dont appel,
- de condamner l'UPTR aux dépens des deux instances.

6. FONDEMENT : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE.

6.1. Formalisme.

6.1.1. Distinction entre le congé et la notification du motif grave.

A. Principes.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que :

« 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. »

Le congé pour motif grave n'est, en tant que tel, pas soumis à des conditions de forme. Seules sont prévues des formalités pour la notification des motifs qui justifient le congé immédiat.¹

Le congé peut même être donné verbalement.

La communication écrite du congé est évidemment souhaitable en vue de prévenir tout problème de preuve.

B. En l'espèce.

L'UPTR a notifié la lettre de licenciement par acte d'huissier de justice.

Cette lettre de licenciement constitue le congé qui n'est soumis à aucune condition de forme.

L'acte d'huissier permet de donner date certaine à l'envoi de la lettre de licenciement soit le 9 juin 2005.

¹ Cass., 15 juin 1981, J.T.T., 1981, 294 ; voy. aussi C. Trav. Liège, 22 décembre 1976, Jur. Liège, 1977, 194.

Cette lettre de licenciement a été suivie dans le délai de trois jours de la lettre de notification du motif grave adressée, par lettre recommandée, le 10 juin 2005 à l'appelant. Contrairement au congé, la lettre de notification du motif grave est soumise à la condition de forme prévue à l'article 35 précité, laquelle a été parfaitement respectée.

L'erreur matérielle que contient l'exploit d'huissier énonçant l'existence d'une A.S.B.L. U.P.T.R. n'a aucune incidence sur la validité de la lettre de licenciement émanant de l'UPTR et signée par son directeur. La validité de cette lettre n'est d'ailleurs pas contestée par l'appelant.

La cour considère que l'UPTR a parfaitement respecté le mécanisme légal distinguant congé et notification du motif grave.

6.1.2. L'auteur du congé.

L'UPTR dépose en sous-farde 1 les statuts de l'UPTR (p. 1).

Les statuts de l'UPTR déterminent les règles de direction et de fonctionnement de l'UPTR en son chapitre III.

L'article 10 mentionne que « *l'UNION est dirigée par un comité directeur composé de 12 membres au moins.* »

L'article 14 précise que :

- *« les décisions du comité directeur sont prises à la majorité absolue des voies... »*
- *« l'exécution des décisions du comité directeur est confiée à un Secrétaire Permanent. »*

L'article 16 précise que : « *la nomination, la révocation éventuelle et la fixation de la rétribution du secrétaire incombent au comité directeur.*

Seules, les personnes comptant au moins dix années en qualité de membre-effectif et cinq années en qualité de membre-directeur peuvent être candidates à la fonction de Secrétaire.

La nomination ou la révocation du Secrétaire est prise à la majorité des deux tiers des voix, la moitié plus un des membres-directeurs étant présents. »

L'article 20 détermine les compétences du secrétaire :

« ...

Il assume la responsabilité et la direction du personnel ; toutefois, l'engagement de personnel ne peut intervenir qu'avec approbation du comité-directeur.

...

Il représente l'Union et est chargé d'assurer la gestion et le fonctionnement de tous les services que l'Union pourrait créer ; de ce fait, il pourra porter le titre de secrétaire général.

... »

Il résulte du PV du 19 avril 2002 du comité directeur que : (...) le comité confirme que M. DELSEMME (ancien secrétaire) est remplacé par M. H.

Lors de la réunion du 17 mai 2001 le PV de la réunion du 19 avril 2002 est approuvé à l'unanimité par les membres présents du comité directeur.

L'ensemble des pièces déposées par l'UPTR dans la sous-farde I (1.2.3) prouvent que M. H détient ses pouvoirs en qualité de secrétaire de l'UNION conformément aux règles édictées par les statuts.

M. H a représenté l'UPTR pour signer le contrat de travail de l'appelant conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 20 des statuts. L'approbation du comité directeur de l'engagement ne résultant d'aucun document, il convient de considérer qu'elle a été tacite.

En sa qualité de responsable et directeur du personnel, M. H est également compétent statutairement pour prendre les décisions de licenciement.

Les statuts ne prévoient pas à cet égard d'approbation du comité directeur.

Les décisions de licenciement relèvent, dès lors, de la compétence exclusive de la personne qui exerce la fonction de secrétaire.

En signant seul au nom de l'UPTR la lettre de congé du 9 juin 2005 ainsi que la lettre de notification du motif grave, l'UPTR est parfaitement engagé dans le processus de licenciement pour motif grave, par la signature de son directeur secrétaire.

En contestant le fait que cette décision soit prise par le directeur (secrétaire) M. H et non par l'ensemble des membres du comité directeur, l'appelant méconnaît les règles de fonctionnement de l'UPTR conformément à ses statuts.

En écrivant dans son courrier, non daté, contestant la décision de licenciement pour motif grave : « ... *J'ai pris mes responsabilités envers mes seuls employeurs (...)* », l'appelant considère, à tort, qu'il avait « des employeurs » alors que son seul employeur, l'UPTR, était valablement représenté par son directeur (secrétaire), M. H, seul interlocuteur de l'appelant dans ses relations de travail avec l'UPTR.

La Cour, comme le premier juge, considère que la décision de licenciement a été valablement prise par le directeur de l'UPTR, M. H.

6.1.3. Respect du délai de trois jours.

A. Principes.

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

De par nature, pareille faute justifie le licenciement immédiat.

La définition légale du motif grave étant incompatible avec la continuation des relations contractuelles, la partie qui s'en prévaut est tenue de mettre fin au contrat dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits qualifiés de motif grave².

Passé ce délai ce motif ne peut plus justifier un licenciement. Cela implique qu'il existe une présomption irréfragable que ces faits ne sont pas constitutifs de motifs graves³.

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail prévoit un double délai de 3 jours, un premier délai pour notifier le congé et un second pour dénoncer le motif grave.

Le (premier) délai de trois jours prend cours à partir du moment où la partie qui s'en prévaut a pris connaissance des faits qu'elle considère constitutifs de motif grave.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation à laquelle la Cour se rallie, ce délai ne prend cours qu'à partir du moment où la partie qui notifie congé dispose de tous les

² Cass. 1/06/1981, R.W. 81-82, 741

³ Taquet M. et Wantiez Cl. « La loi sur les contrats de travail », J.T.T. 78, 292.

éléments pour acquérir la certitude nécessaire sur l'existence des faits ainsi que toutes les circonstances qui leur confèrent leur caractère de gravité⁴.

L'obtention d'une certitude suffisante concernant la réalité et la gravité des faits ne signifie pas que l'employeur doit en avoir la preuve avant de procéder au licenciement. La certitude peut exister avant le moment où tous les éléments de preuve sont réunis entre les mains de l'employeur⁵.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne le congé, plus de trois jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus qu'au plus tôt trois jours ouvrables avant le congé⁶.

Il appartient en effet à la partie qui invoque le motif grave de fournir la preuve qu'elle a respecté le délai dans lequel elle a donné le congé (art. 35, al. 8, loi relative aux contrats de travail).

Mais il ne peut pas être déduit de l'article 35, al. 1er de la loi relative aux contrats de travail que l'employeur doit se rendre compte à temps des faits et de leur gravité⁷. Un congé pour motif grave n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt⁸.

Lorsque l'employeur se trouve face à un travailleur qui commet un manquement répété, la Cour de cassation considère que « *la détermination du moment à partir duquel ce manquement répété a rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est confié par la loi.* »⁹

Il a été jugé à plusieurs reprises que, dans l'hypothèse d'une récurrence des mêmes fautes, les avertissements et les sommations de l'employeur peuvent jouer un rôle dans l'appréciation du juge.¹⁰

L'employeur a donc le droit de déterminer le moment à partir duquel le manquement répété rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties.

Autrement dit, la règle joue non seulement pour contrôler le respect du délai de trois jours mais également pour l'appréciation de la gravité du motif.

⁴ Cass. 16/06/1971, AC 71, 1045 ; Cass 23/05/1973, *JTT* 73, 112 ; Cass 14/05/1979, *RW* 79-80, 1791 ; Cass. 16/12/1979, *JTT* 81, 35 ; Cass 22/01/1990, *JTT* 90, 89 ; Cass. 5/11/1990, *JTT* 91, 1955 ; Cass 11/01/1993, *JTT* 93, 58 ; Cass. 14/10/1996, *JTT* 96, 500 note ; Cass 06/09/1999, *RW* 2000-01, 353.

⁵ Cass. 28/02/1983, *Pas.*, 1983, I, 723 ; Cass. 22/01/1990, *RDS*, 1990, 139 ; CT Mons, 19/04/1990, *JTT*, 1990, 440, voy. aussi : CT Bruxelles, 31/01/1996, *JTT*, 1997, 137 ; CT Liège, 24/04, *Chron D.S.*, 1998, 79.

⁶ (CT Bruxelles, 19/03/1985, *Chron. DS*, 1985, 178 ; CT Bruxelles, 18/02/1986, *JTT*, 1986, 464 ; CT Mons, 01/03/1999, *JTT*, 2000, 62)

⁷ (Cass. 25 avril 1989, *JTT*, 1994, 81)

⁸ (Cass. 28/02/1994, 286, note).

⁹ Cass., 20 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 209.

¹⁰ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social, droit du travail*, tome 2, Kluwer, 2003-2004, p. 1538, n°5260.

B. En l'espèce.

Le directeur, personne habilitée à licencier, a eu connaissance du motif grave le mercredi 8 juin 2005, à la réception de l'ultime et dernière correspondance recommandée lui adressée par l'appelant et datée du jeudi 2 juin 2005.

Il est évident que cette dernière correspondance constitue dans le chef de l'appelant l'ultime provocation et geste déplacé de trop à l'égard de son employeur, entraînant comme issue nécessaire et prévisible un licenciement pour motif grave.

En effet, l'examen des dernières correspondances échangées entre parties démontre à suffisance qu'en date du 24 mai 2005, le directeur, M. H., avait déjà attiré tout spécialement l'attention de l'appelant sur les comportements indéliques et fautifs que celui-ci a commis.

Ainsi, dans ce courrier, il écrit :

« Je me vois donc contraint de vous adresser la présente, veuillez considérer qu'il s'agit du dernier avertissement.

(...) Que vous me verriez obligé de procéder à votre licenciement si d'aventure des faits comparables devaient se reproduire. »

Malgré cet ultime avertissement adressé par l'employeur, l'appelant a renouvelé consciemment ce qui lui avait été demandé de ne plus faire par sa hiérarchie en adressant un nouveau courrier par voie recommandée le 2 juin 2005, courrier adressé à Monsieur A. et transmis également par pli recommandé à Monsieur H. et diffusé à nouveau à tous les membres du comité directeur en énonçant entre autre :

« Par contre, mon courrier a pour seule et unique intention de dénoncer telles accusations et de clarifier vis-à-vis de tous une partie de la réalité professionnelle de l'UPTR et d'exposer la manière dont certaines décisions se prennent. »

Comme le relève très justement l'UPTR, cette dernière correspondance survient après :

- les avertissements préalablement donnés oralement puis confirmés par écrit le 24 mai 2005 par le directeur, M. H.,
- l'avertissement également donné par M. A. le 31 mai 2005, lequel rappelait à l'appelant :

« Que la mission qui est la vôtre ne vous autorise pas à intervenir dans les compétences qui sont celles du Comité Directeur pas plus que dans sa politique ni même dans ces décisions. Cette dernière remarque vaut également pour tout ce qui touche à la gestion du personnel. »

Il ne fait aucun doute que la correspondance du 2 juin 2005 constitue l'ultime écart qui a ruiné la confiance de l'employeur.

Lorsque le directeur a reçu copie de ce courrier, il a estimé que la confiance entre parties était définitivement rompue.

Le contrat de travail a, dès lors, été rompu dans le délai de trois jours de la connaissance des faits par la personne habilitée à prendre la décision de licenciement.

6.1.4. Précision de la lettre de notification du motif grave.A. Principes.

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail dispose que « *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* ».

La jurisprudence a précisé que la lettre de rupture doit énoncer avec précision les faits énoncés afin de permettre au travail d'être informé des causes de son licenciement pour motif grave et au juge d'apprécier la réalité de leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux qui ont été notifiés¹¹.

Selon une jurisprudence constante, une lettre imprécise ne permet pas au travailleur et au juge d'apprécier si les faits reprochés au travailleur coïncident avec les faits énoncés dans la lettre de rupture¹².

Ainsi le motif grave justifié par « *les faits commis ce matin* », « *vos grossièretés* », « *vos injures* » ne permet pas d'apprécier la réalité et l'importance des faits reprochés¹³.

Il a toutefois été décidé que la précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais qu'elle peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision¹⁴.

Cependant l'imprécision d'une lettre de rupture ne peut être couverte par une enquête par témoin¹⁵.

B. En l'espèce.

Les motifs dénoncés dans la correspondance du 10 juin 2005 sont les suivants :

- prendre copie et transmettre des documents comptables auxquels de par sa fonction l'appelant avait accès,
- les transmettre à une personne dont l'appelant ne peut difficilement nier connaître l'identité, à savoir le sieur F. membre évincé du comité directeur, qui n'était nullement habilité à recevoir ces documents.

Ces griefs avaient déjà été épinglés dans la mise en garde du 24 mai 2005, correspondance qui fait état de ce que l'appelant avait reconnu devant son employeur, le directeur H., l'effectivité du prélèvement de documents.

Dans sa propre correspondance du 26 mai 2005, l'appelant écrit :

« *J'ai effectivement transmis en conscience copie de la transaction relative à la JAGUAR.* »

¹¹ C.T. Brux. 5-6-73, R.G. 2.647 ; Cass. 22-2-78 JTT 1979, 44

¹² Cass. 1980, Pas. I, 900 ; Cass. 2-6-76, Pas. 1977, 1055

¹³ C.T. Brux. 10-2-78, JTT 201

¹⁴ C.T. Mons, 16-5-91, JTT 327

¹⁵ C.T. Brux., 5-6-85, R.G. 17.353

La Cour rejoint, dès lors, totalement la motivation du premier juge qui écrit :

« la lecture de la lettre du 10 juin 2005 fait apparaître que le motif grave reproché à Monsieur W. et son comportement consistant à adresser individuellement aux membres du Comité Directeur copie des courriers adressés soit à Monsieur H., soit à Monsieur A., courriers contenant des critiques quant à la politique menée par l'UPTR. Il lui est reproché de s'immiscer dans des compétences qui ne sont pas les siennes.

Ce reproche est basé sur les échanges de correspondances des 28 mars, 31 mai et 2 juin 2005.

Le motif grave n'est pas précis.

Il s'agit du non respect de directives qui avaient été portées à la connaissance de Monsieur W. depuis longtemps. »

La Cour considère, comme le premier juge, que la lettre expliquant les raisons du licenciement pour motif grave notifiée par l'UPTR datée du 10 juin 2005 est parfaitement précise, circonstanciée et explique clairement les raisons qui ont poussé l'UPTR à mettre un terme définitif à la relation de travail avec l'appelant.

Elle estime que les motifs ont été énoncés avec suffisamment de précision pour permettre à l'appelant de faire valoir ses griefs et au juge d'apprécier le fondement de ceux-ci.

6.2. Appréciation du motif grave .

6.2.1. Principes.

A. Principes généraux.

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

De par nature, pareille faute justifie le licenciement immédiat.

La définition légale du motif grave étant incompatible avec la continuation des relations contractuelles, la partie qui s'en prévaut est tenue de mettre fin au contrat dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits qualifiés de motif grave¹⁶.

Passé ce délai ce motif ne peut plus justifier un licenciement. Cela implique qu'il existe une présomption irréfragable que ces faits ne sont pas constitutifs de motifs graves¹⁷.

Il appartient en effet à la partie qui invoque le motif grave de fournir la preuve qu'elle a respecté le délai dans lequel elle a donné le congé (art. 35, al. 8, loi relative aux contrats de travail).

Le motif grave qui justifie le congé immédiat sans préavis ni indemnité constitue nécessairement une faute dans le chef de la partie licenciée¹⁸.

¹⁶ Cass. 1/06/1981, R.W. 81-82, 741

¹⁷ Taquet M. et Wantiez Cl. « La loi sur les contrats de travail », J.T.T. 78, 292.

¹⁸ (Cass. 23/10/1989, JTT 89, 432).

L'appréciation du caractère de gravité des fautes contractuelles appartient aux juridictions du travail, qui disposent d'un pouvoir souverain d'appréciation¹⁹ ;

Les manquements qui traduisent une désinvolture délibérée ou l'intention du travailleur de dissimuler de précédents manquements au risque d'aggraver les conséquences dommageables pour l'entreprise sont constitutifs de motif grave²⁰ ;

La partie qui notifie le congé porte la charge de la preuve des motifs invoqués, tant de leur réalité que de leur gravité et de leur caractère fautif²¹.

Le licenciement pour motif grave constitue une exception aux règles normales du licenciement et a une incidence importante sur la situation du travailleur, tant par la perte immédiate de revenus qu'il entraîne que sur le plan de la sécurité sociale. Cette mesure de sanction est dès lors réservée à des cas exceptionnels lorsque le lien de confiance entre parties est à ce point ébranlé que la continuation des relations contractuelles est impossible, même pendant la durée d'un éventuel préavis.

B. Les critiques à l'égard de l'entreprise.

La jurisprudence considère généralement que les simples critiques formulées par un cadre dans l'enceinte de l'entreprise sans aucune publicité extérieure et émises dans un but constructif ne permettent pas de justifier un licenciement pour motif grave, pas plus que les discussions entre collègues sans la présence de tiers à l'entreprise.²²

En agissant de la sorte, le travailleur manifeste légitimement son droit d'appréciation. La Cour estime que ce droit connaît des limites qui sont celles édictées par la modération, la confidentialité des données communiquées dans le cadre des critiques ainsi qu'en règle générale l'autorité de l'employeur.

C. L'insubordination.

L'insubordination est le terme général qui désigne le refus d'exécuter les ordres ou les instructions de l'employeur. Un tel comportement peut toujours donner lieu à une sanction contractuelle proportionnée telle que l'exception de non-exécution, des dommages et intérêts sur la base de l'article 1142 du Code civil, l'application des sanctions prévues dans le règlement de travail, ou encore un licenciement, y compris pour motif grave.

L'insubordination vise la situation dans laquelle l'autorité de l'employeur est méconnue, parce qu'un travailleur refuse d'accomplir le travail convenu ou d'obéir à un ordre qu'il a reçu.

Il arrive quelques fois que l'insubordination acquière le caractère d'une faute grave en raison de sa répétition.²³

¹⁹ (Cass. 08/02/1988, JTT, 1988, p. 157 ; Cass. 6/11/1989, JTT, 1989, p. 482) ;

²⁰ (CT Liège, 27/02/1992, RG 89/15934, inédit, cité par P. BLONDIAU, B. MAINGAIN, Th. CLAEYS et E. CARLIER, *La rupture du contrat de travail*, Chr. de jp. (1992-1995), Ed. Larcier, 1997, p. 249)

²¹ (Cass. 19/03/1991, RW 90-91, 1437).

²² C. Trav. Anvers, 18 septembre 1992, Chron. D.S., 1994, 347 ; C. Trav. Bruxelles, 8 mai 1996, J.T.T., 1996, 443 (extraits).

²³ C. Trav. Mons, 12 janvier 1987, 284 ; C. Trav. Bruxelles, 28 novembre 1990, Bull. F.E.B., 1991/3, 115.

Le refus d'obéir aux instructions données est une forme d'insubordination.²⁴

Pour décider que l'insubordination justifie un licenciement pour motif grave, il convient de tenir compte des circonstances de fait et prendre en considération les causes du refus d'autorité et la manière dont ce refus s'est manifesté.

D. Divulgence d'informations confidentielles.

La divulgation d'informations confidentielles contrevient à l'obligation de discrétion imposée par l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978.

En règle générale, la jurisprudence considère qu'un tel comportement justifie le licenciement pour faute grave, sauf dans certains cas, lorsque l'entreprise ne subit aucun dommage.

6.2.2. En l'espèce.

A. Les fautes graves.

A.1. Les critiques à l'égard de l'entreprise et la transmission de documents confidentiels.

L'appelant n'émet pas de simples critiques mais tente de provoquer, par ses agissements, la méfiance de tous les membres du comité directeur, y compris le membre exclu de ce comité, à l'égard de son directeur secrétaire permanent.

Ces agissements consistent non seulement à mettre en cause des décisions de gestion du directeur prises réglementairement mais également à transmettre des documents confidentiels à ces personnes (voir échange courriers entre le 25 mai 2005 et le 2 juin 2005 entre parties).

Cette manière d'agir est fautive dans le chef de l'appelant.

En effet, si, dans le cadre de l'exercice sa fonction de comptable, l'appelant avait constaté une quelconque irrégularité commise par son supérieur hiérarchique, il lui incombait d'en informer le Président de l'UPTR afin que celui-ci endosse ses responsabilités en prenant les mesures qu'il estimait adéquates.

En prenant à partie chacun des membres de l'UPTR, sans aucune distinction y compris le membre exclu, l'appelant a agi en méconnaissance totale des règles de fonctionnement de l'UPTR.

Il n'a respecté ni les règles de fonctionnement de l'organisation professionnelle, ni la hiérarchie, ni la confidentialité des documents transmis.

Ce comportement est gravement fautif dans le chef d'un comptable lequel par sa fonction a l'obligation de traiter avec discrétion les documents confidentiels dont il a connaissance.

Il l'est encore plus du fait que l'interdiction de communiquer des documents comptables a fait l'objet de plusieurs rappels adressés à :

- l'ensemble des membres du personnel (voir sous-farde 2 du dossier de l'UPTR) :
ainsi :

²⁴ C. Trav. Mons, 1^{er} janvier 1982, Bull. F.E.B., 1982, 2668.

- la note du 7 février 2003 rappelant, en son point 4 : « *des informations comptables, financières, statistiques, initiatives marketing, planning, etc ne sont pas, en aucun cas, communiquées – sous n'importe quelle forme- sans l'accord de la direction.* » (p. 3 sous farde 2).
- le memo c/2004 transmis à Monsieur H énonçant entre autre : « *je n'admets pas que des renseignements confidentiels à l'organisation interne de l'UPTR, ni des renseignements financiers soient communiqués à des tierces personnes. Ces derniers, ne doivent jamais faire l'objet de discussions, ni de polémiques entre collègues. Toute personne faisant partie intégrante de l'UPTR est tenue au secret professionnel.* » (p. 4 sous farde 2).
- le memo c/2004 adressé à tout le personnel de l'UPTR énonçant entre autre :
 - « *nous vous rappelons qu'une stricte confidentialité doit être observée dans l'exécution de votre travail et de votre fonction au sein de l'UPTR. Il est strictement **INTERDIT** de copier, à titre personnel, des documents internes o autres de l'UPTR.*
 - *Tous les documents concernant l'UPTR restent et resteront propriété de celle-ci et ne peuvent en aucune façon être conservée en dehors des locaux de l'UPTR. Le non-respect de cette règle absolue sera considéré comme une faute professionnelle.* » (p. 5 sous farde 2).
 - la note adressée en 2005 à tout le personnel. (p. 6 sous farde 2).
 - la note adressée à tout le personnel en 2005 y annexé le procès-verbal de la réunion spéciale du comité Directeur du 16 février 2005. (p. 7 sous farde 2).
- l'appelant en particulier :

l'interdiction de divulguer les documents et données a fait l'objet de l'ensemble de la correspondance échangée du 24 mai 2005 au 9 juin 2005 entre l'appelant, M. H et le président de l'UPTR M. A. (sous-farde 3 – dossier de l'UPTR).

Ainsi, le 24 mai 2005, M. H a envoyé une lettre d'avertissement à l'appelant se terminant ainsi :

« la transmission de ces données comptables constitue tant un abus de confiance qu'une violation du secret professionnel qu'il m'est difficile d'accepter.

Je me vois contraint de vous adresser la présente. Veuillez considérer qu'il s'agit de dernier avertissement et que vous me verriez obligé de procéder à votre licenciement si d'aventure des faits comparables devaient se reproduire. »

La Cour considère qu'en divulguant des documents confidentiels et en les transmettant du comité directeur à tous les membres de l'UPTR, y compris le membre exclu, l'appelant a agi sans le moindre discernement et avec un manque total de modération estimant à tort que sa manière d'agir était légitime et que « ses employeurs » étaient tous les membres du comité directeur de l'UPTR y compris le membre régulièrement exclu par décision de ce comité.

A.2. L'insubordination.

L'appelant n'a pas hésité de passer outre toutes les interdictions de divulguer documents confidentiels et documents comptables et a même surenchéri en répondant au courrier du 24 mai 2005 par un courrier non daté posté par

recommandé le 28 mai 2005 en communiquant une copie de sa correspondance à tous les membres du comité directeur et en mentionnant le nom d'une personne exclue du comité directeur et dont il semblait contester l'écartement (Monsieur G., « victime d'une exclusion ») (p.1.23 sous-farde 3 du dossier de l'UPTR).

Cette manière d'agir est particulièrement provocatrice et irrespectueuse tant de la confidentialité que de l'autorité exercée par la personne habilitée par le comité directeur à prendre les décisions gestionnaires journalières de l'UPTR.

La provocation atteint son comble lorsqu'après avoir été interpellé par le Président de l'UPTR, Monsieur A., le 31 mai 2005, (pièce 5, sous-farde 3 du dossier de l'UPTR) qui lui rappelle la hiérarchie à suivre en précisant que c'est au directeur et à lui seul que l'appelant doit s'adresser, il adresse, le 2 juin 2005, un nouveau courrier (pièce 6, sous-farde 3 du dossier de l'UPTR) contenant une série d'insinuations et propos dénigrants ainsi que divulgation de documents confidentiels qu'il diffuse à grande échelle.

Il s'agit là d'un acte d'insubordination très grave.

B. La rupture de confiance.

Par l'envoi de ce dernier courrier, l'appelant a rompu définitivement la confiance de l'UPTR représenté par son directeur Monsieur H.

Toute collaboration devient impossible d'autant plus que l'appelant a, dès le 25 mai 2005, signé une plainte contre son employeur entre les mains du procureur du Roi (dossier répressif, PV 116178/2006, annexe 2006 dossier de l'appelant).

Cet acharnement, par ailleurs non justifié puisque la plainte a fait l'objet d'un classement sans suite, est gravement fautif car non seulement par cette attitude, l'appelant enfreint l'article 17,3° a de la loi du 3/7/1978 en divulguant des documents confidentiels mais, en outre, il est constitutif d'insubordination caractérisée puisque l'appelant a agi en méconnaissance de toutes les interdictions légitimement formulées par l'UPTR, d'ordre général et personnel, et a manifestement agi dans le but de déstabiliser l'autorité en place en utilisant des moyens inappropriés, sans respecter la structure légale et réglementaire d'une organisation professionnelle.

La Cour considère que le motif grave est fondé.

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

RECOIT l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

condamne l'appelant à payer au profit de l'intimée la somme de 2.200 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, composée de Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Jean-Louis DEHOSSAY, Conseiller social au titre d'employeur,
Robert BAWIN, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C.0.B), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le VINGT ET UN DECEMBRE DEUX MILLE DOUZE,

par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre,
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,